

**INAIL**

# **RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*** **2020**

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>Analisi Swot</i> .....	21
1.1.3. <i>Gli stakeholder dell'Istituto</i> .....	21
1.2. Risultati raggiunti .....	22
1.2.1. <i>Digitalizzazione dei servizi</i> .....	23
1.2.2. <i>Gli interventi di sostegno alle imprese connessi all'emergenza epidemiologica da SARS-CoV-2, i finanziamenti ISI e le agevolazioni contributive.</i> ...	25
1.2.3. <i>Prestazioni sanitarie e socio sanitarie</i> .....	27
1.2.4. <i>Reinserimento ed integrazione lavorativa</i> .....	31
1.2.5. <i>Politiche patrimoniali</i> .....	32
1.2.6. <i>Attività di ricerca e servizi omologativi e certificativi</i> .....	33
1.2.7. <i>Vigilanza assicurativa</i> .....	37
<b>2. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE .....</b>	<b>39</b>
2.1. Misurazione della <i>performance</i> delle unità organizzative .....	39
2.1.1. <i>Obiettivi gestionali e di produzione</i> .....	39
2.1.2. <i>Obiettivi di Customer satisfaction</i> .....	39
2.2. Valutazione della <i>performance</i> delle unità organizzative.....	42
2.2.1. <i>Analisi dei risultati di performance delle unità organizzative</i> .....	43
2.3. Valutazione della <i>performance</i> dell'Istituto nel suo complesso .....	45
2.3.1. <i>Analisi dei risultati di performance dell'Istituto nel suo complesso</i> .....	47
2.4. Valutazione della <i>performance</i> individuale.....	50
<b>3. PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ .....</b>	<b>52</b>
3.1. Dati di genere .....	52
3.1.1. <i>Prospettiva interna</i> .....	52
3.1.2. <i>Prospettiva esterna</i> .....	57
<b>4. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA .....</b>	<b>60</b>
4.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	60
4.2. Punti di forza e di debolezza .....	60
<b>5. COLLEGAMENTO CON IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....</b>	<b>62</b>
<b>6. ALLEGATI .....</b>	<b>64</b>

<b>7. GLOSSARIO.....</b>	<b>65</b>
<b>8. ACRONIMI.....</b>	<b>67</b>

## PREMESSA

La Relazione sulla *performance* dell'Inail (Istituto nazionale assicurazione contro gli infortuni sul lavoro) per l'anno 2020 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 2020, confrontati con gli obiettivi, gli indicatori e i *target* programmati nel Piano della *performance* 2020-2022 adottato con determinazione del Presidente n. 131 del 14 aprile 2020.

I risultati dell'Istituto nel 2020 - condizionati dalla grave situazione di emergenza epidemiologica da SARS-CoV-2 tuttora in corso che ha coinvolto il Paese - dimostrano che l'Inail non solo ha comunque continuato a garantire le 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 2020, sono illustrati i principali risultati ottenuti, valorizzando, in particolare, in coerenza con la "*mission*" multidimensionale dell'Istituto, gli interventi di sostegno alle imprese connessi all'emergenza epidemiologica, nonché i risultati conseguiti nel campo della digitalizzazione dei servizi, della prevenzione, della tutela sanitaria e socio - sanitaria, del reinserimento e 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.

La *performance* dell'Istituto nel suo complesso è misurata attraverso autonomi indicatori appartenenti alle seguenti quattro tipologie:

- stato delle risorse;
  - efficienza;
  - efficacia;
  - impatto.
- 
- 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, dei casi denunciati all’Inail nel 2020 dei contagi sul lavoro da Sars-CoV-2 (anche con esiti mortali) e delle denunce di infortunio e malattia professionale nel triennio 2018–2020.
  - 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 2020–2022, 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 agli Organi per monitorare l'andamento del processo produttivo e dei profili finanziari dell'Istituto.

### 1.1.1. Analisi del contesto

#### **Analisi del contesto esterno**

Nel corso del 2020 l'Inail si è trovato ad affrontare una delle emergenze sanitarie più gravi dell'ultimo secolo, quella provocata dall'epidemia di SARS-CoV-2, che si è diffusa al punto da diventare una vera e propria pandemia. Questa crisi non ha colpito solamente la sfera sanitaria, ma sta avendo importanti conseguenze anche sulle economie dei Paesi, per non parlare dell'impatto sociale sul benessere dei cittadini.

In questo contesto emergenziale Inail ha giocato un ruolo di primo piano nella lotta al SARS-CoV-2 esercitando le competenze attribuitele da numerosi provvedimenti legislativi:

- l'Inail fa parte dei soggetti attuatori degli interventi della protezione civile nelle attività relative alla gestione dell'emergenza da SARS-CoV-2 (ordinanza Capo della protezione civile n. 630 del 3 febbraio 2020). In attuazione dello specifico ruolo, l'Istituto ha messo in atto sin dal principio dell'emergenza epidemiologica iniziative dedicate, con l'obiettivo di garantire una tutela globale della salute e della sicurezza dei lavoratori, nell'ambito delle sue diverse funzioni, assicurativa, riabilitativa, di prevenzione e di ricerca, ha collaborato attivamente alla individuazione delle misure di contenimento del rischio e ha realizzato documenti di analisi volti a fornire un contributo informativo per la tutela della salute e sicurezza;
- la tutela assicurativa ai lavoratori che hanno contratto l'infezione da SARS-CoV-2 in occasione di lavoro.

L'art. 42, comma 2, del d.l. 17 marzo 2020 n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 24 aprile 2020 n. 27, ha disposto che la tutela assicurativa Inail, spettante nei casi di contrazione di malattie infettive e parassitarie negli ambienti di lavoro e/o nell'esercizio delle attività lavorative, opera anche nei casi di infezione da nuovo SARS-CoV-2 contratta in occasione di lavoro per tutti i lavoratori assicurati all'Inail. Con le circolari n. 13 del 3 aprile 2020 e n. 22 del 20 maggio 2020 sono

state fornite alle strutture indicazioni operative in merito all'applicazione della predetta disposizione.

Ai sensi dell'art. 29-*bis* del d.l. 8 aprile 2020 n. 23 convertito, con modificazioni, dalla legge 5 giugno 2020 n. 40, "ai fini della tutela contro il rischio di contagio da SARS-CoV-2, i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'articolo 2087 del Codice civile mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni, e negli altri protocolli e linee guida di cui all'articolo 1, comma 14, del d.l. 16 maggio 2020 n. 33, nonché mediante l'adozione e il mantenimento delle misure ivi previste. Qualora non trovino applicazione le predette prescrizioni, rilevano le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale";

- la funzione di validazione straordinaria e in deroga dei dispositivi di protezione individuale.

L'art. 15 del d.l. n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020 n. 27, ha assegnato all'Inail, in qualità di soggetto attuatore degli interventi di protezione civile, la funzione di validazione straordinaria e in deroga dei dispositivi di protezione individuale (DPI). Per effetto delle modifiche disposte dall'art. 66-*bis* della legge 17 luglio 2020, n. 77, di conversione del d.l. 19 maggio 2020, n. 34, a partire dal 4 agosto 2020 è rimasta nella competenza dell'Istituto (ed in parallelo dell'Istituto superiore di sanità per le mascherine chirurgiche) la valutazione esclusivamente delle richieste presentate dai produttori con sede in un paese dell'Unione europea di dispositivi di protezione individuale, mentre per quelle presentate dagli importatori è previsto il passaggio nella sfera di responsabilità delle Regioni;

- i compiti in materia di sorveglianza sanitaria eccezionale.

Ai sensi dell'art. 83 del d.l. n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020 n. 77, i datori di lavoro pubblici e privati assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale ai lavoratori "fragili" ovvero ai lavoratori che, per condizioni derivanti da immunodeficienze da malattie croniche, da patologie oncologiche con immunodepressione anche correlata a terapie salvavita in corso o da più co-morbilità, valutate anche in relazione dell'età, rientrano in tale condizione di fragilità. I datori di lavoro che, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera a), del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, non sono tenuti alla nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal medesimo decreto legislativo, garantiscono ai lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio che ne facciano richiesta le misure di sorveglianza sanitaria eccezionale, nominando un medico competente ovvero facendone richiesta ai servizi territoriali dell'Inail, che vi provvedono tramite propri medici del lavoro. A tal fine l'Istituto ha messo a disposizione dei datori di lavoro pubblici e privati un apposito applicativo informatico

denominato "Sorveglianza sanitaria eccezionale", disponibile sul portale istituzionale;

- il compito di promuovere, attraverso finanziamenti a fondo perduto a favore delle imprese, interventi straordinari per la riduzione del rischio di contagio mediante l'acquisto di dispositivi di protezione individuale e di altri dispositivi atti a garantire la salute dei lavoratori e degli utenti, di dispositivi di sanificazione degli ambienti e degli strumenti di lavoro, di sistemi e strumentazione per il controllo degli accessi utili a rilevare gli indicatori di un possibile stato di contagio.

In particolare, si sottolinea che:

- in attuazione dell'art. 43 del d.l. 17 marzo 2020, n. 18 (decreto Cura Italia), convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 - che ha varato misure straordinarie per contenere la pandemia da SARS-CoV-2 - l'Inail ha trasferito a Invitalia (Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo dell'impresa) 50 milioni di euro destinati alle aziende per potenziare i livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso l'acquisto di dispositivi e altri strumenti di protezione individuale;
- in attuazione dell'art. 31, comma 4, del d.l. 14 agosto 2020, n. 124, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, l'Istituto ha destinato le risorse relative al bando ISI 2019 ed allo stanziamento 2020 per il finanziamento dei progetti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, per un importo complessivo pari a 403 milioni di euro, al finanziamento del credito d'imposta per la sanificazione e l'acquisto di dispositivi di protezione individuale e di altri dispositivi atti a garantire la salute dei lavoratori e degli utenti.

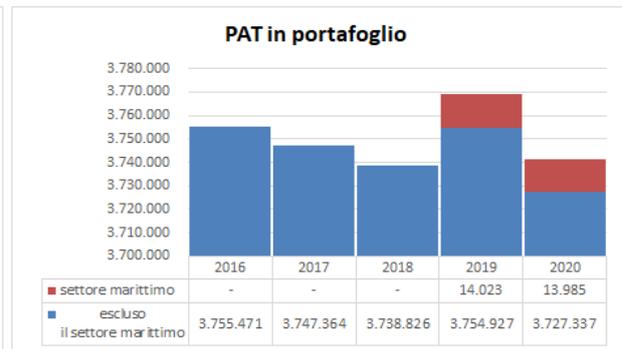
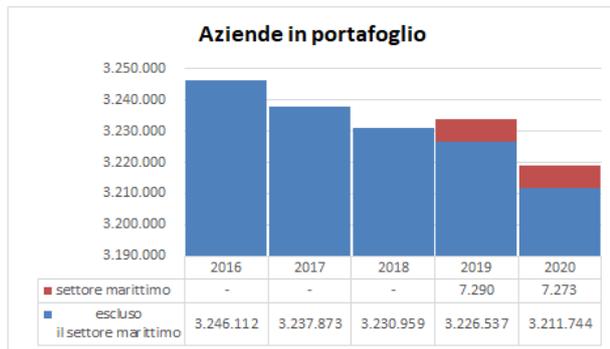
## **Analisi del contesto interno**

### **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.

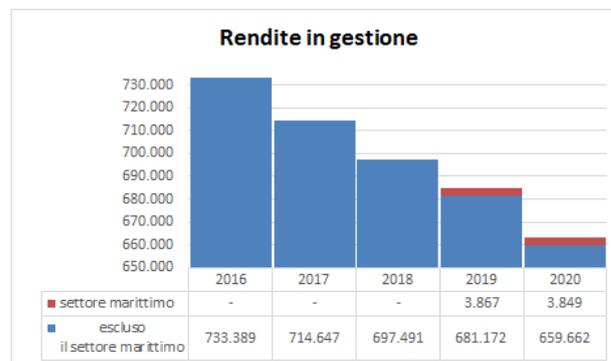
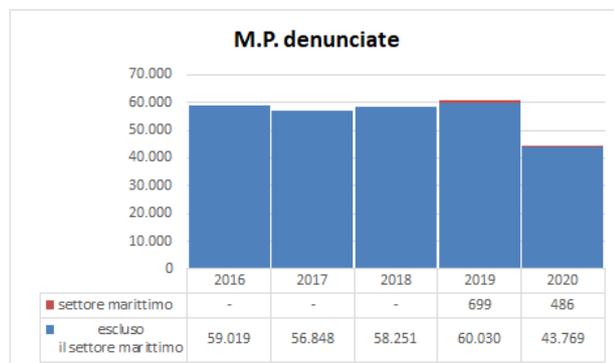
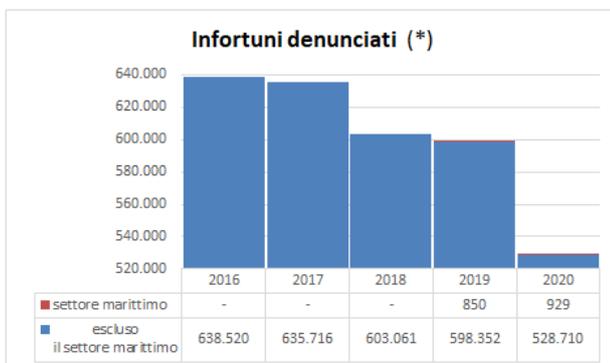
I grafici delle pagine seguenti illustrano i dati riepilogativi, relativi all'ultimo quinquennio, del "portafoglio" dell'Istituto, dei carichi di lavoro ("grandezze") gestiti in connessione alle istanze dell'utenza esterna (datori di lavoro e consulenti, infortunati, tecnopatici e reddituari) e dei principali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

## 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.

L'andamento infortunistico nell'anno 2020 è stato fortemente condizionato da alcuni fattori collegati all'emergenza sanitaria: la sospensione su tutto il territorio nazionale tra marzo e maggio 2020, ai fini del contenimento dell'epidemia da nuovo Coronavirus, di ogni attività produttiva considerata non essenziale, la contemporanea chiusura dei plessi scolastici e la difficoltà incontrata dalle imprese nel riprendere la produzione a pieno regime nel periodo post-lockdown. Le chiusure mirate, le limitazioni alla circolazione stradale e il massiccio ricorso al lavoro agile hanno avuto l'effetto collaterale di ridurre l'esposizione a rischio di infortuni sul lavoro "tradizionali" (compresi quelli "in itinere") abbattendone sensibilmente la numerosità rispetto al 2019, sia per i casi in complesso che per i mortali. A compensare tale fenomeno è però intervenuta una nuova generazione di infortuni sul lavoro, quelli da

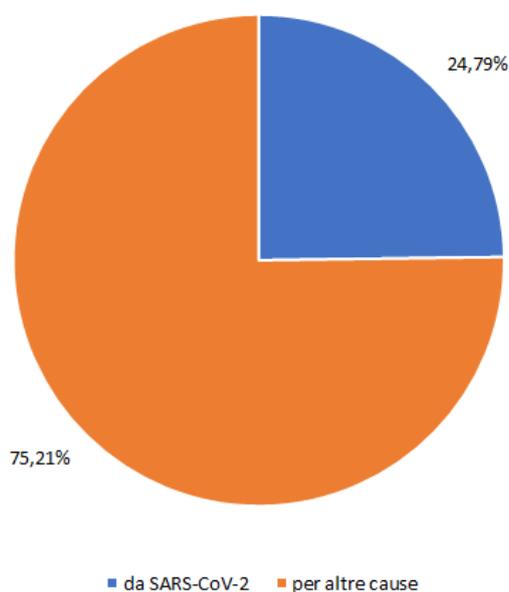
contagio da per Covid – 19 che, aggiungendosi alle denunce “tradizionali” ha prodotto due effetti distinti: per le denunce di infortunio in complesso un ridimensionamento del calo rispetto all’anno precedente, mentre la particolare letalità del virus ha aggravato in confronto tra il 2020 e il 2019 dei casi mortali.

Le denunce di infortunio da SARS-CoV-2 in occasione di lavoro ammontano, dall’inizio della pandemia al 31 dicembre 2020, secondo le elaborazioni della Consulenza statistico attuariale, a n. 131.090, pari al 24,79% degli infortuni denunciati. In particolare, le denunce di infortunio da Covid- 19 hanno avuto nel 2020 due importanti picchi, a novembre e a marzo (rispettivamente quasi 40mila e 30mila denunce) con drastiche riduzioni del fenomeno nel periodo estivo.

Si sottolinea che tali dati sono provvisori e il loro confronto con quelli osservati a livello nazionale dall’Istituto superiore di sanità (Iss) richiede cautele tenuto conto, soprattutto, della diversa ampiezza della platea rilevata dall’Iss rispetto a quella Inail, riferita ai soli lavoratori assicurati (giòva precisare che non rientrano nelle categorie tutelate alcune tra quelle principalmente esposte al contagio come i medici di famiglia, i medici liberi professionisti e i farmacisti).

Denunce di infortunio	2020
da Covid-19	131.090
per altre cause	397.620
<b>TOTALE</b>	<b>528.710</b>

Fonte: Elaborazione Csa, EDH



Come per gli infortuni anche le denunce di malattie professionali sono in notevole calo rispetto all’anno precedente. Anche in questo caso i dati del 2020 sono fortemente influenzati dall’emergenza Coronavirus: se la sospensione temporanea o la chiusura nel corso dell’anno di molte attività economiche ha da una parte ridotto l’esposizione al rischio di contrarre nuove malattie professionali, dall’altra lo stato di emergenza, le limitazioni alla circolazione e gli accessi controllati a strutture di vario genere può aver reso

oggettivamente difficoltoso, disincentivandolo o semplicemente rimandandolo, il ricorso ai presidi sanitari /amministrativi propedeutici alla presentazione della denuncia.

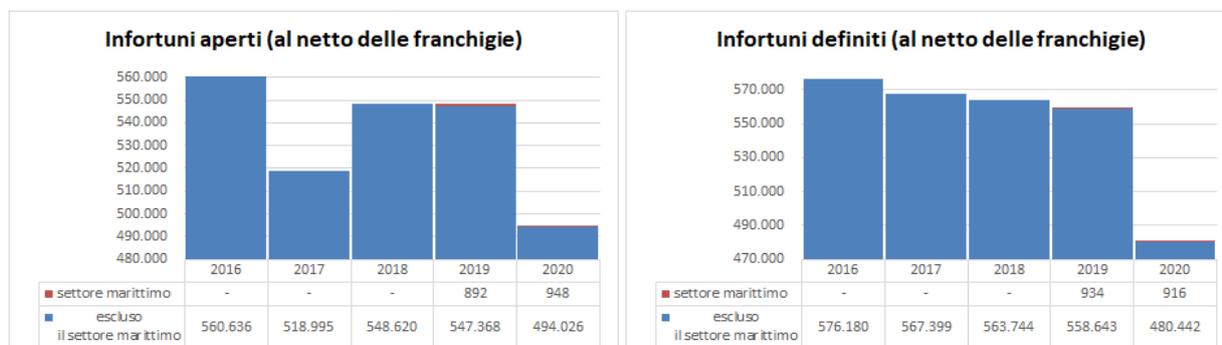
### Carichi di lavoro linea aziende



### 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

## Risorse umane

Il complesso del personale che opera in Inail al 31 dicembre 2020 è pari a 8.215 unità molto diversificate nelle professionalità.

Di tali risorse, n. 7.240 (88,13%) sono appartenenti al comparto "Funzioni centrali" (ex Epne) mentre le rimanenti n. 975 (11,87%) sono rappresentate da personale con contratto "Ricerca".

La tabella illustra la consistenza complessiva, e per categoria, del personale per il triennio 2018-2020.

CATEGORIA	2018		2019		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	87	64	90	65	88	65
Medici	222	224	207	222	190	218
Professionisti	310	197	305	197	297	196
Personale delle Aree A-B-C	2.278	4.449	2.177	4.324	2.067	4.119
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	6	1	6	1	6	1
Personale dei livelli I/III - Ricerca	205	142	202	139	200	143
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	301	331	302	336	296	329
<b>TOTALE</b>	<b>3.409</b>	<b>5.408</b>	<b>3.289</b>	<b>5.284</b>	<b>3.144</b>	<b>5.071</b>
	<b>8.817</b>		<b>8.573</b>		<b>8.215</b>	

Fonte: sistema HR

Analogamente ai precedenti anni, anche nel 2020 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.

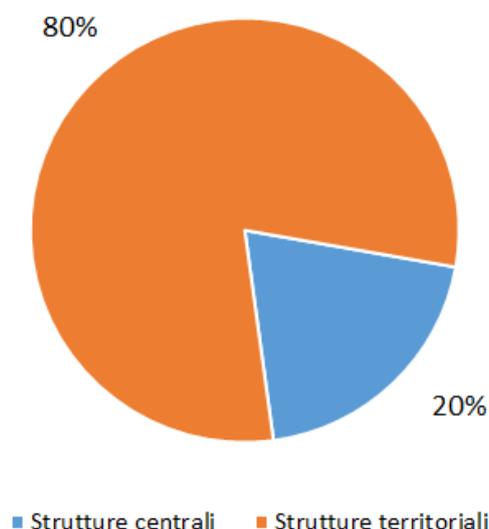
In particolare, il personale appartenente al comparto Funzioni centrali ha subito una ulteriore riduzione rispetto al 2020 del 4,57% (pari a n. 347 unità) mentre la forza del Settore ricerca ha subito una riduzione rispetto al 2020 dell'1,12% (pari a n. 11 unità).

L'età media del personale dell'Istituto (54,12 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 2020 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. 199 metalmeccanici e n. 29 grafici;
- non titolari di un rapporto di lavoro subordinato: n. 758 medici a rapporto libero professionale.

Nel mese di aprile 2020, nell'ambito delle misure per il contenimento dell'epidemia da SARS-CoV-2, l'Inail, in qualità di soggetto attuatore degli interventi di protezione civile, ha avviato una procedura straordinaria per l'acquisizione di 200 medici e 100 infermieri, come previsto dall'articolo 10 del decreto legge Cura Italia dello scorso 17 marzo, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa la cui durata è stata prorogata dall'art. 19 del d.l. n. 149 del 9 novembre 2020 fino al 31 dicembre 2021. Alla data del 31 dicembre 2020 sono stati assunti n. 250 co.co.co. di cui n. 175 medici specialisti e n. 75 infermieri professionali.

### Smart working

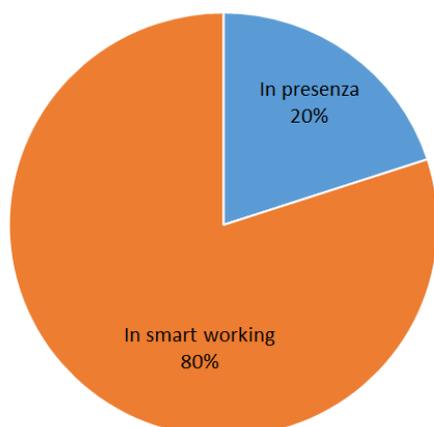
In linea con la legislazione nazionale, fin dagli inizi dell'emergenza sanitaria da SARS-CoV-2, l'Istituto, al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa, ha attuato lo *smart working*, quale modalità ordinaria di lavoro, realizzato in forma semplificata anche in deroga alla normativa sul lavoro agile.

Tale modalità lavorativa ha riguardato gran parte del personale e 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 SARS-CoV-2, 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 dell'emergenza.

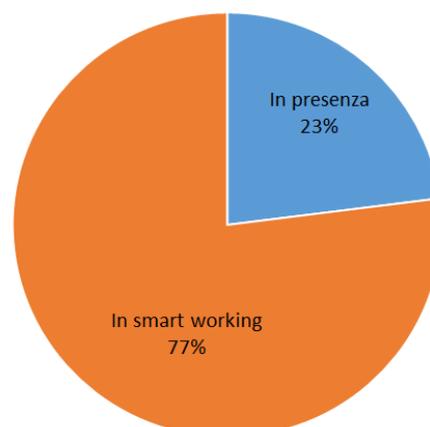
Nel 2020, durante il periodo emergenziale, rispetto alle risorse complessivamente in forza, l'80% del personale ha lavorato in *smart working* e le giornate lavorative in *smart working* sono state il 77 % del totale delle giornate lavorative.

### Le dimensioni del "lavoro agile emergenziale"

% lavoratori in smart working



% giornate di lavoro agile



## Entrate e uscite

Al 31 dicembre 2020 i risultati di cassa espongono riscossioni per € 10.420 milioni e pagamenti per € 8.658,1 milioni. Tali dati sono di preconsuntivo e, avendo carattere provvisorio, potrebbero discostarsi da quelli definitivi che saranno esposti nel Conto consuntivo 2020.

Le riscossioni di parte corrente ammontano a € 9.463 milioni, la cui parte più rilevante è rappresentata dalle entrate contributive che hanno registrato incassi complessivi di € 7.582,7 milioni di euro, inferiori rispetto all'analogo periodo dello scorso anno (€ 7.802,86 milioni di euro).

Ai fini di una corretta "lettura" di tale dato si sottolinea che i meccanismi di pagamento del premio assicurativo generalmente fanno registrare con un anno di differenza l'andamento dell'economia sulla base della crescita o diminuzione dell'occupazione. Nel 2021, infatti, le imprese procederanno al conguaglio dei premi sulla base di retribuzioni nettamente inferiori rispetto a quelle utilizzate come base di calcolo per la rata anticipata 2020, pagata a febbraio 2020, prima dell'emergenza causata dalla crisi pandemica e cioè in un momento in cui il ciclo dell'economia era stimato comunque in lieve crescita.

Il dato sulle entrate riferito alla gestione dell'Assicurazione in ambito domestico si presenta in aumento rispetto al 2019 per effetto delle disposizioni contenute nella legge di bilancio 2019 concernenti l'ampliamento della platea degli assicurati, dovuto all'innalzamento dell'età delle persone assicurabili da 65 a 67 anni di età e all'incremento del premio assicurativo da € 12,91 a € 24,00.

Le uscite correnti ammontano a € 7.709,3 milioni, pari al 89,2% del valore previsionale: 6.433,2 milioni sono riferiti ai trasferimenti correnti, la cui quota prevalente si riferisce ai trasferimenti a famiglie (€ 5.071,8 milioni).

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, per il 2020, a € 1.137,1 milioni, di cui 403 milioni in attuazione dell'art. 31, comma 4 del d.l. 14 agosto 2020, n. 124, convertito con modificazioni della l. 13 ottobre 2020, n. 126.

Nell'ambito dei trasferimenti a famiglie assumono particolare rilievo gli interventi assistenziali, pari a € 5.071,8 milioni. Tra gli stessi rientrano i pagamenti delle rendite a tecnopatici e infortunati sul lavoro (€ 4.422,4 milioni), le indennità per inabilità temporanea a tecnopatici e infortunati sul lavoro (€ 641,4 milioni) e, quale quota residuale, i pagamenti degli altri assegni e sussidi assistenziali (€ 8 milioni).

Sempre tra i trasferimenti a famiglie si registrano pagamenti per € 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 dalle amministrazioni pubbliche alle imprese non a fronte di controprestazioni e non per finanziare spese di investimento. In tale voce vengono contabilizzati i trasferimenti alle imprese per finalità istituzionali (previdenziali, per il reinserimento e per attività di studio e ricerca in ambito protesico). L'importo pagato a tutto il 2020 ammonta complessivamente a € 217,3 milioni.

Risultano, pertanto, realizzate il 98,7% delle entrate complessivamente previste, mentre le uscite si attestano all'85,2%. Lo scostamento delle uscite rispetto al dato previsionale è determinato in gran parte dalle spese in conto capitale.

#### Quadro riassuntivo dei risultati di cassa al 31 dicembre 2020

(Valori espressi in euro)

ENTRATE				
DENOMINAZIONE VOCE CONTABILE	PREVISIONE 2020	RISCOSSIONI AL 31/12/2020	RISCOSSIONI AL 31/12/2019	DIFFERENZA
Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	7.474.000.000	7.582.675.602	7.520.172.810	62.502.792
Trasferimenti correnti	1.351.629.607	1.188.888.952	1.216.935.727	-28.046.775
Entrate extratributarie	736.591.471	691.428.135	711.603.261	-20.175.126
<b>TOTALE ENTRATE CORRENTI</b>	<b>9.562.221.078</b>	<b>9.462.992.689</b>	<b>9.448.711.798</b>	<b>14.280.891</b>
Entrate in conto capitale	30.600.000	32.441.134	21.650.686	10.790.449
Entrate da riduzione di attività finanziarie	120.798.618	103.684.042	73.539.752	30.144.290
Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	-	-	-	-
<b>TOTALE ENTRATE IN CONTO CAPITALE</b>	<b>151.398.618</b>	<b>136.125.177</b>	<b>95.190.438</b>	<b>40.934.739</b>
Entrate per conto terzi e partite di giro	848.948.100	820.868.129	1.021.916.937	-201.048.808
<b>TOTALE ENTRATE PER PARTITE DI GIRO</b>	<b>848.948.100</b>	<b>820.868.129</b>	<b>1.021.916.937</b>	<b>-201.048.808</b>
<b>TOTALE DELLE ENTRATE</b>	<b>10.562.567.796</b>	<b>10.419.985.995</b>	<b>10.565.819.173</b>	<b>-145.833.178</b>

Fonte: sistema Contabilità

\* dati di preconsuntivo: febbraio 2021

## Quadro riassuntivo dei risultati di cassa al 31 dicembre 2020

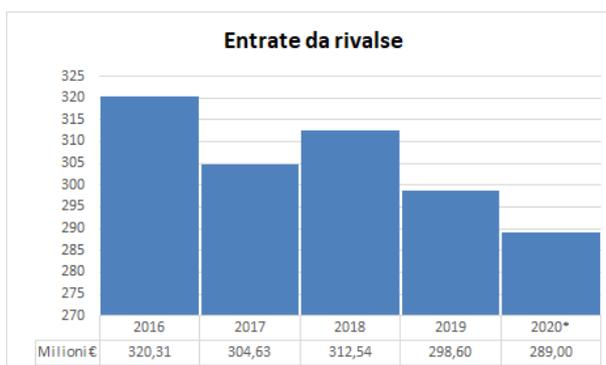
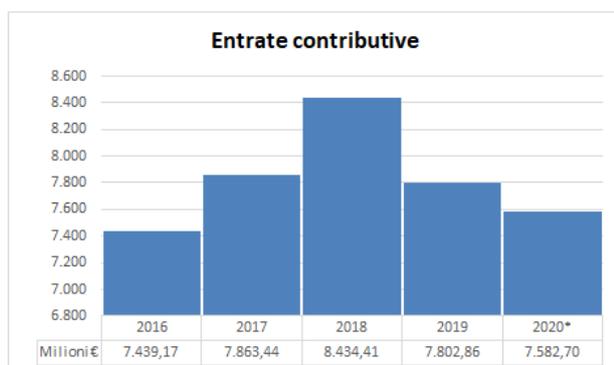
(Valori espressi in euro)

S P E S E				
DENOMINAZIONE VOCE CONTABILE	PREVISIONE 2020	PAGAMENTI AL 31/12/2020	PAGAMENTI AL 31/12/2019	DIFFERENZA
Spese correnti	8.641.527.875	7.709.378.185	7.376.884.401	332.493.784
<b>TOTALE SPESE CORRENTI</b>	<b>8.641.527.875</b>	<b>7.709.378.185</b>	<b>7.376.884.401</b>	<b>332.493.784</b>
Spese in conto capitale	458.713.511	142.592.912	257.942.720	-115.349.808
Spese per incremento attività finanziarie	202.580.000	74.840.902	52.809.345	22.031.557
<b>TOTALE SPESE IN CONTO CAPITALE</b>	<b>661.293.511</b>	<b>217.433.814</b>	<b>310.752.064</b>	<b>-93.318.250</b>
Uscite per conto terzi e partite di giro	859.263.900	731.253.107	806.355.943	-75.102.836
<b>TOTALE SPESE PER PARTITE DI GIRO</b>	<b>859.263.900</b>	<b>731.253.107</b>	<b>806.355.943</b>	<b>-75.102.836</b>
<b>TOTALE DELLE USCITE</b>	<b>10.162.085.286</b>	<b>8.658.065.106</b>	<b>8.493.992.407</b>	<b>164.072.698</b>

Fonte: sistema Contabilità

\* dati di preconsuntivo: febbraio 2021

Nei grafici sottostanti si dà evidenza dell'andamento nel quinquennio 2016-2020 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



Fonte: Contabilità  
\* dati provvisori

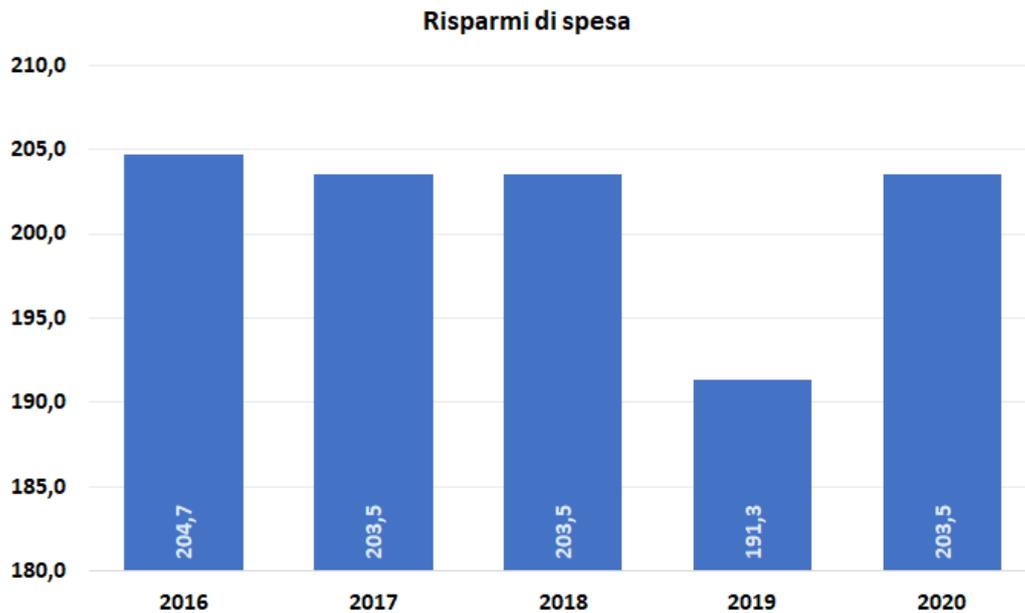
### Risparmi di spesa

Numerose disposizioni di contenimento della spesa pubblica hanno imposto all'Istituto, fin dal 2009, consistenti risparmi di spesa. Da ultimo, la legge di bilancio 2020 (legge n. 160/2019) ha imposto ulteriori limiti per le spese correnti riferite all'acquisto di beni e servizi – non superiore all'importo medio consuntivato nel trimestre 2016-2018 – e risparmi peculiari per la gestione del settore informatico.

Nel 2020, in applicazione delle predette disposizioni, sono stati trasferiti al bilancio dello Stato circa 203,5 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 2016-2020 per effetto dei provvedimenti legislativi che hanno comportato riduzioni di spesa per l'Inail.



Fonte: sistema Contabilità

### **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.

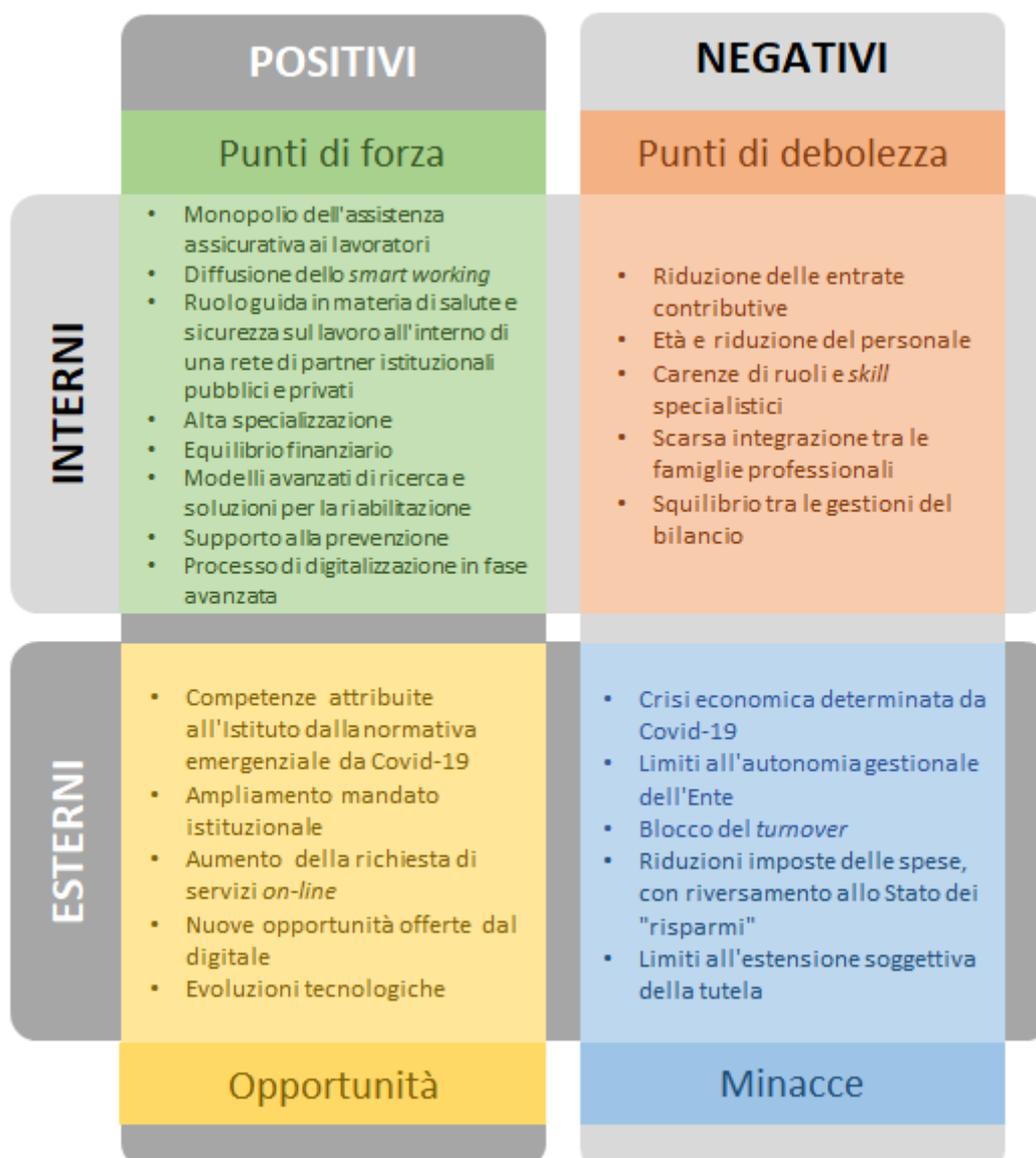
Le Direzioni regionali (n. 21) sono responsabili del governo del territorio di competenza e assicurano, per il tramite delle Direzioni territoriali, l'erogazione dei servizi istituzionali.

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. 42).

### 1.1.2. Analisi Swot

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



### 1.1.3. Gli stakeholder dell'Istituto

Gli *stakeholder* dell'Istituto si articolano in tre tipologie:

- *stakeholder* influenzatori: (alto potere/influenza e basso interesse): devono essere sensibilizzati per aumentare il loro interesse verso l'Istituto;

- *stakeholder* chiave (alto potere/influenza, alto interesse): intervengono nel processo di programmazione in quanto i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori sono componenti del Civ;
- *stakeholder* deboli (basso potere/influenza ed alto tasso di interesse): intervengono nella valutazione della *performance* attraverso le indagini di *customer satisfaction*.

Si fornisce di seguito la mappa degli utenti/*stakeholder* sulla base dei criteri potere/influenza e livello di interesse.

		POTERE/INFLUENZA	
		BASSO	ALTO
INTERESSE	BASSO		Ministero della salute Ministero del lavoro e delle politiche sociali Ministero dell'economia e delle finanze Dipartimento della Funzione Pubblica Corte dei conti Parlamento Media e organi di stampa
	ALTO	Lavoratori infortunati Lavoratori affetti da malattia professionale Lavoratori disabili Lavoratori titolari di rendita Superstiti di lavoratori deceduti per causa di lavoro Aziende / datori di lavoro Scuole e Università Operatori del settore SSN Utenti interni Cittadini	Sindacati Enti di patronato Consulenti del lavoro e relativo Ordine Dottori commercialisti ed esperti contabili e relativo Ordine CAF Studi legali e Ordine degli Avvocati Banche e assicurazioni Associazioni di categoria Comunità scientifica Persone giuridiche private nazionali e internazionali Medici e relativo Ordine Altre PP.AA.

## 1.2. Risultati raggiunti

Come anticipato, il ripensamento e riorganizzazione delle modalità operative dei propri dipendenti, dei processi e degli strumenti di lavoro in ottica agile, imposto dalla pandemia, hanno consentito all'Istituto di garantire sia la continuità delle attività istituzionali sia la collaborazione con il Governo per la gestione dell'emergenza che ha visto l'Inail impegnato su più fronti in iniziative atte a supportare i cittadini e le imprese.

Il concetto ordinario di lavoro è stato ripensato in ottica agile, non più prestato da una postazione fisica dove ci si reca, ma tramite piattaforme di *Digital workspace*, cioè spazi di lavoro digitali dove la persona accede ai propri dati e informazioni di lavoro indipendentemente dal luogo in cui si trova, dal momento della giornata o dal dispositivo utilizzato.

Il risultato raggiunto è stato quello di rendere la postazione fisica non più necessaria, fornendo ai dipendenti postazioni virtuali in *cloud*, accessibili mediante *device* mobili evoluti per l'utilizzo dei servizi. In particolare, sono state rese disponibili circa n. 3.700 postazioni virtuali basate su tecnologia Citrix e circa n. 5200 *device* mobili evoluti per operare in mobilità e da remoto.

Di seguito si illustrano nel dettaglio i risultati conseguiti in settori di particolare interesse per l'Istituto e sui quali nell'anno 2020 ha inciso inevitabilmente l'emergenza epidemiologica.

### 1.2.1. Digitalizzazione dei servizi

Nell'ambito del processo di digitalizzazione dei servizi – avviato da tempo ed in fase avanzata – si sottolinea che sono stati realizzati nuovi servizi *on-line* anche per il presidio e la gestione delle nuove competenze attribuite dalle disposizioni normative succedutesi nel tempo:

- Sorveglianza sanitaria eccezionale: dal 1° luglio 2020 è attivo il nuovo servizio *on-line* per richiedere le visite mediche dei lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio da virus;
- Validazione straordinaria dei Dpi: dal 13 maggio 2020 è disponibile un nuovo servizio *on-line* per l'invio all'Inail delle domande di validazione dei dispositivi di protezione individuale che sostituisce la modalità di presentazione delle istanze tramite posta elettronica certificata;
- "Scheda *identikit* Coronavirus": è un ulteriore servizio digitale avviato durante l'emergenza epidemiologica a supporto del personale sanitario di Inail. Tale scheda costituisce un'attività sanitaria di triage telefonico/telematico volta a garantire assistenza ai soggetti per i quali risulta pervenuta denuncia di infortunio da SARS-CoV-2;
- Comunicazione sospensioni/recuperi agevolati Covid-19: il nuovo servizio *on-line* consente ai soggetti assicuranti che hanno usufruito delle sospensioni degli adempimenti e dei versamenti previste dalla normativa sull'emergenza epidemiologica da SARS-CoV-2 di comunicare all'Inail, anche attraverso i propri intermediari, le sospensioni di cui hanno beneficiato, specificando la disposizione normativa applicata e dichiarando, altresì, di essere in possesso delle condizioni previste per usufruire del beneficio.
- Applicativo Civa: dal 16 luglio 2020 sono attivi il nuovo servizio *on-line* per la comunicazione del nominativo dell'organismo incaricato di effettuare le verifiche

periodiche (art. 7-*bis* dpr n. 462/2001) e i nuovi servizi telematici per le richieste di riparazioni di apparecchi a pressione, costruzione di membrature e autorizzazione all'installazione per generatori di vapore d'acqua e acqua surriscaldata;

- Servizio "Inoltra un reclamo": dal 6 luglio 2020 i lavoratori infortunati o tecnopatici, i loro aventi diritto o rappresentanti, i datori di lavoro tenuti all'obbligo assicurativo e i loro rappresentanti possono presentare un reclamo anche attraverso l'apposita procedura *on-line*;
- Assicurazione infortuni domestici: dal 1° gennaio 2020 sono disponibili i servizi *on-line* tramite i quali gli iscritti possono visualizzare il numero dell'Avviso di pagamento/IUV da pagare dal 1° al 31 gennaio per rinnovare l'assicurazione (avvalendosi della copertura assicurativa senza soluzione di continuità con l'anno precedente) ovvero possono presentare la domanda annuale di iscrizione con la dichiarazione sostitutiva circa il possesso dei requisiti reddituali previsti per l'esonero.

L'emergenza epidemiologica ha reso, altresì, necessario potenziare i canali di accesso telematico e telefonico per la gestione delle richieste di informazioni e dei servizi in tutto il territorio nazionale:

- "Inail risponde": è costituito dal servizio automatico per richieste di informazioni o chiarimenti sull'utilizzo dei Servizi *on-line* e su approfondimenti normativi e procedurali.
- "Agenda appuntamenti": è lo strumento telematico attraverso il quale l'utente può prenotare un appuntamento con la sede locale competente per materia e per territorio. L'utilizzo di tale strumento, da un lato, garantisce all'utenza la certezza del contatto e la riduzione dei tempi di attesa, dall'altro, consente alle sedi di razionalizzare le risorse e gestire in maniera strutturata e programmata i casi che richiedono il diretto intervento di funzionari di *back office*;
- "Servizi per il lavoratore": costituiscono un insieme di strumenti informatizzati utili a tutti i lavoratori, infortunati e tecnopatici, per la consultazione diretta, rapida ed aggiornata delle proprie pratiche di infortunio e malattia professionale.

Inoltre, è nata la nuova "App" Inail di supporto all'utenza esterna ed interna: costituisce – nella logica omnicanale perseguita dall'Istituto – un ulteriore percorso di accesso ai servizi di assistenza e supporto, dedicata agli utenti anche non registrati.

L'art. 24 del d.l. 16 luglio 2020 n. 76 ha introdotto, l'obbligo per le PP.AA., a decorrere dal 1° ottobre 2021, di utilizzare esclusivamente le identità digitali (SPID, CIE e CNS) per identificare i cittadini che accedono ai servizi in rete e per consentire l'accesso delle imprese e dei professionisti ai medesimi servizi.

Con la circolare del 19 ottobre 2020 n. 36 l'Istituto ha illustrato il piano - articolato in diverse fasi in base al gruppo di appartenenza degli utenti - messo a punto per l'attuazione graduale delle nuove modalità di identificazione e accesso ai servizi in rete.

La prima fase, ad oggi conclusa, ha previsto che dal 1° dicembre 2020 sia possibile effettuare l'accesso ai servizi in rete e *on-line* dell'Inail esclusivamente tramite SPID, CIE o CNS, per gli intermediari come gli istituti di patronato e alcuni soggetti specifici (come i

consulenti del lavoro, i commercialisti, ecc.), determinando già a dicembre 2020 una media di oltre 180.000 accessi mensili.

La seconda e terza fase prevedono, rispettivamente, la cessazione del rilascio di nuove credenziali Inail a partire dallo scorso 28 febbraio 2021 e l'ampliamento della prima fase a tutti gli utenti registrati entro il 1° ottobre 2021.

### 1.2.2. Gli interventi di sostegno alle imprese connessi all'emergenza epidemiologica da SARS-CoV-2, i finanziamenti ISI e le agevolazioni contributive.

In seguito all'insorgenza dell'epidemia da SARS-CoV-2 e della sua rapida diffusione nel corso del 2020, l'Istituto ha adottato iniziative di carattere straordinario finalizzate a fronteggiare la grave situazione sanitaria ed economica determinatasi, tra cui vi rientrano le seguenti:

1. Il bando "Impresa sicura". L'Istituto, in virtù dell'art. 43 del decreto Cura Italia del 17 marzo 2020 ha trasferito a Invitalia (Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo) 50 milioni di euro per sostenere le aziende nel potenziamento dei livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso l'acquisto di dispositivi e altri strumenti di protezione individuale;
2. Ulteriori iniziative per la riduzione del rischio di contagio in favore delle imprese per euro 403 milioni. L'articolo 95 del d.l. 19 maggio 2020 n. 34 (decreto "Rilancio"), ha disposto la revoca del bando ISI 2019 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 19 dicembre 2019 per un importo pari a € 251.226.450, prevedendo, altresì, 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 SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro attraverso la sanificazione degli ambienti e l'acquisto di apparecchiature, dispositivi e strumentazioni anti SARS-CoV-2. Tale iniziativa ha subito una riprogrammazione come di seguito rappresentato.

Inizialmente il legislatore ha previsto il trasferimento ad Invitalia di euro 403 milioni per l'erogazione di contributi finanziari alle imprese che hanno realizzato interventi per la riduzione del rischio di contagio.

Successivi interventi legislativi hanno disposto che tale importo andasse ad incrementare la dotazione di risorse destinate al cosiddetto *bonus* sanificazione, con il riconoscimento a tali imprese di un credito d'imposta per le spese sostenute per la sanificazione degli ambienti e degli strumenti utilizzati, nonché per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale e di altri dispositivi atti a garantire la salute dei lavoratori e degli utenti.

**Finanziamenti ISI**

L'emergenza epidemiologica da SARS-CoV-2 ha condizionato i finanziamenti erogati alle imprese per i progetti di investimento in materia di prevenzione (finanziamenti ISI) previsti dal 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.

Nel corso del 2020 l'Istituto ha provveduto, dapprima, alla sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi, compresi quelli inerenti i finanziamenti alle imprese, e, successivamente, alla revoca del bando ISI 2019 ai sensi del citato articolo 95 del d.l. 19 maggio 2020 n.34 (decreto "Rilancio") che, però, escludeva dal reimpiego nel finanziamento delle misure di sostegno alle imprese per la riduzione del rischio da contagio del SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro le risorse economiche destinate all'asse agricoltura.

Pertanto, l'Istituto ha pubblicato il 6 luglio 2020 il bando unicamente dedicato all'agricoltura, denominato ISI Agricoltura 2019/2020, per l'importo di € 65.000.000.

La procedura informatica per la compilazione della domanda Isi Agricoltura 2019/2020 è stata resa disponibile dal 15 luglio 2020 al 24 settembre 2020; periodo in cui sono state acquisite oltre 7.000 domande ISI e la cui selezione ai fini dell'ammissione al finanziamento è stata programmata a gennaio 2021, data di apertura dello sportello informatico il cui funzionamento è stato regolamentato con le "Regole tecniche" pubblicate il 21 dicembre 2020.

L'Istituto ha pubblicato, inoltre, in attuazione dell'art. 6-*bis* della legge 17 luglio 2020 n. 77 di conversione del d.l. n. 34 del 19 maggio 2020, il bando ISI 2020 per l'importo di € 211.226.450 che si affianca a ISI Agricoltura 2019/2020, in completa corrispondenza ai criteri previsti dal revocato bando di finanziamento ISI 2019 (parte generalista).

L'Avviso ISI 2020 è stato pubblicato in Gazzetta ufficiale il 30 novembre 2020, contestualmente alla pubblicazione dei singoli avvisi regionali sul portale dell'Istituto.

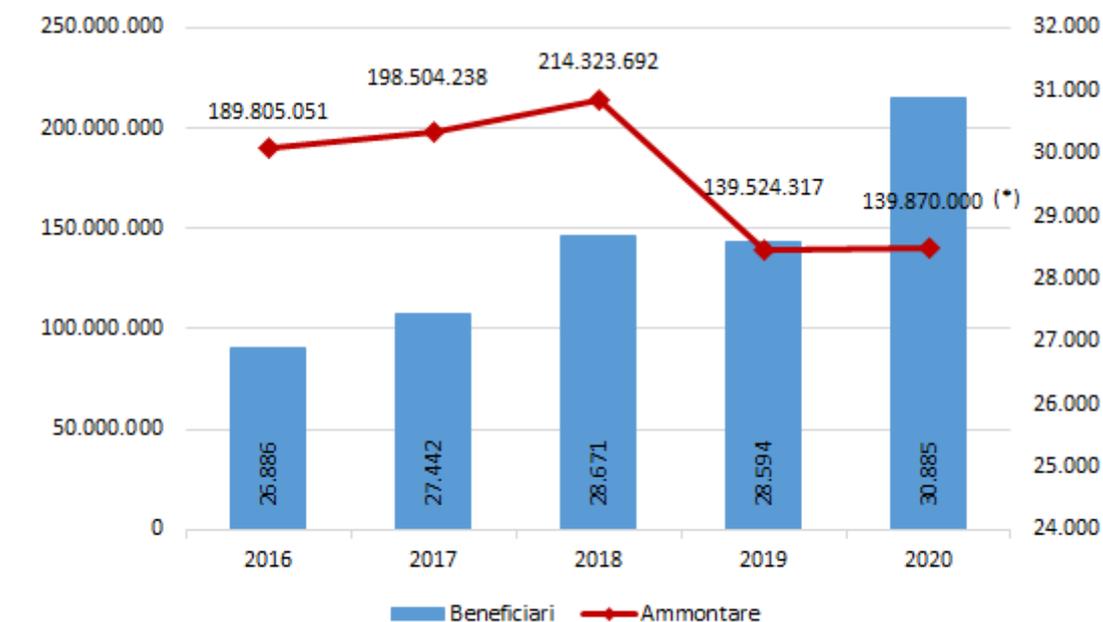
Si sottolinea che dal 2010 sono stati messi a disposizione delle imprese per i progetti di investimento in materia di prevenzione stanziamenti nel complesso pari a oltre 2 miliardi e 455 milioni di Euro.

**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 2020 le aziende alle quali è stata riconosciuta l'agevolazione sulla base delle Tariffe 2019 sono state circa 30.900 con una riduzione stimata del premio di circa 140 milioni di euro (nel 2019 erano state n. 28.594 con una riduzione del premio pressoché identica).

L'ammontare della riduzione del premio, sensibilmente inferiore a quella degli anni 2018 e pregressi, 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).



(\*) Importo stimato  
Fonte: Cruscotto GRA

### 1.2.3. Prestazioni sanitarie e socio sanitarie

#### **Prestazioni sanitarie**

Di seguito si fornisce il riepilogo delle prestazioni sanitarie con il dettaglio delle prestazioni per prime cure - pari al 7.34% del totale - erogate presso i 120 ambulatori dell'Inail.

**N. Prestazioni sanitarie effettuate con il dettaglio delle "prime cure"**

Prestazioni sanitarie	Prestazioni		Variazione Prestazioni	di cui "prime cure"		Variazione "prime cure"
	2019	2020		2019	2020	
Infortunati	6.416.200	5.489.428	-14%	632.244	439.515	-30%
M.P.	1.244.352	922.384	-26%	42.990	30.876	-28%
<b>Totale</b>	<b>7.660.552</b>	<b>6.411.812</b>	<b>-16%</b>	<b>675.234</b>	<b>470.391</b>	<b>-30%</b>

Fonte: EDH

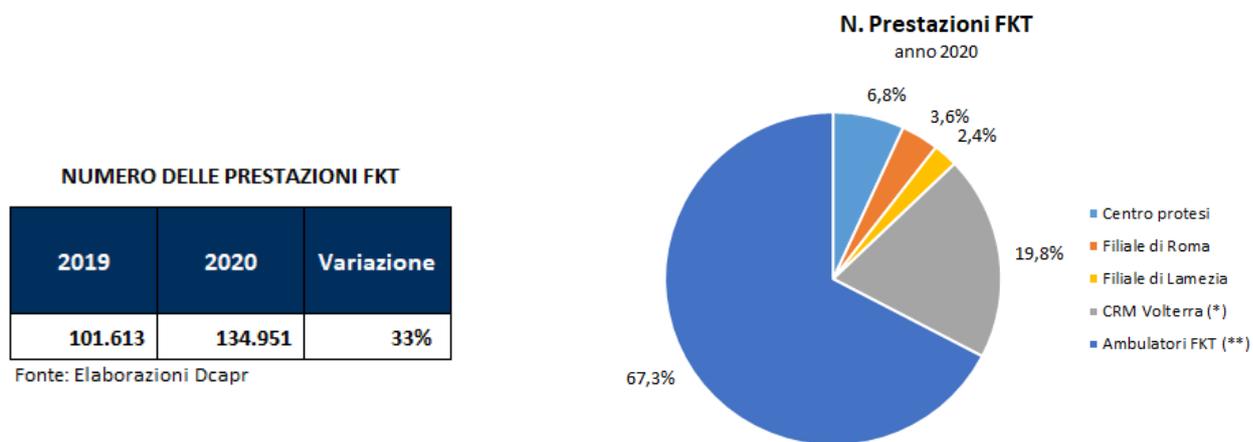
La consistente contrazione delle prestazioni sanitarie erogate agli infortunati e tecnopatici registrata nel 2020 rispetto all'anno precedente (- 16,30%) è attribuibile in gran parte alla circostanza che, al fine di ridurre al minimo l'esposizione al virus SARS-CoV-2 degli operatori sanitari e degli assistiti e per esigenze di riorganizzazione emergenziale dei servizi sanitari Inail su tutto il territorio nazionale, tali attività sono state contingentate e circoscritte a quelle non rinviabili e a quelle necessitate dalle esigenze terapeutiche degli infortunati/tecnopatici.

## Prestazioni riabilitative

Nell'ambito delle prestazioni sanitarie sono ricomprese anche le cure riabilitative integrative. L'Istituto eroga prestazioni riabilitative non ospedaliere sia in forma diretta, tramite i propri centri, sia in forma indiretta, nell'ambito delle strutture sanitarie pubbliche e private accreditate convenzionate con l'Inail, in attuazione dell'Accordo quadro sottoscritto il 2 febbraio 2012 in sede di Conferenza permanente Stato Regioni.

### Prestazioni riabilitative erogate in forma diretta

Di seguito si forniscono i dati relativi al numero delle prestazioni erogate in forma diretta nel biennio 2019/2020. I dati sono relativi al Centro protesi di Vigorso di Budrio, alle sue Filiali di Roma e Lametia Terme, al Centro di riabilitazione motoria di Volterra e agli undici ambulatori di fisiochinesiterapia presenti in 5 regioni.



(\*) Il dato è comprensivo del numero dei privati ambulatoriali  
 (\*\*) 11 ambulatori di FKT ubicati sul territorio nazionale

### Prestazioni riabilitative erogate in forma indiretta

Nel corso del 2020 è proseguita, in attuazione dell'Accordo quadro sottoscritto il 2 febbraio 2012, l'attività di coinvolgimento delle Regioni per l'erogazione, in favore dei disabili da lavoro, di prestazioni riabilitative integrative rispetto a quelle garantite dal Servizio Sanitario Nazionale. In tale ambito, il numero degli accordi contrattuali stipulati dall'Istituto con strutture sanitarie pubbliche e/o private accreditate che erogano tali prestazioni (n. 469) ha fatto registrare un lieve incremento, nonostante la situazione emergenziale dovuta all'epidemia da SARS-CoV-2.

La tabella seguente evidenzia il numero delle prestazioni riabilitative integrative erogate presso le strutture sanitarie pubbliche e private accreditate convenzionate con l'Inail e degli infortunati/tecnopatici che ne hanno fruito nel 2020 confrontati con l'anno precedente.

**PRESTAZIONI RIABILITATIVE INTEGRATIVE**

Assistiti		Variazione Assistiti	Prestazioni		Variazione Prestazioni	Importo impegnato		Variazione Importo impegnato
2019 *	2020		2019 *	2020		2019	2020	
18.102	12.740	-29,62%	481.488	377.427	-21,61%	7.413.310,90	6.377.026,34	-13,98%

Fonte: Cruscotto P.I.R.

\* Dati ricalcolati

### **Prestazioni di assistenza protesica**

Le prestazioni di assistenza protesica sono prestazioni sanitarie che consistono nella fornitura di dispositivi tecnici (protesi, ortesi e ausili) realizzati su misura o di serie:

- compresi nel Nomenclatore tariffario;
- non compresi nel Nomenclatore tariffario, dispositivi a tecnologia avanzata, dispositivi per l'esercizio di una disciplina sportiva, ecc.

Per la fornitura dei dispositivi gli infortunati/tecnopatici possono rivolgersi a:

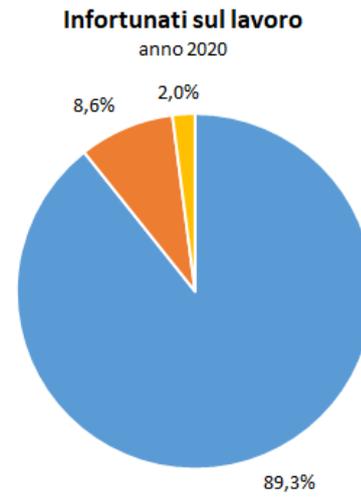
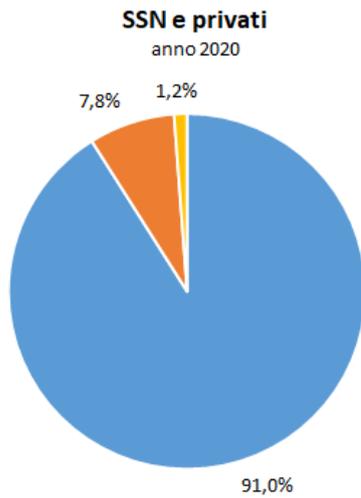
- Centro protesi Inail di Vigorso di Budrio, sue Filiali e punti di assistenza;
- ditte iscritte in un apposito elenco presso il Ministero della salute per i dispositivi su misura inclusi nell'elenco 1 del Nomenclatore tariffario;
- soggetti autorizzati all'immissione in commercio, alla distribuzione o alla vendita ai sensi della normativa vigente.

Nelle tabelle seguenti si forniscono i dati relativi al numero degli assistiti e delle prestazioni erogate in forma diretta nel biennio 2019/2020.

**PRESTAZIONI EROGATE IN FORMA DIRETTA (PROTESI) ASSISTITI**

Assistiti	2019	2020	Variazione
SSN e privati	1.771	1.283	-27,56%
Infortunati sul lavoro	4.208	2.745	-34,77%
<b>Totale complessivo</b>	<b>5.979</b>	<b>4.028</b>	<b>-32,63%</b>

Fonte: Elaborazioni Dcapr

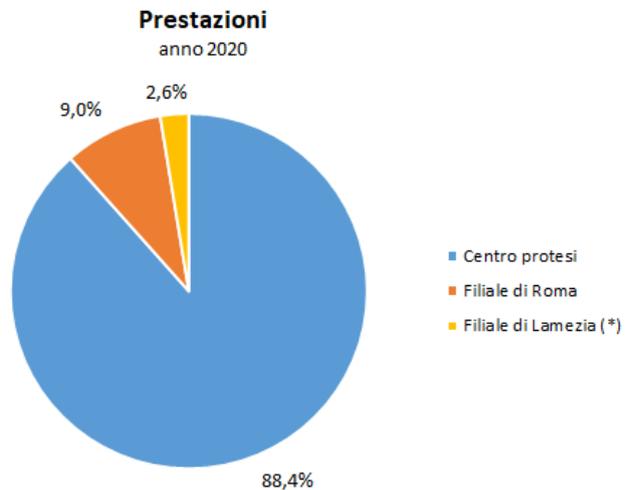


(\*) Avvio dell'attività di produzione dell'officina ortopedica della Filiale di Lamezia Terme a novembre 2019

**PRESTAZIONI EROGATE IN FORMA DIRETTA (PROTESI) PRESTAZIONI**

2019	2020	Variazione
10.671	6.020	-43,59%

Fonte: Elaborazioni Dcapr



(\*) Avvio dell'attività di produzione dell'officina ortopedica della Filiale di Lamezia Terme a novembre 2019

**Prestazioni socio sanitarie**

Sono prestazioni socio sanitarie, di sostegno per il recupero dell'autonomia degli infortunati/tecnopatici e per il reinserimento nella vita familiare e di relazione, gli ausili informatici, per la mobilità e la domotica.

Nella tabella seguente si forniscono i dati relativi al numero degli assistiti e delle prestazioni erogate in forma diretta nel biennio 2019-2020.

**PRESTAZIONI EROGATE IN FORMA DIRETTA (AUSILI)**  
**Centro protesi e Punti di assistenza**

N. Assistiti		Variazione Assistiti	N. Prestazioni		Variazione Prestazioni
2019	2020		2019	2020	
9.182	6.499	-29%	18.330	11.054	-40%

Fonte: Elaborazioni Dcapr

#### 1.2.4.Reinserimento ed integrazione lavorativa

Nel 2020, malgrado le modifiche apportate al quadro normativo<sup>1</sup> e regolamentare<sup>2</sup> finalizzate a semplificare gli adempimenti posti a carico dei datori di lavoro per l'accesso alle misure di sostegno predisposte dall'Inail, si registra una consistente contrazione del numero degli interventi di reinserimento ascrivibile, in generale, all'emergenza sanitaria e in particolare, per quanto riguarda le aziende, alla riduzione delle attività che, quando non del tutto sospese, sono risultate fortemente ridotte e comprensibilmente non orientate alla realizzazione di progetti di reinserimento di persone con disabilità come tali spesso fragili.

**DISTRIBUZIONE DEI PROGETTI PER ANNO DI ATTIVAZIONE**  
**(QUADRIENNIO 2017-2020)**

2017	2018	2019	2020	Totale
34	43	76	25	178

Fonte: Dc Pss

Anche la spesa ha subito una riduzione passando da un importo, al 31 dicembre 2019, di € 2.251.049 a un importo, al 31 dicembre 2020, di € 1.328.073.

Nella tabella seguente si fornisce la tipologia degli interventi dei progetti attivati nel quadriennio 2017 – 2020.

**RIPARTIZIONE DEI PROGETTI (QUADRIENNIO 2017-2020)**  
**PER TIPOLOGIA DI INTERVENTO**

ABBATTIMENTO BARRIERE	ABBATTIMENTO BARRIERE / ADEGUAMENTO POSTAZIONE DI LAVORO / FORMAZIONE	ABBATTIMENTO BARRIERE / ADEGUAMENTO POSTAZIONE DI LAVORO	ABBATTIMENTO BARRIERE / FORMAZIONE	ADEGUAMENTO POSTAZIONE DI LAVORO / FORMAZIONE	ADEGUAMENTO POSTAZIONE DI LAVORO	FORMAZIONE	Totale complessivo
5	7	18	1	19	125	3	178

Fonte: Dc Pss

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

<sup>2</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.

### 1.2.5. 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 2020-2022, 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 2020 tali attività si sono concretizzate nel versamento di *equity* per circa 6 milioni di euro, pari ai richiami effettuati dalla Sgr InvImit.

#### **Investimenti in forma diretta**

Con riferimento alle iniziative di acquisto di immobili da destinare in locazione passiva alle Pubbliche amministrazioni, nel corso del 2020 è stato acquistato un compendio immobiliare sito in Milano, da locare alla Guardia di finanza (per un importo di circa 13,4 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 nel corso del 2020 sono stati autorizzati n. 4 investimenti per circa 24 milioni di euro. Tali investimenti hanno ad oggetto la costruzione di due scuole, una RSA ed una struttura ricettiva in relazione ai quali nei primi mesi del 2021 sono stati sottoscritti i contratti di appalto.

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.

Per le iniziative nel settore termale e alberghiero-termale, a seguito di interlocuzione con Federterme, sono stati indicati all'interno delle aree individuate di Porretta Terme, provincia di Pescara e provincia di Napoli, i siti termali da valutare.

Nel piano di interventi di razionalizzazione degli immobili a uso istituzionale, finalizzato ad abbattere i costi delle locazioni passive, si segnala che nell'ambito dell'attività dedicata al

rilascio degli immobili FIP in locazione passiva, nel corso del 2020 sono stati rilasciati gli immobili di Firenze e di Aosta.

### **Investimenti mobiliari**

Nel corso del 2020 sono 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 33 milioni.

### **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 2020 sono state cedute n. 69 unità immobiliari per un valore netto di bilancio di circa 14 milioni di euro.

## 1.2.6. Attività di ricerca e servizi omologativi e certificativi

### **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.

### **Ricerca nel campo protesico e riabilitativo**

Nel campo protesico e riabilitativo l’anno 2020 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 il progetto “Hannes”, la mano protesica di derivazione robotica sviluppata dal *Rehab Technologies Lab*, il laboratorio congiunto nato nel dicembre 2013 dalla collaborazione tra l’Inail e l’Istituto italiano di tecnologia di Genova, che ha suscitato tanto interesse da ottenere la copertina della prestigiosa rivista scientifica *Science Robotics* nonché l’assegnazione del premio internazionale di design “Compasso d’Oro”.

Con la pubblicazione il 23 dicembre 2020 del bando di gara nella Gazzetta ufficiale dell’Unione europea ha preso ufficialmente il via la procedura di appalto del servizio di industrializzazione di “Hannes”.

## Ricerca nel campo prevenzionale

Secondo le linee guida dell'Anvur recepite nel Piano di attività della ricerca 2019 – 2021 adottato dal Civ con delibera n. 4 del 30 gennaio 2019 le attività di ricerca sono classificate in tre categorie:

- Ricerca istituzionale;
- Ricerca scientifica;
- Terza missione.

### Ricerca istituzionale

L'Istituto è stato fortemente impegnato nell'esercizio delle nuove funzioni attribuite all'Istituto a seguito dell'emergenza sanitaria:

#### 1. La validazione straordinaria dei dispositivi di protezione individuale.

Con l'art. 15 del decreto legge n. 18 del 2020 è stata attribuita all'Istituto la funzione di validazione dei dispositivi di protezione individuale (Dpi), in via straordinaria per il tempo strettamente necessario, fino al termine dello stato di emergenza, e in deroga alle procedure ordinarie.

Per gestire le pratiche di validazione e assicurare la più celere conclusione dei procedimenti, sono state adottate le seguenti misure organizzative:

- è stata costituita una *task force* multidisciplinare con professionalità tecniche e amministrative provenienti da quattro strutture dell'Istituto (Dimeila, Dit, Contarp e Direzione centrale ricerca), al fine di semplificare al massimo il flusso procedurale istruttorio e di validazione;
- è stata realizzata un'apposita sezione dedicata nel portale web dell'Inail, dove è possibile acquisire tutte le informazioni utili per presentare la richiesta di validazione;
- è stato reso disponibile un nuovo servizio online "Art. 15 validazione Dpi" per la gestione informatizzata delle richieste di validazione straordinaria.

Per effetto delle modifiche disposte dall'art. 66-*bis* della legge 17 luglio 2020, n. 77, di conversione del d.l. 19 maggio 2020, n. 34, a partire dal 4 agosto 2020 è rimasta nella competenza dell'Istituto (ed in parallelo dell'Istituto superiore di sanità per le mascherine chirurgiche) la valutazione esclusivamente delle richieste presentate dai produttori di dispositivi di protezione individuale con sede in un paese dell'Unione europea, mentre la valutazione di quelle presentate dagli importatori ricade nella sfera di responsabilità delle Regioni.

Dall'avvio delle attività al 10 maggio 2021 sono state processate poco più di 9500 richieste (comprehensive di richieste plurime e integrazioni documentali) ed emessi circa 7200 provvedimenti/note di risposta ai richiedenti; di questi 720 sono provvedimenti positivi di conformità dei dispositivi proposti alla normativa vigente.

2. La partecipazione alle attività del Comitato tecnico scientifico presso la Protezione civile e il supporto ai Ministeri con pareri tecnici in merito a protocolli e attività normativa.

L'Istituto è stato attivamente coinvolto, sin dalle prime fasi della pandemia da SARS-CoV-2 (marzo 2020), nelle attività finalizzate a fronteggiare l'emergenza sanitaria partecipando con un proprio rappresentante alle attività del Comitato tecnico scientifico (Cts) presso la Protezione civile. In tale contesto, nel complesso di attività messe in atto nella fase 2 della risposta all'epidemia, l'Istituto attraverso il Dimeila ha fornito un contributo rilevante per l'adozione di misure graduali per la ripresa delle attività lavorative che si è concretizzato nello sviluppo di un approccio metodologico di stima del rischio occupazionale per settore di attività economica che è stato adottato dal Cts per la programmazione delle riaperture.

Tale attività ha visto successivamente l'elaborazione, anche in collaborazione con l'Istituto superiore di sanità, di numerosi documenti tecnici relativi a diversi contesti di vita e di lavoro con la finalità di fornire elementi di valutazione al decisore politico circa l'adozione e la rimodulazione di misure organizzative di prevenzione e contenimento del contagio.

Inoltre è stato fornito costante supporto al Ministero della salute per la predisposizione di specifiche circolari relative alle indicazioni emergenziali connesse alla pandemia SARS-CoV-2, nonché al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero per la Pubblica amministrazione e al Ministero dell'Istruzione su specifici protocolli.

### Ricerca scientifica

Elemento di forza della Ricerca scientifica è la valorizzazione di una rete di eccellenza per l'incremento di studi e conoscenze nelle tematiche d'interesse per l'Istituto. Con cadenza collegata alla ciclicità della pianificazione vengono pubblicizzati Bandi di Ricerca in collaborazione (BRIC) per la realizzazione di partenariati selezionati con procedura pubblica.

Nel 2020 si è conclusa la prima annualità delle collaborazioni attivate con il BRIC 2018 con i 14 destinatari istituzionali mentre, relativamente al bando BRIC 2019, si è provveduto da parte dei 64 destinatari istituzionali, con il supporto dell'Unità operativa interna, alla declinazione del progetto esecutivo.

Il 2020 è anche l'anno di conclusione dei progetti scaturiti dall'accordo quadro di collaborazione siglato nel 2017 con l'Istituto italiano di tecnologia; sulla scorta dei positivi risultati raggiunti è stata rinnovata la collaborazione, con un accordo quadro per un nuovo triennio, ai fini dell'evoluzione tecnico - scientifica dei progetti in via di conclusione e l'avvio di altri particolarmente sfidanti su problematiche di rilevante interesse prevenzionale in settori lavorativi ad alto indice infortunistico.

Per quanto concerne nuove collaborazioni siglate nel 2020 si segnalano:

- l'accordo tra Inail, Iit e Ministero delle infrastrutture e dei trasporti finalizzato ad identificare soluzioni per la riduzione del rischio di contagio da SARS-CoV-2 per i

passaggeri ed il personale di mezzi di trasporto pubblico, con particolare riferimento al trasporto ferroviario.

- il protocollo con il Dipartimento della funzione pubblica: l'obiettivo è quello di approfondire il tema dell'attuazione del lavoro agile nelle PP.AA. attraverso un'indagine conoscitiva su base campionaria rivolta al personale per comprendere gli effetti del lavoro agile sul benessere dei lavoratori, anche ai fini di una sua ottimale implementazione.

### Terza missione

Rientrano nella cosiddetta Terza missione tutte le attività e gli strumenti con i quali viene messa a disposizione, fatta circolare o valorizzata a fini produttivi la conoscenza prodotta con l'attività di ricerca.

In attuazione della Terza missione è proseguito, nel corso del 2020, l'impegno dell'Istituto nei quattro centri di competenza italiani ad alta specializzazione – previsti da Piano nazionale Impresa 4.0 – cui l'Inail ha aderito (Made, Artes 4.0, Cyber 4.0 e Start 4.0); si tratta di partenariati pubblico-privati che hanno il compito di cogliere, valorizzare e trasferire al mondo produttivo le opportunità di crescita economica e di sviluppo legate alla quarta rivoluzione industriale. Definita la fase di avvio della struttura organizzativa, in parallelo ad una intensa attività di disseminazione e formazione sulla evoluzione e trasformazione digitale dei processi produttivi e organizzativi delle aziende, i *competence* hanno selezionato, con la pubblicazione di specifici bandi a partire dal mese di ottobre 2019, progetti di ricerca industriale e sviluppo sperimentale presentati da imprese in forma singola o in collaborazione tra loro; sono stati già avviati la quasi totalità dei 43 progetti approvati, consentendo di distribuire alle micro, piccole e medie imprese i fondi, stanziati dal Ministero dello sviluppo economico, per l'attuazione di interventi di innovazione industriale per circa € 9.500.000.

I *competence*, inoltre, sono strutturati come veri e propri laboratori, dove le imprese hanno la possibilità di entrare in contatto con vere e proprie fabbriche digitali e dove comprendere e mettere alla prova nuove applicazioni e soluzioni Industry 4.0, utili per compiere significativi passi avanti nell'efficientamento dei processi e della produttività.

### **Servizi omologativi e certificativi**

Relativamente ai servizi di omologazione e certificazione di attrezzature, che rientrano nelle attività di prevenzione, nel 2020 ne sono stati richiesti n. 127.390 (nel 2019 ne erano stati richiesti 161.335); i servizi resi sono stati n. 71.022 (86.871 nell'anno precedente) per un fatturato di € 10.303.697,77 (nel 2019 il fatturato è stato di circa € 13 milioni). La riduzione consistente dei volumi di produzione e del fatturato rispetto all'anno precedente è in gran parte connessa al blocco e/o rallentamento delle attività produttive ed al rinvio e alla riprogrammazione dei servizi di certificazione e verifica differibili e non aventi carattere di urgenza disposti a causa dell'emergenza SARS-CoV-2.

### 1.2.7. Vigilanza assicurativa

L'attività ispettiva ha subito un forte rallentamento nel 2020 a causa sia della carenza del personale sia dell'emergenza epidemiologica - con la sospensione degli accessi in azienda a partire dal mese di marzo e per tutto il secondo trimestre, seguito da una graduale ripresa nel terzo trimestre ed un aggravarsi dell'evoluzione epidemiologica nell'ultimo trimestre dell'anno con le relative conseguenze sullo svolgimento dell'attività ispettiva - incidendo negativamente sui volumi di produzione registrati a fine anno, come si evince dal numero delle aziende ispezionate (n. 7.486) sensibilmente inferiore a quello registrato nel 2019.

Nelle attività della vigilanza ordinaria è stata assicurata prioritariamente la definizione delle pratiche in corso, dei casi indifferibili ed urgenti o comunque richiesti dall'autorità giudiziaria (es. gli infortuni mortali), privilegiando l'assegnazione e l'avvio di incarichi in azienda ordinariamente con livelli di rischio "basso" o "medio basso" mentre gli accessi presso aziende con livello di rischio "medio alto" o superiore sono stati effettuati solo se indispensabili.

Gli ispettori sono stati anche coinvolti in attività di collaborazione, in modalità *smart working*, con il processo aziende per l'esame delle liste di regolazioni ex art. 28 T.U., per l'acquisizione di elementi utili alla liquidazione dei verbali altri Enti, ecc.

Sono state definite n. 7.486 pratiche per accertamenti presso le aziende avviati nell'anno 2020 e in anni precedenti (- 48,38% rispetto al risultato 2019). Le aziende irregolari risultano essere n. 6.481, pari all'86,57% del totale delle pratiche definite. Sono stati regolarizzati n. 41.477 lavoratori (oltre il 16% in meno rispetto al 2019), di cui n. 39.354 irregolari e n. 2.123 "in nero". Quindi, malgrado la contrazione degli accessi ispettivi in azienda, la percentuale di aziende irregolari sul totale delle aziende ispezionate ha superato il *target* previsto grazie ad un'efficace attività di *business intelligence* che ha consentito di indirizzare l'attività di vigilanza avverso fenomeni di lavoro irregolare e di evasione contributiva individuando obiettivi specifici da sottoporre ad accertamento.

A seguito della liquidazione dei verbali Inail, sono stati richiesti premi per € 38.236.954, dovuti sia per retribuzioni imponibili evase e quantificate in oltre 1,5 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 € 19.797.528.

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. 2.875 accertamenti relativi a infortuni gravi, mortali, *in itinere* e malattie professionali. Gli accertamenti hanno riguardato anche infortuni causati da infezione da SARS-CoV-2 in occasione di lavoro.

**VIGILANZA ASSICURATIVA - ISPETTORI E AZIENDE**

N. Ispettori *		Variazione Ispettori	N. Aziende ispezionate **		Variazione Aziende ispezionate	N. Aziende non regolari **		Variazione Aziende non regolari	% Aziende non regolari su aziende ispezionate		Variazione Aziende non regolari su aziende ispezionate
2019	2020		2019	2020		2019	2020		2019	2020	
269	246	-8,55%	15.503	7.486	-51,71%	13.832	6.481	-53,14%	89,22%	86,57%	-2,97%

\* Fonte: Dcra, il dato è riferito ai funzionari che svolgono effettivamente incarichi di natura ispettiva

\*\* Fonte: PBC

**VIGILANZA ASSICURATIVA - LAVORATORI REGOLARIZZATI E PREMI OMESSI ACCERTATI**

N. Lavoratori regolarizzati *		Variazione Lavoratori regolarizzati	N. Lavoratori in nero **		Variazione Lavoratori in nero	Importo Premi omessi accertati *		Variazione Premi omessi accertati
2019	2020		2019	2020		2019	2020	
49.827	41.477	-16,76%	4.372	2.123	-51,44%	85.484.998	90.993.145	6,44%

\* Fonte: PBC

\*\* Fonte: procedura Osservatorio lavoratori regolarizzati

## 2. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

La misurazione e valutazione della *performance* per l'anno 2020 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 (sviluppo, *core*, funzionamento, gestione) e/o di produzione;
- di *customer satisfaction esterna*;
- di *customer satisfaction* interna per le Strutture centrali e regionali.

#### 2.1.1. Obiettivi gestionali e di produzione

Gli obiettivi gestionali e di produzione sono differenziati per tipologia di struttura e sono rendicontati nei seguenti allegati:

- allegato n. 1: obiettivi delle Strutture centrali;
- allegato n. 2: obiettivi delle Strutture regionali;
- allegato n. 3: obiettivi delle Strutture territoriali.

#### 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.

### **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 quattro settimane a partire dal 9 novembre 2020.

Per l'anno in corso, è stato necessario rivisitare alcuni aspetti metodologici al fine di adeguare l'indagine al contesto emergenziale legato al SARS-CoV-2, il quale ha provocato una significativa riduzione dell'affluenza dell'utenza in tutte le sedi del territorio. La principale novità è rappresentata dalla trasformazione dell'indagine da campionaria in censuaria coinvolgendo tutte le Aziende e i Lavoratori che hanno usufruito dei servizi almeno una volta nel corso dell'ultimo anno e che si sono recati in Sede durante il periodo di rilevazione. Rispetto agli anni precedenti non si ha l'obbligo del raggiungimento di un numero minimo di questionari, modifica necessaria stante le difficoltà oggettive di accesso ai presidi territoriali legate allo stato emergenziale.

Contestualmente, per rispondere ad esigenze pregresse di semplificazione e di razionalizzazione, sono state apportate delle modifiche anche al questionario somministrato ai fini della rilevazione del grado di soddisfazione. Il questionario, differenziato per le due tipologie di utente, è stato articolato in gruppi di domande in parte comuni e in parte specifiche, volte a verificare la qualità sia dei servizi offerti presso le sedi territoriali che dei servizi generali.

I questionari, per il carattere emergenziale dell'anno, sono stati raccolti in via esclusiva attraverso il canale *mail-web* escludendo, pertanto, le rilevazioni allo sportello. Gli utenti destinatari hanno ricevuto via *e-mail* un *link* per accedere al questionario, disponibile all'interno del portale dell'Istituto in modalità autenticata, per la categoria aziende (ed intermediari se le stesse vi ricorrono), oppure in modalità anonima per la categoria lavoratori.

I risultati ottenuti non sono confrontabili con quelli degli anni precedenti per le modifiche intervenute nella metodologia e nel questionario e per il contesto pandemico nel quale esso è stato somministrato.

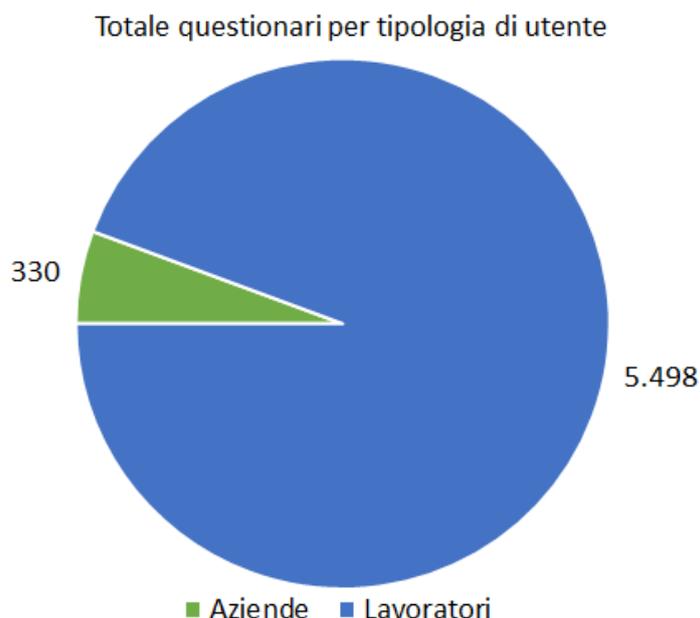
Il grado di soddisfazione è la sintesi dei giudizi espressi su singoli aspetti; il giudizio qualitativo è stato misurato attraverso una scala Likert<sup>3</sup> a quattro valori.

Il campione relativo all'anno 2020 è costituito da n. 5.828 questionari, raccolti attraverso il solo canale *mail-web*, nella stragrande maggioranza dei casi compilati dai lavoratori

---

<sup>3</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.

(nell'ordine delle poche centinaia quelli delle aziende). Il numero di questionari è notevolmente inferiore agli anni scorsi quando in situazioni, non eccezionali come il 2020, ne sono stati raccolti oltre 20 mila.



Il giudizio medio conseguito a livello nazionale è stato pari a 3,33 su una scala Likert da 1 a 4 e risulta pressoché in linea con il *target* programmato (3,35).

Nell'allegato n. 4 sono riportati i punteggi conseguiti dalle Strutture regionali e dalle Direzioni territoriali.

### **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 23 novembre e il 9 dicembre 2020.

Lo strumento utilizzato è costituito da un questionario, che è stato inviato a tutto il personale Inail con contratto a tempo indeterminato e determinato. A causa del fenomeno pandemico sono stati apportati alcuni cambiamenti al questionario, introducendo domande specifiche inerenti la modalità di lavoro in *smart working* che ha coinvolto la stragrande maggioranza del personale.

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

- aspetti riguardanti il proprio lavoro, quali: attività formativa, sistema di valutazione, assistenza alle singole attività, comunicazione, informazione, attenzione alle esigenze personali e organizzazione del lavoro;

- aspetti legati al luogo di lavoro, quali: raggiungibilità, logistica, caratteristiche ambientali e sicurezza degli ambienti;
- aspetti inerenti il lavoro svolto in modalità di "Lavoro agile per emergenza".

Alla rilevazione hanno partecipato 2.420 dipendenti, inferiore di circa il 10% rispetto allo scorso anno (n. 2671).

Il giudizio medio espresso dal campione è risultato pari a 3,12 su una scala Likert da 1 a 4, più elevato del *target* fissato a 2,70, ma non comparabile con quello espresso l'anno precedente per le modifiche intervenute nel questionario. Il maggior grado di soddisfazione è stato raggiunto per gli aspetti inerenti il "Lavoro agile per emergenza" con un punteggio pari a 3,31.

Nell'allegato n. 5 sono riportati i punteggi conseguiti dalle Strutture regionali.

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

Nell'allegato n. 6 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. 42 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 Torino nord, Direzione territoriale Bergamo, Direzione territoriale Milano Porta Nuova, Direzione territoriale Milano Boncompagni, Direzione territoriale Monza Brianza, Direzione territoriale Varese, Direzione territoriale Venezia, Direzione territoriale Verona, Direzione territoriale Trieste - Gorizia, Direzione territoriale Genova, Direzione territoriale La Spezia, Direzione territoriale Bologna, Direzione territoriale Parma - Piacenza, Direzione territoriale Ravenna - Ferrara, Direzione territoriale Arezzo - Siena, Direzione territoriale Firenze, Direzione territoriale Livorno - Grosseto, Direzione territoriale Lucca - Massa Carrara, Direzione territoriale Pisa, Direzione territoriale Latina - Frosinone, Direzione territoriale Roma Centro - Viterbo, Direzione territoriale Roma Tuscolano, Direzione territoriale Roma Laurentino, Direzione territoriale Chieti - Pescara, Direzione territoriale Campobasso - Isernia, Direzione territoriale Caserta, Direzione territoriale Napoli, Direzione territoriale Nola, Direzione territoriale Salerno, Direzione territoriale Bari, Direzione territoriale Taranto, Direzione territoriale Potenza - Matera, Direzione territoriale Catanzaro - Crotona, Direzione territoriale Cosenza, Direzione territoriale Reggio Calabria - Vibo Valentia, Direzione territoriale Agrigento, Direzione territoriale Caltanissetta - Enna, Direzione territoriale Messina, Direzione territoriale Palermo - Trapani, Direzione territoriale Cagliari - Carbonia/Iglesias - Medio Campidano, Direzione territoriale Nuoro - Oristano - Ogliastra, Direzione territoriale Sassari - Olbia/Tempio;

- D.R. Liguria, D.R. Emilia Romagna, D.R. Toscana, D.R. Lazio, D.R. Campania, D.R. Calabria, D.R. Sicilia, D.R. Sardegna.

### 2.2.1. Analisi dei risultati di performance delle unità organizzative

Con riferimento ai risultati di performance registrati nel 2020, si riportano nella tabella sottostante i risultati degli obiettivi di produzione di performance delle Direzioni territoriali e delle Strutture regionali aggregati a livello nazionale.

PROCESSO	PRODOTTO	INDICATORI DI PRODUZIONE	DICEMBRE 2020		
			TARGET	PRODUZIONE	% ACCOSTAMENTO
Aziende	Emissione PAT	S.1.02.04 - % in 20 gg.	97,37	99,29	101,97
	Variazioni ditte (escl. anagrafiche)	S.1.03.04 - % in 20 gg.	95,64	97,92	102,38
	Variazioni PAT (escl. anagrafiche)	S.1.04.04 - % in 20 gg.	95,65	97,35	101,78
	Cessazioni PAT	S.1.05.04 - % in 20 gg.	96,63	99,41	102,88
	Cessazioni ditte	S.1.06.06 - % in 20 gg.	97,90	99,72	101,86
	Lavorazione incassi scartati/sospesi	S.1.10.01 - % sul n. lavorazioni	58,40	58,89	100,84
	Lavorazione art. 28	S.1.11.01 - % sul n. lavorazioni	59,33	63,72	107,40
	Compensazioni debiti/crediti	S.1.13.01 - % sul n. lavorazioni	75,26	79,79	106,02
Lavoratori	Definizione infortuni	S.2.02.05 - % in 25 gg.	87,63	90,57	103,36
	Indennizzi in capitale per inf. (DB)	S.2.09.02 - % in 100 gg.	92,40	95,84	103,72
	Indennizzi in capitale per M.P. non tabellate (DB)	S.2.10.05 - % MP NON tabellate in 120 gg.	84,22	77,58	92,12
	Indennizzi in capitale per M.P. (DB)	S.2.10.06 - % MP tabellate indennizzate in 100 gg.	82,84	74,51	89,94
	Costituzione rendite a superstiti ex dirette	S.2.11.02 - % in 80 gg.	88,26	94,00	106,50
	Costituzione rendite a superstiti	S.2.12.02 - % in 100 gg.	84,87	91,17	107,42
	Costituzione rendite dirette normali da inf	S.2.13.02 - % in 80 gg.	91,67	93,82	102,35
	Costituzione rendite dirette normali da M.P.	S.2.14.04 - % MP tabellate in 100 gg.	81,76	77,45	94,73
		S.2.14.05 - % MP NON tabellate in 120 gg.	83,24	77,64	93,27
Aziende	Vigilanza	D.1.01.02 - % irregolari/totale	85,82	86,57	100,87
		D.1.03.01 - tempi medi validazione (area aziende)	4,16	2,84	131,73
Lavoratori	Contabilità Istituzionale	D.2.02.01 - tempi medi validazione (area lavoratori)	8,14	5,63	130,84
		D.2.22.01 - % importo incassato rispetto all'importo programmato	100,00	101,95	101,95
Certificazione e verifica	Servizi omologativi e certificativi	D.9.01.01 - n. sopralluoghi/ispezioni pro capite	385,97	377,78	97,88

Fonte: PBC

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

Tali risultati evidenziano che, pur in una situazione eccezionale determinata dalla pandemia, il massiccio ricorso allo *smart working* e l'alto livello di telematizzazione dei servizi hanno consentito di garantire livelli di qualità dei servizi sostanzialmente in linea con i *target* programmati.

Le criticità riscontrate presso alcune Direzioni territoriali riguardano alcuni indicatori di *performance* che misurano la tempestività nell'erogazione delle prestazioni economiche e sono state determinate dalle limitazioni all'attività medico legale rese necessarie per contenere il rischio da contagio SARS-CoV-2 per il personale e l'utenza.

Analogamente, il risultato lievemente inferiore al *target* programmato dell'indicatore di Direzione regionale volto a misurare la produttività *pro capite* nell'erogazione dei servizi omologativi/certificativi (n. accertamenti/ispezioni *pro capite*) è stato causato dal calo della domanda e dal rinvio – disposto nel mese di marzo fino alla metà del mese di settembre a causa dell'emergenza SARS-CoV-2 – delle attività differibili e non aventi carattere di urgenza.

Altre criticità riguardano, in alcune Direzioni territoriali e Strutture regionali, i risultati della *Customer satisfaction* esterna, inferiori al *target* programmato, che hanno risentito del particolare contesto emergenziale nel quale l'indagine è stata condotta.

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

La valutazione della performance dell'Istituto nel suo complesso per l'anno 2020 è avvenuta sulla base di specifici indicatori, appartenenti alle seguenti quattro tipologie:

- stato di salute;
- efficienza ed economicità;
- efficacia;
- impatto.

Stato di salute					
Obiettivo	Indicatore	Peso	Target	Risultato	% Accostamento
Migliorare la salute organizzativa (2)	Customer satisfaction interna (1)	12	≥ 2,70	3,12	100,00
	Rapporto del personale delle Strutture territoriali rispetto al totale del personale	4	> 0,80	0,80	100,00
	Tasso di assenza dal servizio	2	< 20,97	16,13	100,00
	Tasso di infortunio	2	< 0,02	0,13	0,00
Migliorare la salute professionale (2)	Percentuale di dipendenti con lauree tecnico-scientifiche/economiche/area medica	6	> 24,35%	20,65%	84,80
	Rapporto tra professionalità avanzate e dotazione organica	14	> 0,83	0,88	100,00
Migliorare la salute di genere (2)	Percentuale di donne presenti nell'organizzazione	2	< 61,64%	61,73%	99,85
	Percentuale di donne in ruoli apicali	3	> 40,74%	41,25%	100,00
Migliorare la salute relazionale (1)	Quantità di utenti/stakeholder coinvolti nel processo di valutazione	2	> 23.791	8.248	34,67
	Customer satisfaction esterna	8	≥ 3,35	3,33	99,40
Migliorare la salute etica	Percentuale di processi oggetto di valutazione del rischio (3)	2	≥ 97%	97,39%	100,00
	Percentuale di dirigenti oggetto di rotazione degli incarichi (2)	3	> 9%	12,50%	100,00
Migliorare la salute digitale (4)	Percentuale di servizi digitalizzati	16	> 98%	97,58%	99,57
	Numero di anomalie e malfunzionamenti	4	< 23.346	23.505	99,32
Migliorare la salute economico-finanziaria (5) (6)	Autonomia finanziaria (Rapporto tra entrate correnti al netto dei trasferimenti ed entrate correnti)	4	> 0,88	0,88	100,00
	Autonomia contributiva (Rapporto tra entrate contributive ed entrate correnti)	4	> 0,81	0,82	100,00
	Riscossione delle entrate contributive, comprese sanzioni civili (Rapporto tra entrate contributive riscosse ed entrate contributive accertate)	2	> 0,89	0,94	100,00
	Velocità dei pagamenti (Rapporto tra pagamenti per spese correnti di competenza e impegni per spese correnti di competenza)	2	> 0,90	0,92	100,00
	Capacità finanziaria corrente (Rapporto tra entrate correnti totali accertate e spese correnti totali impegnate)	2	< 1,37	1,30	100,00
	Capacità finanziaria totale (Rapporto tra entrate totali accertate e spese totali impegnate)	2	< 1,19	1,17	100,00
	Autocopertura delle spese istituzionali (Rapporto tra entrate contributive accertate e spese per prestazioni istituzionali impegnate)	4	< 1,45	1,38	100,00
<b>Risultato Stato di salute</b>					<b>95,64</b>

Fonte:

- (1) Elaborazioni Csa  
 (2) Sistema HR  
 (3) Elaborazioni Sis  
 (4) Elaborazioni Dcod  
 (5) Sistema Contabilità  
 (6) Dati di preconsuntivo

Efficienza ed Economicità				
Obiettivo	Indicatore	Target	Risultato	% Accostamento
Migliorare l'efficienza del processo Aziende (1)	Tempo medio di emissione del certificato assicurativo	≤ 4,89 gg.	2,87 gg.	100,00
	Tempo medio di emissione del provvedimento di variazione ditta	≤ 5,42 gg.	4,37 gg.	100,00
	Tempo medio di emissione del provvedimento di cessazione ditta	≤ 4,06 gg.	2,19 gg.	100,00
	Tempo medio di validazione contabile dei provvedimenti di competenza della linea aziende	≤ 4,16 gg.	2,84 gg.	100,00
Migliorare l'efficienza del processo Lavoratori (1)	Tempo medio di definizione degli infortuni	≤ 11,94 gg.	12,02 gg.	99,33
	Tempo medio di costituzione delle rendite dirette normali da infortunio	≤ 17,34 gg.	20,44 gg.	82,12
	Tempo medio di costituzione delle rendite dirette normali da malattia professionale	≤ 99,55 gg.	101,62 gg.	97,92
	Tempo medio di costituzione delle rendite a superstiti	≤ 65,16 gg.	56,99 gg.	100,00
	Tempo medio di costituzione delle rendite a superstiti ex dirette	≤ 31,76 gg.	35,02 gg.	89,74
	Tempo medio di validazione contabile dei provvedimenti di competenza della linea lavoratori	≤ 8,14 gg.	5,63 gg.	100,00
Migliorare l'efficienza nell'erogazione dei servizi omologativi e certificativi (1)	Numero di sopralluoghi-ispezioni <i>pro-capite</i>	≥ 385,97	377,78	97,88
Migliorare l'economicità del processo Aziende (2) (4)	Rapporto tra costo del personale dell'area Aziende e portafoglio Aziende	< 213,50 €	281,55	68,13
Migliorare l'economicità del processo Lavoratori (2) (4)	Rapporto tra costo del personale dell'area Lavoratori e portafoglio Lavoratori	< 388,35 €	441,86	86,22
Migliorare l'economicità dell'attività formativa (3)	Costo medio della giornata di formazione	< 21,10 €	20,99 €	100,00
<b>Risultato Efficienza</b>				<b>94,38</b>

Fonte:

(1) Sistema PBC - sottosistema Controllo obiettivi di produzione

(2) Sistema Contabilità

(3) Sistema HR

(4) Dati di preconsuntivo

Efficacia				
Obiettivo	Indicatore	Target	Risultato	% Accostamento
Migliorare l'efficacia del processo Aziende	Percentuale delle emissioni PAT effettuate in 20 gg.	≥ 97,37%	99,29%	100,00
	Percentuale di variazioni ditte effettuate entro un tempo massimo di 20 gg.	≥ 95,64%	97,92%	100,00
	Percentuale delle variazioni PAT (escluse anagrafiche) effettuate in 20 gg.	≥ 95,65%	97,35%	100,00
	Percentuale delle cessazioni PAT effettuate in 20 gg.	≥ 96,63%	99,41%	100,00
	Percentuale di cessazioni ditte effettuate entro un termine massimo di 20 gg.	≥ 97,9%	99,72%	100,00
	Percentuale di incassi scartati/sospesi	≥ 58,4%	58,89%	100,00
	Percentuale di lavorazioni art.28	≥ 59,35%	63,72%	100,00
	Percentuale delle sistemazioni delle situazioni contributive debiti/crediti	≥ 75,26%	79,79%	100,00
	Percentuale di aziende irregolari rispetto alle aziende ispezionate	≥ 85,82%	86,57%	100,00
Migliorare l'efficacia del processo Lavoratori	Percentuale delle definizioni infortuni effettuate entro un massimo di 25 gg.	≥ 87,63%	90,57%	100,00
	Percentuale di indennizzi in capitale per infortuni effettuati in un tempo massimo di 100 gg.	≥ 92,4%	95,84%	100,00
	Percentuale di indennizzi in capitale per malattie professionali non tabellate effettuati in un tempo massimo di 120 gg.	≥ 84,22%	77,58%	92,12
	Percentuale di indennizzi in capitale per malattie professionali tabellate effettuati in un tempo massimo di 100 gg.	≥ 82,84%	74,51%	89,94
	Percentuale delle costituzioni rendite a superstiti ex dirette effettuate in un tempo massimo di 80 gg.	≥ 88,26%	94,00%	100,00
	Percentuale delle costituzioni rendite a superstiti effettuate in un tempo massimo di 100 gg.	≥ 84,87%	91,17%	100,00
	Percentuale delle costituzioni rendite dirette normali da infortunio effettuate in un tempo massimo di 80 gg.	≥ 91,67%	93,82%	100,00
	Percentuale delle costituzioni rendite dirette normali da malattie professionali tabellate effettuate in un tempo massimo di 100 gg.	≥ 81,76%	77,45%	94,73
	Percentuale delle costituzioni rendite dirette normali da malattie professionali non tabellate effettuate in un tempo massimo di 120 gg.	≥ 83,24%	77,64%	93,27
	Percentuale di incassi da rivalse rispetto all'importo programmato	≥ 100%	101,95%	100,00
<b>Risultato Efficacia</b>				<b>98,42</b>

Fonte:

(1) Sistema PBC - sottosistema Controllo obiettivi di produzione

Impatto					
Obiettivo	Indicatore	Peso	Target	Risultato	% Accostamento
Sviluppare la digitalizzazione dei servizi (1)	Numero dei login al Portale	50	> 30.706.998	34.608.726	100,00
	Percentuale di richieste pervenute in forma elettronica rispetto al totale delle richieste pervenute	50	≥ 98%	95,02%	96,96
<b>Risultato Impatto</b>					<b>98,48</b>

Fonte:  
(1) Elaborazioni Dcod

Tale valutazione – in coerenza con i criteri definiti nel Sistema di misurazione e valutazione della *performance* – ha comportato l’attribuzione di un punteggio pari a 96,39 rispetto al punteggio massimo conseguibile pari a 100 punti, alla cui determinazione hanno contribuito le quattro tipologie sopra specificate secondo il relativo peso indicato nella tabella seguente. Ai fini della determinazione del punteggio non state considerate percentuali di accostamento al target inferiori allo 0% e superiori al 100%.

Punteggio di performance dell’Istituto nel suo complesso			
Dimensioni della performance	Peso	Risultato dimensione	Punteggio conseguito
Stato di salute dell’Istituto	15	95,64	14,35
Efficienza	40	94,38	37,75
Efficacia	40	98,42	39,37
Impatto	5	98,48	4,92
<b>Punteggio complessivo</b>			<b>96,39</b>

### 2.3.1. Analisi dei risultati di *performance* dell’Istituto nel suo complesso

In un quadro complessivamente positivo, tenuto conto anche del contesto emergenziale, l’analisi dei risultati dei singoli indicatori evidenzia alcune criticità.

Con riferimento alla dimensione “Stato di salute” si registrano scostamenti significativi dei risultati rispetto ai *target* programmati per gli indicatori “Tasso di infortunio” e “Quantità di utenti/*stakeholder* coinvolti nel processo di valutazione”:

- il tasso di infortunio risente della circostanza che nel computo sono ricompresi anche i contagi sul lavoro da SARS-CoV-2 che hanno riguardato il personale dell’Istituto e, in particolare, il personale sanitario;
- riguardo gli utenti/*stakeholder* coinvolti nel processo di valutazione la loro numerosità è notevolmente inferiore a quella degli anni precedenti in quanto i questionari della *Customer* esterna ed interna, per il carattere emergenziale dell’anno 2020, sono stati raccolti in via esclusiva attraverso il canale *mail-web* escludendo, pertanto, le rilevazioni allo sportello.

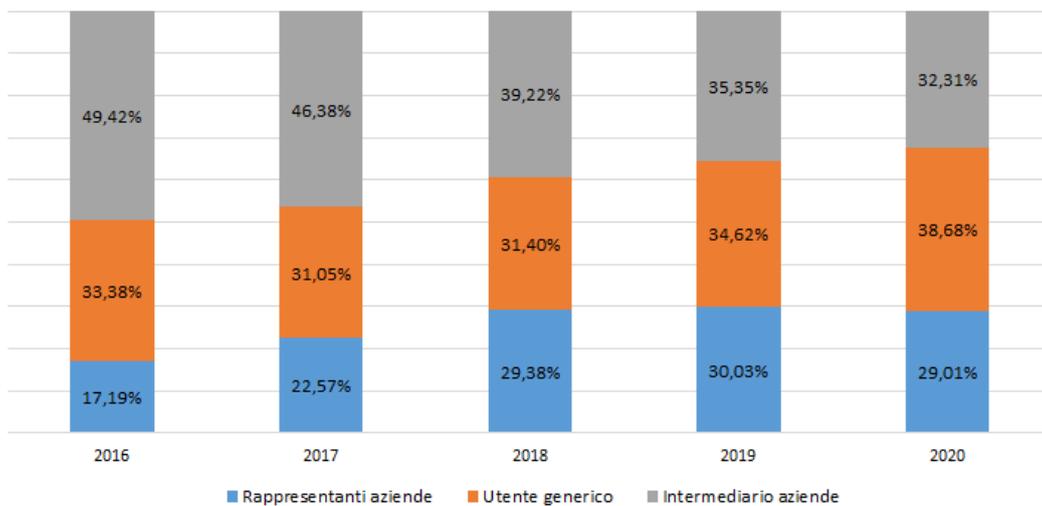
Con riferimento alla dimensione “Efficienza ed economicità” le criticità di alcuni indicatori volti a misurare i tempi medi di erogazione delle prestazioni economiche sono state

determinate – come innanzi detto - dalle limitazioni all’attività istruttoria di competenza dell’area medico legale rese necessarie per contenere il rischio da contagio SARS-CoV-2 per il personale e l’utenza, mentre quelli volti a misurare l’economicità dei processi aziende e lavoratori risentono negativamente della circostanza che nel 2020 i volumi di produzione si sono ridotti (in conseguenza del blocco e/o rallentamento delle attività economiche) in misura più che proporzionale rispetto alla riduzione del costo del personale.

Meritano, per contro, di essere sottolineati i risultati positivi degli indicatori volti a misurare lo stato di salute economico finanziaria e lo sviluppo dei servizi digitali.

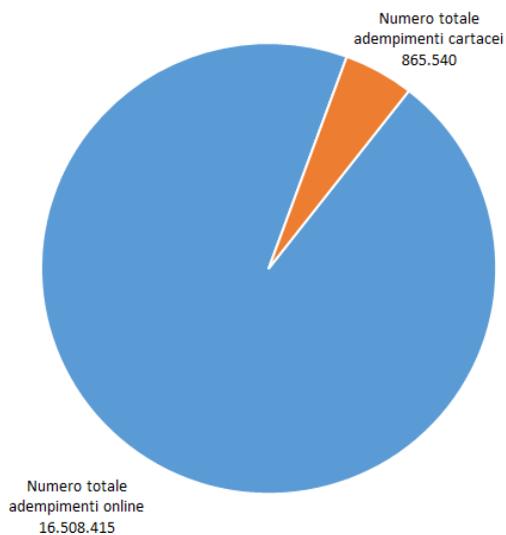
Riguardo questi ultimi si sottolinea che il numero dei login al Portale registra un ulteriore incremento rispetto al 2019 confermando il trend positivo che si rileva da diversi anni. Le principali categorie di utenti che effettuano *login* al portale istituzionale sono i “rappresentanti aziende” (29.01%), gli “utenti generici” (38,68%) e gli “intermediari aziende” (32,31%).

**Distribuzione dei login al portale istituzionale per le principali categorie di utenti**

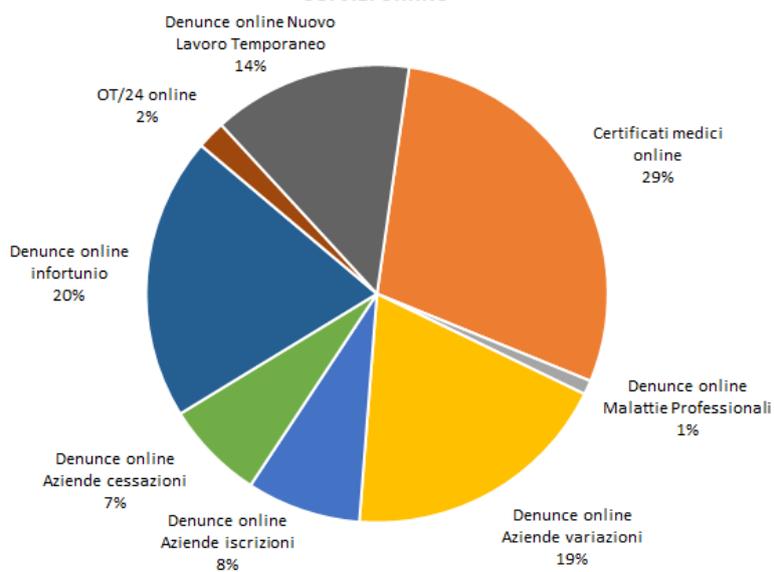


Relativamente alle percentuali delle richieste telematiche di servizi – che nel 2020 si attesta al 95% del totale delle richieste – il servizio *on-line* che ha registrato più richieste è quello dei “Certificati medici” (29%); viene seguito dalle denunce *on-line* di infortunio (20%) e dalle “Denunce *on-line* di variazioni di attività aziendali” (19%).

**Principali richieste di servizio telematico vs cartaceo**



**Composizione percentuale delle richieste sui principali servizi online**



## 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 elevata e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione più che adeguata e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione sufficiente e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione insufficiente e % rispetto al totale	
Personale delle Aree F.C.	5.368	2.371	44,17%	2.842	52,94%	153	2,85%	2	0,04%
Funzionari di vigilanza	260	84	32,31%	170	65,38%	6	2,31%	-	0,00%
Personale della collaborazione sanitaria	862	383	44,43%	469	54,41%	10	1,16%	-	0,00%
Medici di I livello	273	137	50,18%	133	48,72%	3	1,10%	-	0,00%
Medici di II livello	97	55	56,70%	41	42,27%	1	1,03%	-	0,00%
Personale comparto Ricerca (liv. IV – VIII)	634	231	36,44%	381	60,09%	22	3,47%	-	0,00%
Professionisti	497	254	51,11%	239	48,09%	4	0,80%	-	0,00%
<b>Totale</b>	<b>7.991</b>	<b>3.515</b>	<b>43,99%</b>	<b>4.275</b>	<b>53,50%</b>	<b>199</b>	<b>2,49%</b>	<b>2</b>	<b>0,03%</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	26	9	34,62%	9	34,62%	7	26,92%	1	3,85%	-	0,00%
Coordinatori generali, Avvocato generale, Sovrintendente san.centrale	7	1	14,29%	3	42,86%	2	28,57%	1	14,29%	-	0,00%
<b>TOTALE</b>	<b>33</b>	<b>10</b>	<b>30,30%</b>	<b>12</b>	<b>36,36%</b>	<b>9</b>	<b>27,27%</b>	<b>2</b>	<b>6,06%</b>	<b>-</b>	<b>0,00%</b>

Categorie dipendenti	Numero dipendenti valutati	Dipendenti con valutazione elevata (superiore a 117,5) e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione intermedia (fascia 105 - 117,499) e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione base (fascia 95,35 - 104,999) e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione sufficiente (fascia 80 - 95,349) e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione insufficiente (< 79,999) e % rispetto al totale	
Dirigenti di II fascia	142	95	66,90%	34	23,94%	11	7,75%	2	1,41%	-	0,00%
Responsabili di Struttura non dirigenziale di tipo B	112	69	61,61%	33	29,46%	9	8,04%	-	0,00%	1	0,89%
<b>Totale</b>	<b>254</b>	<b>164</b>	<b>64,57%</b>	<b>67</b>	<b>26,38%</b>	<b>20</b>	<b>7,87%</b>	<b>2</b>	<b>0,79%</b>	<b>1</b>	<b>0,39%</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 ha proposto il Piano triennale di azioni positive 2020–2022 approvato con delibera del Civ n. 19 del 22 ottobre 2020 ed 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.

Grazie alla sperimentazione del lavoro agile, terminata nel mese di settembre 2019, che ha coinvolto circa 360 dipendenti, l'Istituto è stato in grado di adeguarsi da subito al dettato normativo attivando lo *smart working* per gran parte dei propri dipendenti dagli inizi dell'emergenza da SARS-CoV-2.

Nel contempo è stato previsto il passaggio dalla modalità di lavoro agile della fase emergenziale ancora in atto, a quella ordinaria.

In tal contesto con delibera n. 83 del C.d.A. del 23 marzo u.s., è stato adottato il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale specifica sezione del Piano della *performance* 2021 – 2023. Conseguentemente è stata avviata la predisposizione del regolamento per disciplinare il lavoro agile ordinario, tenuto conto dell'esperienza maturata durante lo stato emergenziale.

#### 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.

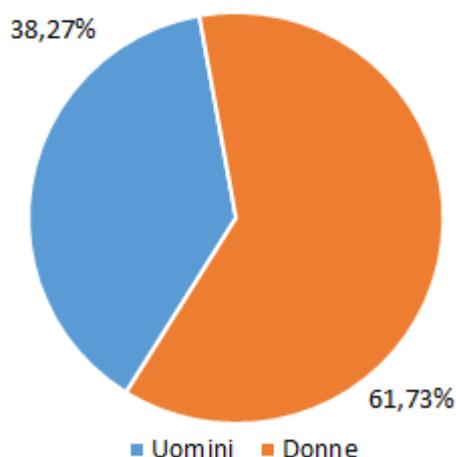
### Ripartizione per genere e categoria

CATEGORIA	2018		2019		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	87	64	90	65	88	65
Medici	222	224	207	222	190	218
Professionisti	310	197	305	197	297	196
Personale delle Aree A-B-C	2.278	4.449	2.177	4.324	2.067	4.119
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	6	1	6	1	6	1
Personale dei livelli I/III - Ricerca	205	142	202	139	200	143
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	301	331	302	336	296	329
<b>TOTALE</b>	<b>3.409</b>	<b>5.408</b>	<b>3.289</b>	<b>5.284</b>	<b>3.144</b>	<b>5.071</b>
	<b>8.817</b>		<b>8.573</b>		<b>8.215</b>	

Fonte: sistema HR

### Composizione percentuale per genere e categoria

**Distribuzione del personale per genere**



CATEGORIA	2018		2019		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	57,62	42,38	58,06	41,94	57,52	42,48
Medici	49,78	50,22	48,25	51,75	46,57	53,43
Professionisti	61,14	38,86	60,76	39,24	60,24	39,76
Personale delle Aree A-B-C	33,86	66,14	33,49	66,51	33,41	66,59
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	85,71	14,29	85,71	14,29	85,71	14,29
Personale dei livelli I/III - Ricerca	59,08	40,92	59,24	40,76	58,31	41,69
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	47,63	52,37	47,34	52,66	47,36	52,64
<b>TOTALE</b>	<b>38,66</b>	<b>61,34</b>	<b>38,36</b>	<b>61,64</b>	<b>38,27</b>	<b>61,73</b>

Fonte: sistema HR

**Età media per genere e categoria**

CATEGORIA	2018		2019		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	55,52	56,28	55,98	56,47	56,26	56,41
Medici	57,97	55,83	58,36	56,16	58,66	56,68
Professionisti	56,34	54,23	57,23	55,14	58,07	56,08
Personale delle Aree A-B-C	54,20	52,48	54,57	53,07	54,98	53,56
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	55,66	61,42	56,66	62,42	57,67	63,43
Personale dei livelli I/III - Ricerca	52,26	49,16	53,17	49,89	53,96	50,36
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	48,84	48,62	50,07	49,72	50,80	50,39
MEDIA	54,09	52,41	54,60	53,02	55,07	53,53
	53,06		53,63		54,12	

Fonte: sistema HR

**Composizione percentuale delle posizioni di responsabilità per genere e categoria**

CATEGORIA	2018		2019		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	57,62	42,38	58,06	41,94	57,52	42,48
Medici	49,78	50,22	48,25	51,75	46,57	53,43
Professionisti	61,14	38,86	60,76	39,24	60,24	39,76
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	85,71	14,29	85,71	14,29	85,71	14,29

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

CATEGORIA	2018		2019		2020	
	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	31,56	34,73	32,89	35,66	40,20	44,84
TOTALE	46,18	41,15	47,43	42,14	53,22	50,59

Fonte: sistema HR

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

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

CATEGORIA	2018		2019		2020	
	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	99,96	99,97	99,91	99,98	99,85	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	70,73	54,93	70,79	54,68	100,00	98,60
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	64,12	50,15	64,24	51,49	100,00	100,00
<b>TOTALE</b>	<b>95,05</b>	<b>95,74</b>	<b>94,86</b>	<b>95,70</b>	<b>99,90</b>	<b>99,94</b>

Fonte: sistema HR

### **Cessazioni dal servizio per genere e categoria**

CATEGORIA	2018		2019		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	5	2	4	3	4	3
Medici	23	4	19	11	18	10
Professionisti	6	1	6	1	8	1
Personale delle Aree A-B-C	107	176	130	171	128	221
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	-	-	-	-	-	-
Personale dei livelli I/III - Ricerca	2	1	3	4	4	2
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	9	5	4	4	6	8
<b>TOTALE</b>	<b>152</b>	<b>189</b>	<b>166</b>	<b>194</b>	<b>168</b>	<b>245</b>
	<b>341</b>		<b>360</b>		<b>413</b>	

Fonte: sistema HR

**Turnover per genere e categoria**

CATEGORIA	2018		2019		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	-2	-	3	1	-2	-
Medici	-7	6	-15	-2	-17	-4
Professionisti	-4	1	-5	0	-8	-1
Personale delle Aree A-B-C	-62	-81	-101	-125	-110	-205
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	-	-	-	-	-	-
Personale dei livelli I/III - Ricerca	59	66	-3	-3	-2	4
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	99	153	1	5	-6	-7
<b>TOTALE</b>	<b>83</b>	<b>145</b>	<b>-120</b>	<b>-124</b>	<b>-145</b>	<b>-213</b>
	228		-244		-358	

Fonte: sistema HR

**Part-time per genere e categoria**

CATEGORIA	2018		2019		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Medici	-	1	-	1	-	1
Professionisti	6	-	6	-	6	-
Personale delle Aree A-B-C	38	354	39	342	36	291
Personale dei livelli I/III - Ricerca	7	5	7	6	3	4
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	9	27	6	23	4	11
<b>TOTALE</b>	<b>60</b>	<b>387</b>	<b>58</b>	<b>372</b>	<b>49</b>	<b>307</b>
	447		430		356	

Fonte: sistema HR

**Telelavoro per genere e categoria**

CATEGORIA	2018		2019		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Medici	1	-	-	-	-	1
Professionisti	12	5	8	4	13	4
Personale delle Aree A-B-C	96	353	61	246	95	315
Personale dei livelli I/III - Ricerca	-	1	1	1	2	1
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	7	30	3	10	7	28
<b>TOTALE</b>	<b>116</b>	<b>389</b>	<b>73</b>	<b>261</b>	<b>117</b>	<b>349</b>
	505		334		466	

Fonte: sistema HR

### 3.1.2. Prospettiva esterna

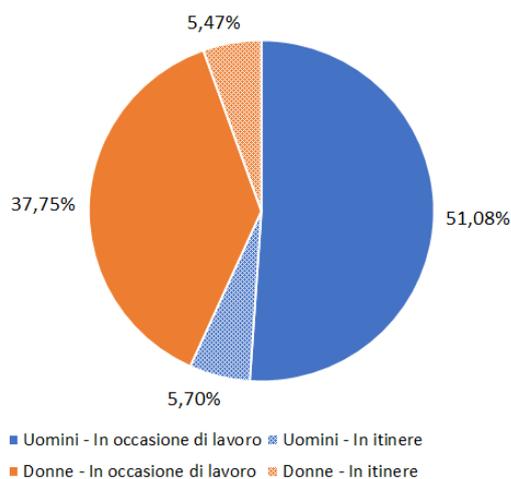
Nelle tabelle successive si dà evidenza della ripartizione, per genere e modalità di accadimento, delle denunce di infortunio e malattia professionale nel triennio 2018-2020 e della ripartizione, per genere, dei casi denunciati nel 2020 d'infortunio (anche con esiti mortali) da SARS-CoV-2.

La flessione del fenomeno infortunistico che emerge dal confronto del 2019 e del 2020 è legata esclusivamente alla componente maschile che registra un calo di oltre il 21% mentre quella femminile presenta un incremento di poco superiore al 6% a causa della maggior presenza di lavoratrici nei settori strategici di contrasto alla pandemia e pur a fronte di una riduzione dell'occupazione femminile. Ciò trova conferma dall'esame delle modalità di accadimento degli infortuni: gli infortuni "in occasione di lavoro" che hanno colpito le donne sono aumentati considerevolmente a differenza degli infortuni "in itinere" che sono calati per entrambi i sessi come conseguenza delle limitazioni alla circolazione stradale durante i lockdown e del massiccio ricorso allo smart working.

#### **Denunce di infortunio per modalità di accadimento e genere**

Denunce di infortunio	2018		2019		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
In occasione di lavoro	340.145	165.816	335.517	164.681	270.067	199.602
In itinere	46.979	50.121	47.816	50.338	30.127	28.914
<b>TOTALE</b>	<b>387.124</b>	<b>215.937</b>	<b>383.333</b>	<b>215.019</b>	<b>300.194</b>	<b>228.516</b>
	<b>603.061</b>		<b>598.352</b>		<b>528.710</b>	

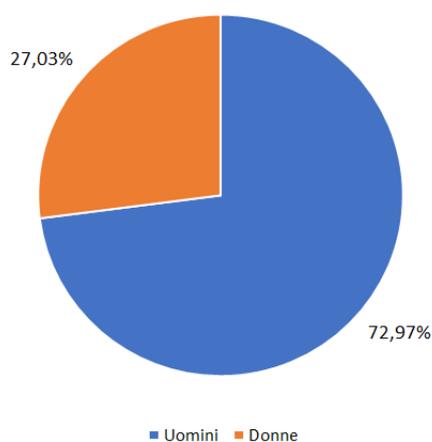
Fonte: EDH



## Denunce di malattia professionale per genere

Denunce di malattie professionali	2018		2019		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Ripartizione per genere	42.550	15.701	43.661	16.369	31.938	11.831
<b>TOTALE</b>	<b>58.251</b>		<b>60.030</b>		<b>43.769</b>	

Fonte: EDH

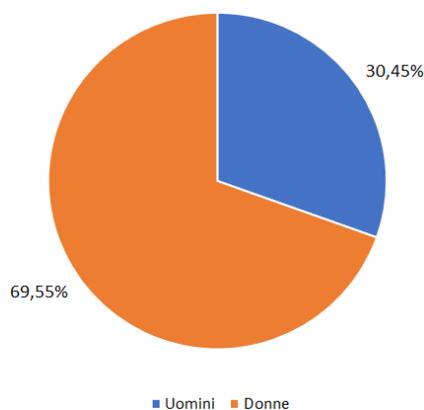


I contagi sul lavoro da SARS-CoV-2 denunciati all'Inail nel 2020 sono n. 131.090, dei quali il 69,6% riguarda le donne. Il rapporto tra i generi si inverte, invece, con specifico riferimento ai casi mortali (n. 423) che in maggioranza (83,22 %) sono relativi a uomini.

## Denunce di infortunio da SARS-CoV-2

Denunce di infortunio da COVID-19	2020	
	Uomini	Donne
Ripartizione per genere	39.912	91.178
<b>TOTALE</b>	<b>131.090</b>	

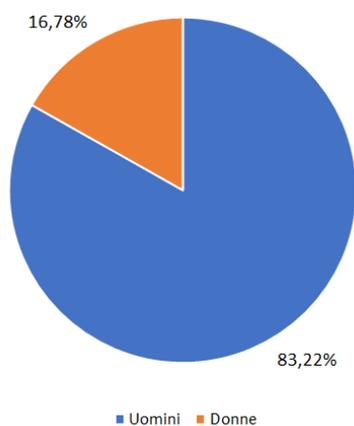
Fonte: Elaborazione Csa



**Denunce di infortunio da SARS-CoV-2 con esito mortale**

Denunce di infortunio da COVID-19 con esito mortale	2020	
	Uomini	Donne
Ripartizione per genere	352	71
<b>TOTALE</b>	<b>423</b>	

Fonte: elaborazione Csa



## 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 e di debolezza del ciclo di gestione della *performance* all'interno dell'Istituto sono illustrati nello schema sottostante.

## Punti di forza

- Collegamento con il sistema incentivante
- Integrazione tra il ciclo della *performance* ed il ciclo di bilancio
- Ciclo integrato con la pianificazione strategica
- Misurabilità degli obiettivi di produzione

## Punti di debolezza

- Assenza di un sistema avanzato di contabilità analitica
- Autoreferenzialità degli obiettivi delle Strutture centrali
- Difficoltà di rispettare la tempistica prevista per l'adozione dei documenti

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

Con determinazione del Presidente n. 132 del 14 aprile 2020, l'Inail ha adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2020-2022.

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 e territoriali, nel corso del 2020 sono state realizzate:

1. L'aggiornamento annuale delle analisi – svolte con tecnica SWOT - riguardanti il contesto socio – economico nell'ambito del quale le diverse Strutture, centrali e territoriali, quotidianamente operano, in rapporto all'esposizione dell'organizzazione ai rischi corruzione e operativi. Ciò anche attraverso lo svolgimento di una specifica indagine (Survey) – cui hanno partecipato i Referenti dell'anticorruzione – avente ad oggetto l'osservazione e la valutazione del grado di maturità raggiunto dal sistema con particolare riferimento all'attuazione delle diverse misure di prevenzione;
2. Il rafforzamento del raccordo tra la funzione auditing e la funzione risk assessment, affinché, per un verso, gli esiti delle verifiche audit svolte dal Servizio Ispettorato e Sicurezza possano generare, in modo strutturato, elementi informativi utili ad una valutazione dei rischi basata sempre più su parametri oggettivi e quantitativi e, per l'altro, il quadro dell'assessment dei rischi possa essere idoneo a far emergere con chiarezza le aree in relazione alle quali occorre attivare le forme di audit più appropriate (compliance audit, fraud audit, ecc.);
3. il costante monitoraggio sia sugli adempimenti connessi agli obblighi di pubblicazione di documenti, dati e informazioni nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, sia sul corretto funzionamento degli applicativi informatici che gestiscono in modo automatizzato i flussi di pubblicazione;
4. in tema di trasparenza sono proseguite le attività del "Centro unico di raccolta delle istanze di accesso": un'apposita struttura costituita presso il Servizio Ispettorato e Sicurezza con lo scopo di conferire, in collaborazione con il RPCT, piena effettività e univocità applicativa al diritto riconosciuto al cittadino di accedere alle informazioni detenute dall'Istituto sia di razionalizzare, sotto il profilo organizzativo, le procedure e le risorse (umane, tecniche e finanziarie) impiegate nella gestione operativa delle istanze di accesso civico, generalizzato e documentale. Per quanto riguarda quest'ultimo aspetto, nell'ambito di un continuo processo di digitalizzazione dell'amministrazione, nel corso del 2020 le operazioni di front office e di back office connesse alle circa 7500 istanze di accesso pervenute (n. 2 istanze di accesso civico

semplice, n. 15 istanze concernenti l'accesso civico generalizzato, n. 7474 istanze di accesso documentale) sono state, nella quasi totalità, informatizzate;

- il consolidamento e la razionalizzazione del perimetro delle aree gestionali sottoposte a individuazione, ponderazione e trattamento dei rischi corruzione e operativi (risk management), pervenendo ad una percentuale di copertura della mappatura dei processi/rischi pari al 97,39%.

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"	75,26 %	79,79%	106,02
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 %	101,95%	101,95

Fonte: sistema PBC - sottosistema Controllo obiettivi di produzione

## 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. Risultati di *Customer satisfaction* interna;
6. Valutazione della *performance* delle Unità organizzative.

## 7. GLOSSARIO

<b>Ciclo della performance</b>	processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi e le relative risorse, avviene il monitoraggio durante la gestione e si valutano e rendicontano i risultati ottenuti; rappresenta il sistema di programmazione e controllo delle PP.AA. disciplinato dal Titolo II del capo II del d.lgs. n. 150/2009 come modificato dal d.lgs. n. 74/2017;
<b>Efficacia</b>	misura in termini quantitativi e qualitativi dell'adeguatezza dell' <i>output</i> erogato rispetto alle aspettative e 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
CAT	Consultazione amministrazione trasparente
CCNL	Contratto collettivo nazionale di lavoro
CERIT	Centro di eccellenza per la ricerca e l'innovazione tecnologica
CIE	Carta d'identità elettronica
CIT	Consulenza per l'innovazione tecnologica
CIV	Consiglio di indirizzo e vigilanza
CIVA	Certificazione e verifica impianti e apparecchi
CNS	Carta nazionale dei servizi
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
DG	Direttore generale
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>
IIT	Istituto italiano di tecnologia
IT	<i>Information technology</i>
IUV	Identificativo univoco di versamento
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
SARS-CoV-2	<i>Severe acute respiratory syndrome Coronavirus 2</i>
SCIP	Società cartolarizzazione immobili pubblici
SIS	Servizio ispettorato e sicurezza
SPID	Sistema pubblico di identità digitale
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)