

**INAIL**

# **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2022**

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
1.2. Analisi del contesto esterno.....	7
1.2.1. <i>La Strategia europea per la salute e sicurezza sul lavoro 2021–2027 e l’Agenda Onu per lo sviluppo sostenibile 2030</i> .....	7
1.2.2. <i>Il Piano nazionale di ripresa e resilienza</i> .....	8
1.3. Analisi del contesto interno .....	11
1.3.1. <i>Risorse umane</i> .....	11
1.3.2. <i>Articolazioni territoriali esistenti</i> .....	12
1.3.3. <i>Portafoglio dell’Istituto</i> .....	13
1.3.4. <i>Entrate e uscite</i> .....	17
1.4. Analisi Swot .....	19
<b>2. RISULTATI RAGGIUNTI .....</b>	<b>20</b>
2.1. La tutela sanitaria .....	20
2.1.1. <i>Le prime cure ambulatoriali</i> .....	20
2.1.2. <i>Le prestazioni riabilitative</i> .....	21
2.1.3. <i>Le prestazioni di assistenza protesica</i> .....	22
2.2. La ricerca.....	23
2.3. Le attività di prevenzione.....	27
2.3.1. <i>Gli incentivi di sostegno economico</i> .....	27
<b>3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA .....</b>	<b>29</b>
3.1. Misurazione della <i>performance</i> delle unità organizzative .....	29
3.1.1. <i>Obiettivi gestionali e di produzione</i> .....	29
3.1.2. <i>I risultati della Customer satisfaction esterna</i> .....	30
3.1.3. <i>I risultati della Customer satisfaction interna</i> .....	32
3.2. Valutazione della <i>performance</i> delle unità organizzative.....	35
3.2.1. <i>Analisi dei risultati gestionali delle Strutture territoriali</i> .....	36
3.3. Valutazione della <i>performance</i> dell’Istituto nel suo complesso .....	38
3.3.1. <i>Analisi dei risultati di performance dell’Istituto nel suo complesso</i> .....	41
<b>4. LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ.....</b>	<b>43</b>
4.1. Gli obiettivi in materia di promozione delle pari opportunità .....	43
4.2. Dati di genere .....	45
4.2.1. <i>Prospettiva interna</i> .....	45
4.2.2. <i>Prospettiva esterna</i> .....	48
<b>5. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE .....</b>	<b>51</b>

<b>6. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i> ORGANIZZATIVA .....</b>	<b>52</b>
6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	52
6.2. Punti di forza e di debolezza .....	53
<b>7. COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.....</b>	<b>54</b>
<b>8. ALLEGATI .....</b>	<b>56</b>
<b>9. GLOSSARIO .....</b>	<b>57</b>
<b>10. ACRONIMI.....</b>	<b>59</b>

## PREMESSA

La Relazione sulla *performance* dell'Inail (Istituto nazionale assicurazione contro gli infortuni sul lavoro) per l'anno 2022 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 2022, confrontati con gli obiettivi ed i relativi target programmati per il medesimo anno.

Tali obiettivi sono stati definiti con la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 71 del 29 marzo 2022.

Il 2022 è stato, infatti, un anno di transizione per quanto concerne gli strumenti di programmazione delle pubbliche amministrazioni. Mentre il Piano della *performance* è stato lo strumento impiegato fino al 2021 per formalizzare gli obiettivi gestionali dell'Istituto, l'art. 6 del decreto legge n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 112/2020, ha inteso semplificare il sistema di programmazione, introducendo, a decorrere dal 2022, il Piano integrato di attività ed organizzazione (cd. Piao).

Tuttavia, a causa del ritardo con il quale i decreti attuativi del Piao sono stati adottati (d.p.r. 24 giugno 2022 n. 81 e d.m. 30 giugno 2022 n. 132), nei primi mesi del 2022 l'Istituto, al fine di garantire il principio di continuità dell'azione amministrativa ed assicurare la piena operatività, con la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 71 del 29 marzo 2022 ha adottato una versione semplificata del Piano della *performance* anticipando le sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" del PIAO 2022-2024, adottato successivamente con la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 312 del 6 dicembre 2022.

Gli obiettivi di *performance* rappresentano - in applicazione del principio della "selettività" affermato dal Dipartimento della funzione pubblica nelle Linee guida n. 1 rilasciate nel giugno 2017 - una parte degli obiettivi programmati dalle Strutture.

L'esigenza di sinteticità, chiarezza ed immediata comprensione del documento 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 2022, sono illustrati, in coerenza con la *mission* multidimensionale dell'Istituto, i risultati maggiormente significativi conseguiti nel campo della tutela sanitaria, della prevenzione e della ricerca.

- Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa.

In tale sezione sono rendicontati gli esiti della misurazione e valutazione della *performance* dell'Istituto nel suo complesso, delle singole unità organizzative analizzandone, altresì, le principali criticità.

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 che misurano le dimensioni di seguito elencate:

- attuazione delle strategie;
  - stato di salute;
  - efficienza ed economicità;
  - efficacia;
  - impatto.
- Promozione delle pari opportunità.  
In questa sezione si dà evidenza delle principali iniziative realizzate in materia nonché della diffusione di istituti volti a favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro (*telelavoro*, *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 2022 dei contagi sul lavoro da Sars-CoV-2 (anche con esiti mortali) e delle denunce di infortunio e malattia professionale nel triennio 2020-2022.
- Misurazione e valutazione della *performance* individuale.  
In tale sezione sono rendicontati, in forma sintetica, gli esiti della misurazione e valutazione della *performance* distinti per personale non dirigenziale, dirigenti di II fascia e personale assimilato, dirigenti di I fascia e personale assimilato.
- 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 anche a seguito della introduzione del Piano integrato di attività ed organizzazione (cd. Piao).
- Collegamento con obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza  
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 nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", sono anche obiettivi di *performance*.

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

### 1.1. Perimetro di riferimento

L'azione dell'Istituto è stata condizionata dalla presenza di vincoli esterni ed interni che hanno influito sulla sua *performance*.

### 1.2. Analisi del contesto esterno

#### 1.2.1. La Strategia europea per la salute e sicurezza sul lavoro 2021–2027 e l'Agenda Onu per lo sviluppo sostenibile 2030

Il quadro strategico in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2021–2027 pubblicato dalla Commissione europea il 28 giugno 2021 ha definito le priorità e le azioni chiave per migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori, seguendo i rapidi cambiamenti che si sono verificati e si stanno verificando nell'economia, nell'evoluzione demografica e nei modelli di lavoro.

La Commissione ha individuato 3 obiettivi trasversali:

- anticipare e gestire il cambiamento nel mondo del lavoro determinato dalla transizione verde, digitale e demografica;
- migliorare la prevenzione degli incidenti e delle malattie professionali;
- accrescere la preparazione per ogni potenziale futura crisi sanitaria.

Tali obiettivi sono pienamente in linea con alcuni degli obiettivi dell'Agenda Onu 2030 tra i quali si segnala la promozione di una ripresa sostenibile, inclusiva e resiliente che garantisca progressivamente a tutti il diritto di godere del massimo livello di salute possibile coniugato alla sicurezza dei luoghi di lavoro per un lavoro dignitoso.

In coerenza con tali documenti strategici l'Inail ha adottato il Piano della prevenzione 2022–2024 (delibera del Civ n. 15 del 28 dicembre 2022) che individua le iniziative che si intendono attivare al fine di ridurre non soltanto i rischi tradizionalmente noti ma anche i rischi emergenti e nuovi, connessi con le evoluzioni del mondo della produzione e del lavoro: l'evoluzione demografica e l'invecchiamento, la transizione verde e digitale, la robotizzazione dell'industria e della logistica, il lavoro agile e in qualsiasi luogo, il



cambiamento climatico che espone sempre più i lavoratori a temperature torride ed eventi atmosferici estremi.

Il Piano della prevenzione 2022–2024 si sviluppa secondo 3 *driver*:

- promuovere la collaborazione istituzionale ed il dialogo sociale;
- incrementare il capitale salute e sicurezza nelle aziende ed i lavoratori, attraverso interventi di sostegno economico, formazione ed informazione;
- promuovere la cultura della salute e sicurezza nelle scuole.

### 1.2.2. Il Piano nazionale di ripresa e resilienza

L'Unione europea, in risposta alla crisi pandemica, ha elaborato il programma *Next generation* EU (Ngeu), di portata e ambizioni inedite, che prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale, migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale.

La principale componente del programma è il *Recovery and resilience facility* (Rrf) – Dispositivo per la ripresa e resilienza, che ha una durata di 6 anni, dal 2021 al 2026. Il dispositivo Rrf ha richiesto agli Stati membri di presentare un pacchetto di investimenti e riforme. L'Italia ha quindi redatto il Piano nazionale di ripresa e resilienza articolato in 6 Missioni e 16 Componenti.

L'Inail è coinvolto, a vario titolo, nella realizzazione degli obiettivi del PNRR:

#### - **Accordi con i Grandi Gruppi per l'attivazione di iniziative in materia prevenzionale**

L'iniziativa più rilevante finalizzata all'obiettivo di garantire la centralità della sicurezza nella fase di ripresa indotta dal PNRR riguarda l'avvio di collaborazioni strutturate e permanenti con aziende o grandi gruppi industriali del Paese, impegnati nell'esecuzione dei singoli interventi previsti dal Piano. Le opere pubbliche che devono essere realizzate nel campo delle infrastrutture e dell'ammodernamento dei processi produttivi, verso le nuove frontiere energetiche, tecnologiche e di sostenibilità sociale, richiedono, infatti, di moltiplicare le azioni di prevenzione per un efficace contrasto del fenomeno infortunistico.

Ad aprile 2022, sulla base di un modello di protocollo elaborato appositamente dall'Istituto, è stato siglato con il Gruppo ferrovie dello Stato l'accordo pilota destinato a fare da apripista per ulteriori collaborazioni con altri Grandi Gruppi industriali.

A conferma della scelta strategica effettuata dall'Istituto l'art. 20 del decreto legge 30 aprile 2022 n. 36 (recante "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza), convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, nell'attribuire all'Inail un ruolo chiave di affiancamento ai



soggetti impegnati nella realizzazione del PNRR, ha delineato gli ambiti oggetto dei citati protocolli:

- iniziative di comunicazione e diffusione della salute e sicurezza sul lavoro;
- progettazione di programmi straordinari di formazione rivolti a tutte le figure aziendali coinvolte;
- ricerca e sperimentazione di soluzioni tecnologiche innovative, quali l'utilizzo della sensoristica per il monitoraggio degli ambienti di lavoro e di esoscheletri per il sollevamento pesi;
- sviluppo di modelli organizzativi avanzati di studio, analisi e gestione dei rischi, con particolare riguardo ai cantieri con molti subappaltatori, per prevenire, nei comparti di interesse e nella realizzazione di grandi opere, il verificarsi di infortuni e l'insorgere di patologie lavoro correlate.

L'accordo con il gruppo Ferrovie dello Stato è stato seguito da altri protocolli sottoscritti nel 2022 con Aeroporti di Roma, Autostrade per l'Italia, Enel ed Eni. Le attività previste dai protocolli si stanno avviando e, in quanto legate all'attuazione del PNRR, proseguiranno anche nei prossimi anni.

I protocolli, che coinvolgono diverse strutture dell'Istituto, prevedono l'ideazione e l'implementazione di tecnologie innovative nel campo della robotica, della realtà aumentata attraverso la visione immersiva, della sensoristica per il monitoraggio degli ambienti di lavoro, dei materiali innovativi per l'abbigliamento lavorativo e dei dispositivi per la prevenzione; ciò consentirà di valorizzare e diffondere i risultati delle ricerche Inail in tali settori. Sarà altresì avviata la progettazione e implementazione di modelli innovativi per l'organizzazione e gestione dei rischi, la prevenzione degli infortuni e la promozione del benessere organizzativo. Sono previste, inoltre, attività di formazione e iniziative di sensibilizzazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di sostenibilità sociale. Il coinvolgimento di imprese di grandi dimensioni rappresenta un'opportunità al fine di conseguire in tempi brevi la sperimentazione diffusa di tecnologie e processi innovativi in grado di incrementare sensibilmente i livelli di salute e sicurezza sul lavoro. Anche attraverso l'esperienza dei protocolli con i grandi gruppi, l'Inail persegue l'obiettivo di ottimizzare e accelerare strutturalmente le procedure di trasferimento tecnologico di soluzioni e metodi innovativi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro; i risultati di tali attività saranno valutati anche in relazione alla replicabilità degli interventi e al numero dei destinatari raggiunti, direttamente o indirettamente, nella filiera d'interesse.

#### - **Digitalizzazione dei servizi**

Il tema della trasformazione digitale della P.A. – fattore chiave per vincere la sfida della ripresa dopo l'emergenza epidemiologica – è tra le misure fondamentali previste dal Piano nazionale di ripresa e resilienza: l'obiettivo è quello di ridisegnare e digitalizzare un insieme di processi, attività e servizi nelle grandi amministrazioni, a beneficio di cittadini e imprese, puntando su innovazione tecnologica,

semplificazione dei procedimenti e rafforzamento delle competenze digitali del personale.

In questo contesto l'art. 28 del citato decreto legge 30 aprile 2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza", convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, ha autorizzato la costituzione della Società 3-I S.p.A., con capitale sociale interamente pubblico, finalizzata al conseguimento degli obiettivi indicati nella Missione 1 del PNRR e per lo svolgimento delle attività di sviluppo, manutenzione e gestione di soluzioni *software* e di servizi informatici a favore di Inps, Inail, Istat, della Presidenza del Consiglio dei ministri, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e delle altre P.A. centrali individuate nell'elenco previsto dalla legge n.196/2009.

L'Istituto partecipa al capitale sociale della predetta Società, pari a € 45 milioni in fase di prima sottoscrizione, nella misura del 30% (pari a € 13.500.000) da versare in tre rate annuali e nel corso del 2022 ha provveduto al versamento della prima tranche per un importo di €. 4.500.000.

Lo Statuto della Società è stato adottato con delibera congiunta del 31 luglio 2022 dai presidenti dei tre Istituti coinvolti ed il 13 dicembre 2022 è stata sottoscritto l'atto di costituzione.

L'avvento della Società 3-I S.p.A. comporterà per l'Istituto la necessità di avviare nel 2023 la revisione del modello organizzativo alla luce dell'impatto che la costituzione di tale *software house* avrà non solo sugli aspetti prettamente tecnologici - in termini di strumenti e servizi digitali, integrazioni tra le infrastrutture degli enti coinvolti, ecc. - ma anche sul più ampio assetto dell'Istituto, sul personale, sul patrimonio mobiliare e immobiliare e sulla funzione digitale dell'Istituto.

L'Inail è, inoltre, soggetto attuatore deputato alla realizzazione tecnico-operativa del subinvestimento 1.6.3-b: "Digitalizzazione dell'Inail", a titolarità del Dipartimento per la trasformazione digitale, per la cui realizzazione sono stati definiti 2 progetti:

1. il progetto "Digitalizzazione dei processi e servizi istituzionali";
2. il progetto "Realizzazione di servizi informatici per il *digital workplace*".

Il progetto n. 1 prevede:

- il 52% di processi/servizi completamente reingegnerizzati e digitalizzati in Inail per Assicurazioni, Servizi sociali e sanitari, Prevenzione e sicurezza sul lavoro, Certificazioni e verifiche (53 servizi) entro dicembre 2023;
- l'80% di processi/servizi completamente reingegnerizzati e digitalizzati in Inail per Assicurazioni, Servizi sociali e sanitari, Prevenzione e sicurezza sul lavoro, Certificazioni e verifiche (53 servizi) entro giugno 2026.

Al 31 dicembre 2022 una percentuale inferiore al 25% dei processi/servizi risulta digitalizzata.

Il progetto n. 2 è volto alla creazione di una "Scrivania unica digitale" da cui ogni utente sia interno che esterno entro il 31 dicembre 2023 potrà accedere alla totalità dei servizi digitali e degli strumenti utili allo svolgimento della propria attività lavorativa, introducendo soluzioni tecnologiche a supporto del lavoro agile, collaborativo oltre che a distanza.

Al 31 dicembre 2022 una percentuale inferiore al 25% dei dipendenti utilizza attivamente il *digital workplace*.

## 1.3. Analisi del contesto interno

### 1.3.1. Risorse umane

Il complesso del personale che opera in Inail al 31 dicembre 2022 è pari a n. 8.215 unità molto diversificate nelle professionalità.

Di tali risorse, n. 7.292 (88,77 %) appartengono al comparto "Funzioni centrali" mentre le rimanenti n. 923 (11,23 %) sono rappresentate da personale con contratto "Ricerca".

La tabella illustra la consistenza complessiva, e per categoria, del personale per il triennio 2020-2022.

CATEGORIA	2020	2021	2022
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	153	148	147
Medici	408	382	504
Professionisti	493	484	462
Personale delle Aree Funzionari - Assistenti - Operatori	6.186	5.850	6.179
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	7	6	6
Personale dei livelli I/III - Ricerca	343	336	329
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	625	607	588
<b>TOTALE</b>	<b>8.215</b>	<b>7.813</b>	<b>8.215</b>

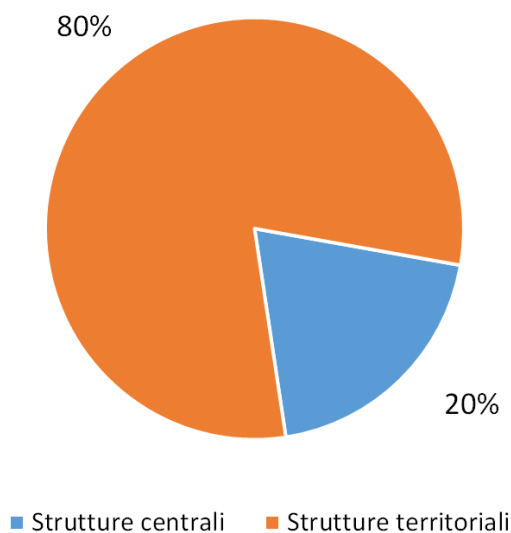
Fonte: sistema HR  
Estrazione dati dell'11 gennaio 2023

Dai dati esposti si rileva che, per il Comparto Funzioni centrali, nel 2022 si è avuto un incremento della forza (+ 6,23 %) rispetto al 2021 per effetto dell'immissione in servizio nella seconda metà dell'anno di medici funzionari di I livello (+ 30,83%) e di personale amministrativo appartenente all'Area Funzionari (+ 11,35%). Nel Settore Ricerca, invece, si è avuta una ulteriore contrazione della forza (- 2,74%).

Il personale è allocato presso le Strutture territoriali dell'Istituto nella misura dell'80,17%.

Il restante personale risulta allocato presso le Strutture centrali, nel cui ambito sono ricomprese anche il Centro protesi di Vigorso di Budrio e le sue filiali di Lametia Terme e di Roma, il Centro riabilitazione motoria di Volterra e la Tipografia di Milano.

### Distribuzione percentuale del personale



Le altre categorie di personale che operano nell'Istituto sono:

- il personale dipendente con contratto privatistico, con specifico riferimento al personale a Ccnl Metalmeccanici del Centro protesi di Vigorso di Budrio e relative filiali (n. 188), e del personale a Ccnl Editoria e grafica della Tipografia di Milano (n. 22);
- il personale non titolare di un rapporto di lavoro subordinato, con specifico riferimento ai medici a rapporto libero professionale (n. 602).

Si sottolinea che per i medici specialisti e gli infermieri professionali assunti con contratti di collaborazione coordinata e continuativa mediante la procedura straordinaria prevista nell'ambito delle misure per il contenimento dell'epidemia da SARS-CoV-2, sono stati attivati, a decorrere dal 1° novembre 2022, contratti a tempo determinato.

#### 1.3.2. 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.

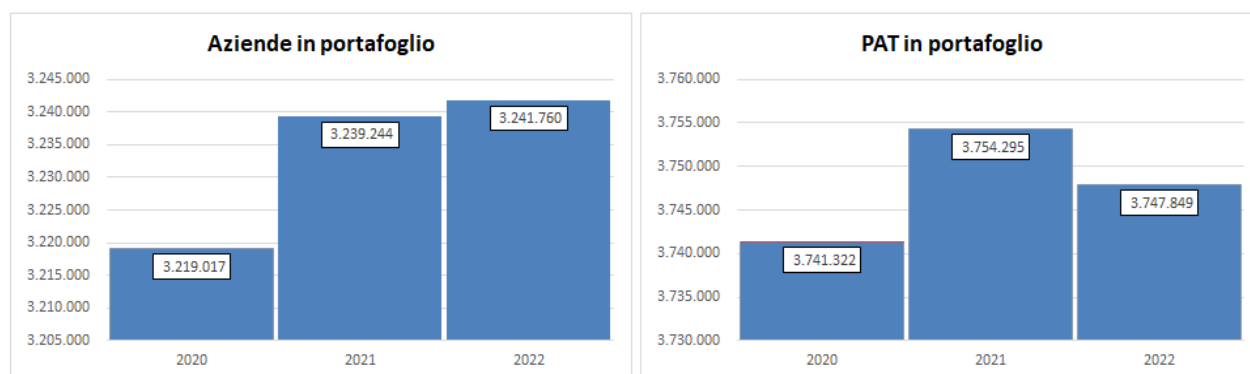
Le Direzioni territoriali (n. 77) garantiscono la gestione dell'attività assicurativa e la tutela nei confronti dei lavoratori, attraverso un "sistema integrato" di interventi di prevenzione nei luoghi di lavoro, di prestazioni sanitarie ed economiche e di reinserimento sociale e lavorativo.

Le Direzioni territoriali si articolano in Sedi locali (n. 187) e Agenzie (n. 32). Le Sedi locali si distinguono in Sedi di tipo A (n. 77) che sono dirette da personale appartenente al ruolo dirigenziale, Sedi di tipo B (n. 69) dirette da un funzionario in posizione apicale e Sedi di tipo C (n. 41) affidate alla responsabilità di un funzionario titolare di una posizione organizzativa di I livello.

### 1.3.3. Portafoglio dell'Istituto

I grafici delle pagine seguenti illustrano i dati riepilogativi, relativi al triennio 2020-2022, 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.

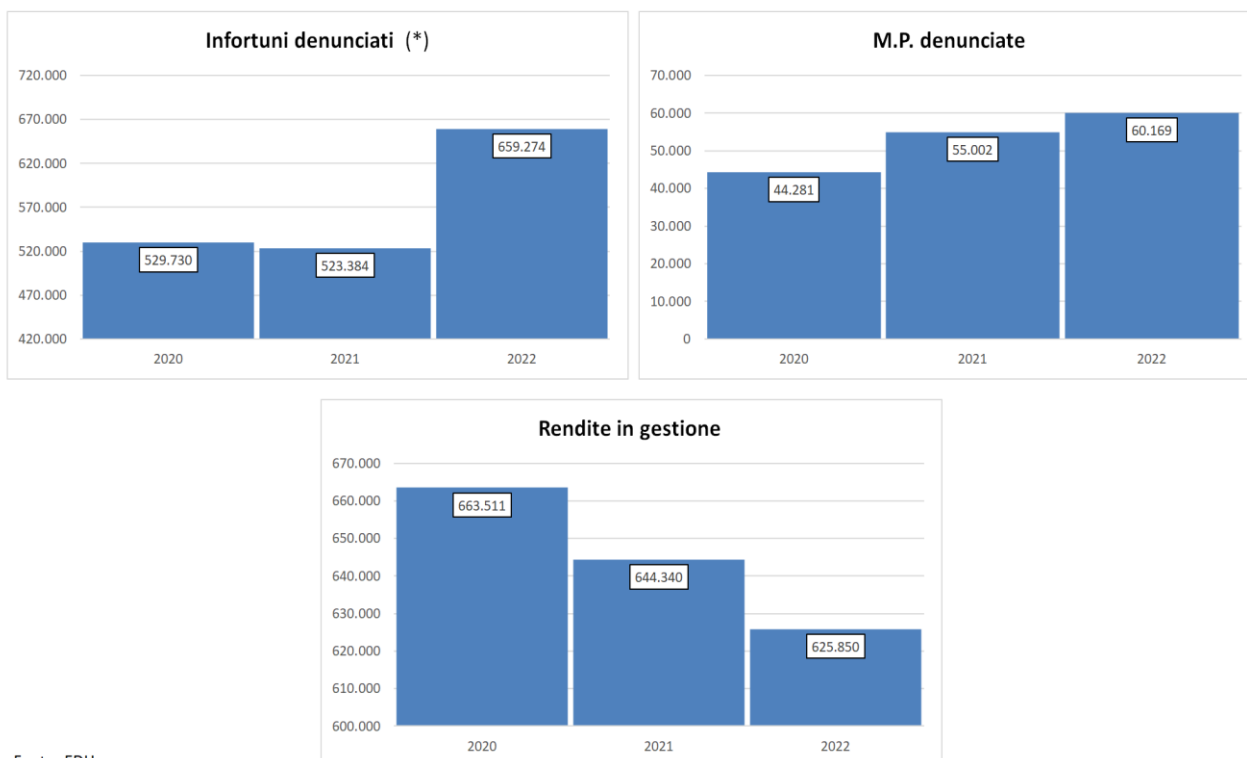
#### Portafoglio Aziende



Fonte: EDH

I dati riferiti al portafoglio aziende e PAT sono sintomatici della ripresa produttiva dopo il lungo periodo di stasi delle attività lavorative dovuto agli effetti della pandemia. Ripresa condizionata nel 2022 dagli effetti economici e finanziari sul sistema produttivo determinati dal grave conflitto russo - ucraino.

### 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.

La pandemia ha fortemente condizionato l'andamento del fenomeno infortunistico del triennio 2020 -2022.

I dati sulle denunce di infortunio nel 2022 registrano, rispetto all'anno precedente, un aumento dei casi in complesso dovuto sia ai contagi professionali (+ 150,48 %) sia agli infortuni tradizionali (+ 13,43 %).

Denunce di infortunio	2021 (*)	2022	Variazione
da SARS-CoV-2	47.858	119.873 (**)	150,48%
per altre cause	475.526	539.401	13,43%
<b>TOTALE</b>	<b>523.384</b>	<b>659.274 (***)</b>	<b>25,96%</b>

Fonte:

(\*) Relazione sulla performance 2021

(\*\*) Elaborazione Consulenza

Statistico Attuariale al 30 aprile 2023

(\*\*\*) EDH, estrazione al 12/01/2023

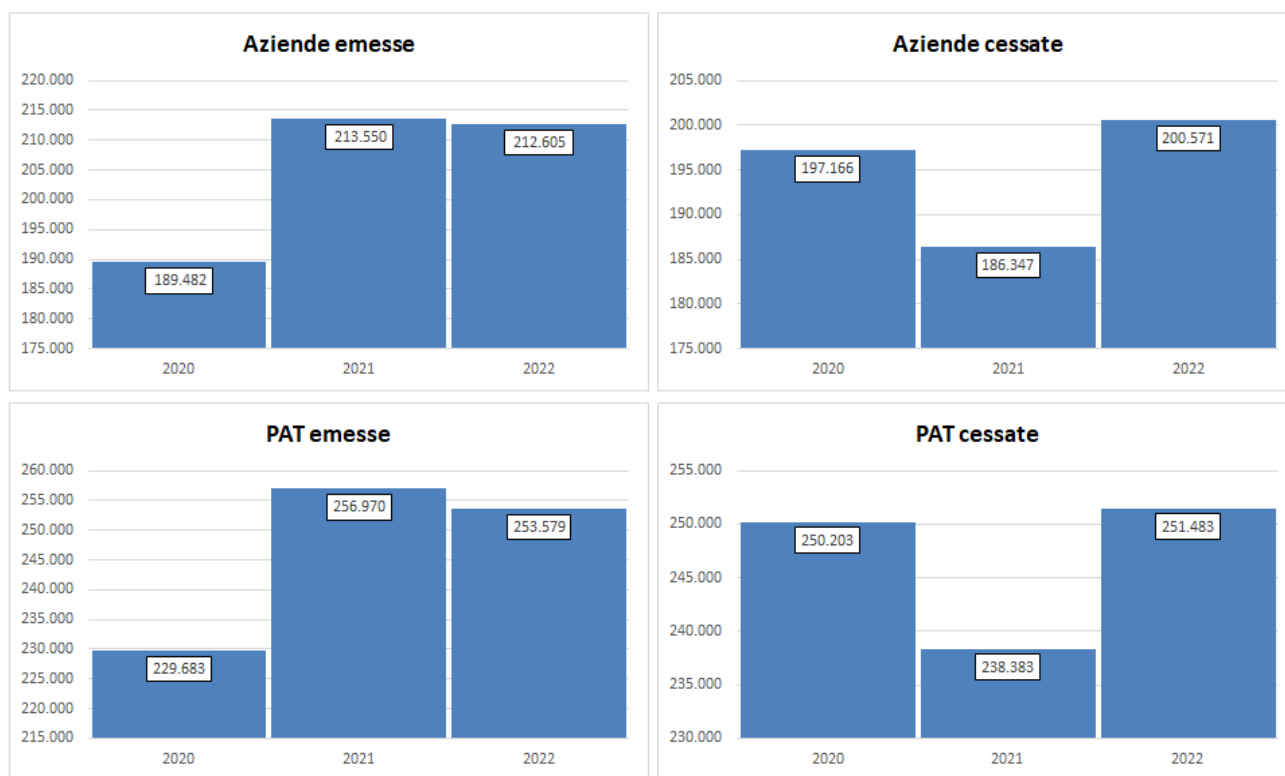
Considerato l'intero triennio 2020 - 2022, se nell'anno 2020 l'incidenza media delle denunce da Covid-19 sul totale di tutti gli infortuni denunciati è stata di una denuncia ogni quattro, nel 2021 è scesa a una su dodici e nel 2022 è risalita a una su sei. Infatti tali

denunce ammontano, secondo le elaborazioni della Consulenza statistico attuariale, a n. 119.873, pari al 18,18 % degli infortuni denunciati.

Si sottolinea che i dati sulle denunce di infortunio da Covid – 19 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).

Relativamente al fenomeno tecnopatico i dati del 2022 indicano un aumento delle denunce di malattia professionale rispetto al 2021 e soprattutto rispetto al 2020 "depresso" dall'emergenza epidemiologica durante la quale da una parte la sospensione temporanea o la chiusura di molte attività economiche aveva 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 aveva reso oggettivamente difficoltoso, disincentivandolo o semplicemente rimandandolo, il ricorso ai presidi sanitari/amministrativi propedeutici alla presentazione della denuncia.

#### Volumi di produzione area aziende



Fonte: EDH

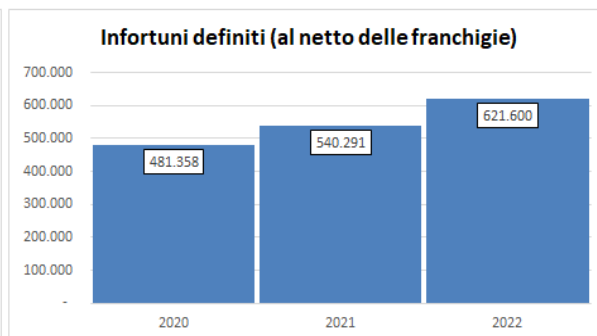
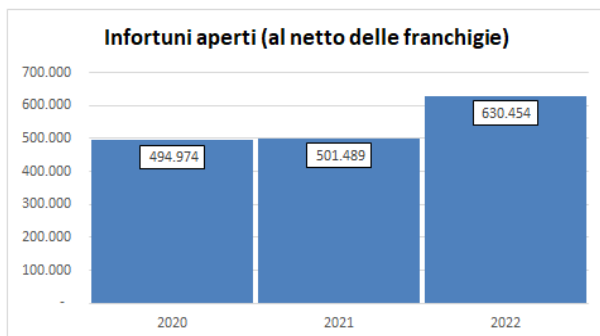
#### Volumi di produzione area lavoratori

Per la linea "lavoratori" si riportano i dati relativi ai casi aperti (protocollati dopo la ricezione della denuncia) ed ai casi definiti (emissione del relativo provvedimento) al netto

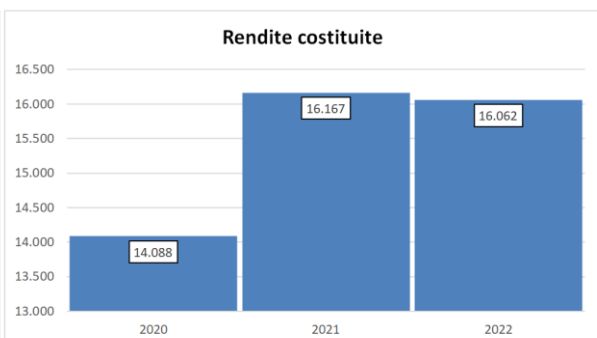
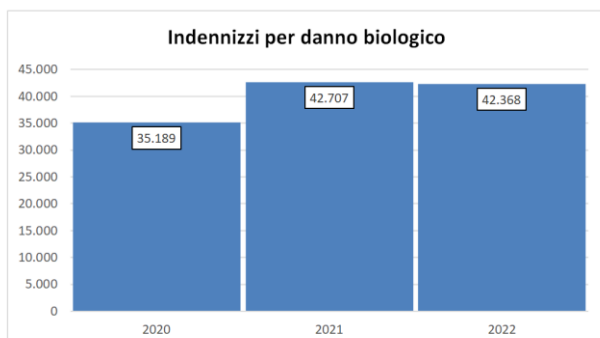
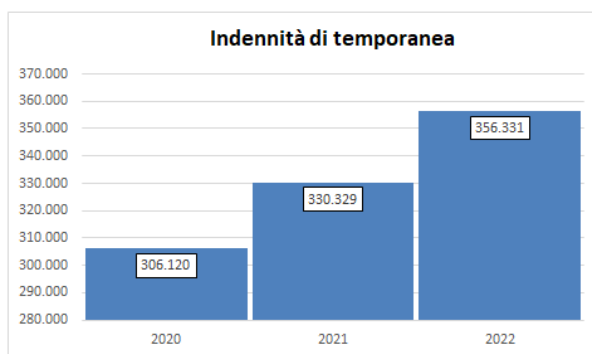
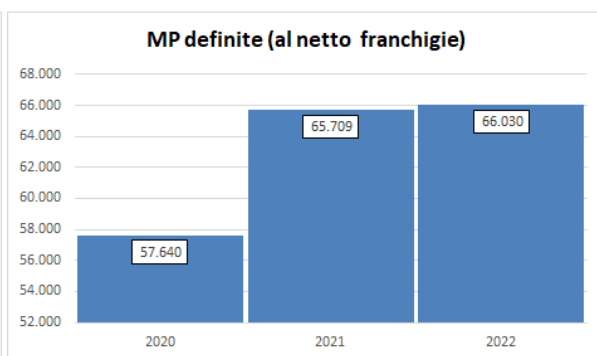
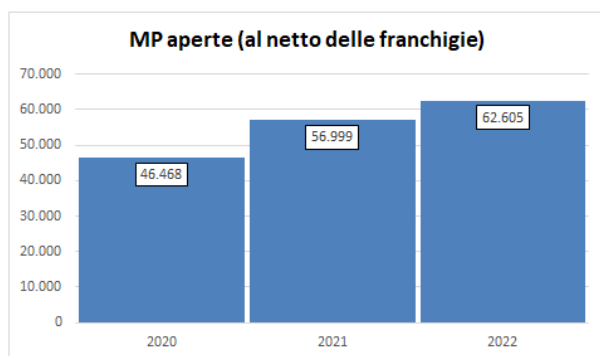


delle cd. "franchigie", ossia dei casi che comportano astensione dal lavoro di durata inferiore ai 3 giorni nonché il numero delle rendite costituite.

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



Fonte: EDH



Fonte: EDH e Report direzionale

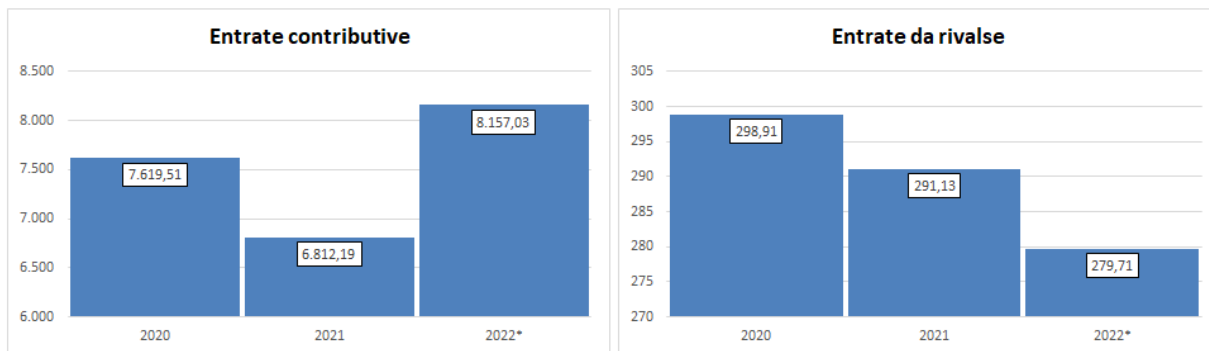
#### 1.3.4. Entrate e uscite

Nel 2022 l'Istituto ha riscosso € 10.988,9 milioni e pagato € 8.195,1 milioni. Si sottolinea che tali dati di preconsuntivo, avendo carattere provvisorio, potrebbero discostarsi da quelli definitivi che saranno esposti nel Conto consuntivo 2022.

Nell'ambito delle entrate l'importo più rilevante è rappresentato dalle entrate contributive che risultano in aumento rispetto al 2021. Tale incremento è il risultato delle azioni di sostegno e incentivo al sistema produttivo nazionale messe in atto dal governo anche grazie agli ingenti interventi previsti dal PNRR nazionale, nonché del progressivo miglioramento della situazione pandemica su tutto il territorio nazionale, nonostante le incertezze economiche derivanti dal conflitto tra Russia e Ucraina.

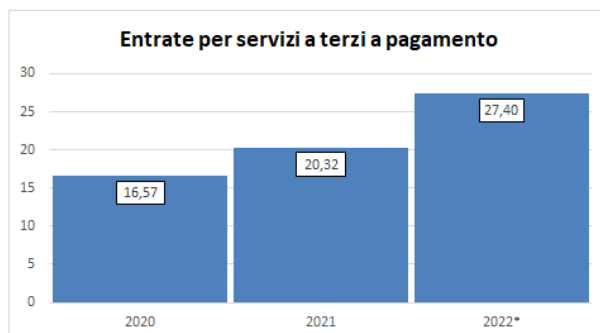
Nell'ambito delle uscite assumono particolare rilievo le prestazioni economiche erogate agli infortunati e tecnopatici, quali le rendite, le indennità per inabilità temporanea e altri assegni e sussidi assistenziali.

Nei grafici sottostanti si dà evidenza dell'andamento nel triennio 2020-2022 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) espressi in milioni di euro.



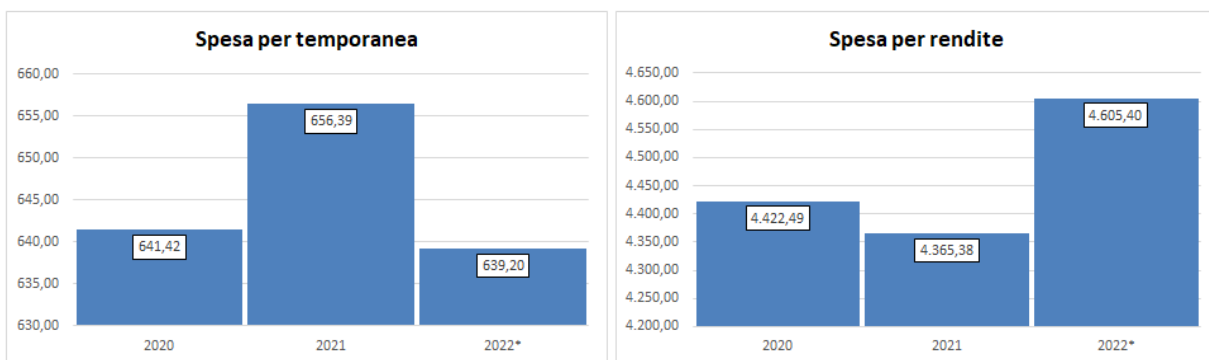
Fonte: Contabilità

\* dati provvisori: estrazione al 14 marzo 2023



Fonte: procedura SIDPI e CIVA

\* dati provvisori



Fonte: Contabilità

\* dati provvisori: estrazione al 14 marzo 2023

## 1.4. 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.



## 2. RISULTATI RAGGIUNTI

Di seguito si illustrano nel dettaglio i risultati più significativi conseguiti in settori di particolare interesse per l'Istituto, quali la tutela sanitaria, la ricerca e la prevenzione.

### 2.1. La tutela sanitaria

L'Inail eroga prestazioni economiche, sanitarie, socio sanitarie e integrative ai lavoratori infortunati e tecnopatici.

Le prestazioni sanitarie si articolano in:

- attività medico legali: di norma le prestazioni dell'Inail sono erogate dopo accertamento medico legale;
- cure ambulatoriali;
- prestazioni riabilitative integrative;
- prestazioni di assistenza protesica.

#### 2.1.1. Le prime cure ambulatoriali

Alcune strutture sanitarie Inail, distribuite sul territorio nazionale, sono dotate di ambulatori autorizzati a erogare cure e prestazioni specialistiche in regime di convenzione con il Sistema sanitario regionale e con oneri a carico dell'Inail.

Le cure ambulatoriali riguardano principalmente le branche di Chirurgia e di Ortopedia.

Negli ambulatori possono essere presenti anche altre branche specialistiche quali la Radiologia, l'Oculistica, l'Otorinolaringoiatria, la Neurologia, ecc.

Le cure ambulatoriali consistono in:

- visite specialistiche;
- accertamenti diagnostici clinici e/o strumentali (effettuabili presso la Sede Inail, presso i Centri diagnostici polispecialistici regionali Inail o presso strutture esterne convenzionate) che possono essere richiesti anche con finalità valutativa oltre che curativa;
- prescrizioni terapeutiche;
- vaccinazione e sieroprofilassi antitetanica.

Di seguito si fornisce il riepilogo delle prestazioni sanitarie, con il dettaglio delle prestazioni per prime cure - pari al 7,12% del totale - erogate presso i 128 ambulatori dell'Inail.

**N. PRESTAZIONI PER "PRIME CURE" EFFETTUATE PRESSO I 128 AMBULATORI INAIL,  
DISTINTE PER RICHIESTE A SEGUITO DI INFORTUNIO O DI MALATTIA PROFESSIONALE**

Prestazioni sanitarie	Prestazioni		Variazione Prestazioni	di cui "prime cure"		Variazione "prime cure"
	2021	2022		2021	2022	
Infortunati	5.922.632	6.261.805	5,73%	484.699	488.638	0,81%
M.P.	1.092.090	1.065.403	-2,44%	38.567	33.233	-13,83%
<b>Totale</b>	<b>7.014.722</b>	<b>7.327.208</b>	<b>4,45%</b>	<b>523.266</b>	<b>521.871</b>	<b>-0,27%</b>

Fonte: EDH

### 2.1.2. Le prestazioni riabilitative

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 2021-2022. 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 11 ambulatori di fisiochinesiterapia presenti in 5 regioni.

**NUMERO DELLE PRESTAZIONI FKT**

2021	2022	Variazione
<b>139.000</b>	<b>148.984</b>	<b>7%</b>

Fonte: Elaborazioni Dcapr

#### Prestazioni riabilitative erogate in forma indiretta

Nel corso del 2022 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. 414) ha fatto registrare un lieve decremento rispetto al 2021.

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 2022 confrontati con l'anno precedente.

**PRESTAZIONI RIABILITATIVE INTEGRATIVE**

Assistiti		Variazione Assistiti	Prestazioni		Variazione Prestazioni	Importo impegnato		Variazione Importo impegnato
2021	2022		2021	2022		2021	2022	
15.000	16.810	12,07%	496.406	592.704	19,40%	7.928.601,60	9.295.205,16	17,24%

Fonte: Cruscotto P.I.R.

### 2.1.3. Le prestazioni di assistenza protesica

Le prestazioni di assistenza protesica 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 2021-2022.



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

Assistiti		Variazione Assistiti	Prestazioni		Variazione Prestazioni
2021	2022		2021	2022	
4.390	4.332	-1,32%	6.352	6.593	3,79%

Fonte: Elaborazioni Dcapr

Gli assistiti (n. 4.332) sono n. 2.864 infortunati sul lavoro e n. 1.468 assistiti dal Servizio sanitario nazionale e privati.

## 2.2. La ricerca

La ricerca riveste un ruolo strategico per realizzare la missione istituzionale dell'Inail, anche in chiave prevenzionale. Accanto allo sviluppo di protesi, soluzioni domotiche e strumenti riabilitativi sempre più sofisticati che migliorano la qualità della vita degli assistiti, l'Istituto collabora infatti con realtà di primissimo piano del mondo accademico e scientifico per lo studio dei rischi potenziali, nuovi ed emergenti per la salute e sicurezza, come quelli legati alle nuove forme di organizzazione del lavoro, all'invecchiamento della popolazione attiva e alle nanotecnologie, e per la sperimentazione di dispositivi all'avanguardia, in grado di prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Le attività di ricerca ai fini prevenzionali sono classificate in tre categorie:

- A. Ricerca istituzionale: comprende i compiti/funzioni assegnati alla responsabilità dell'Inail da specifiche normative;
- B. Ricerca scientifica: rappresenta il cuore innovativo della ricerca dell'Istituto e ha per oggetto tematiche selezionate tenendo conto dell'analisi dei fenomeni infortunistici e tecnopatici, delle risultanze dell'attività di verifica e certificazione, dei progetti già conclusi o in essere, nonché delle evidenze dei nuovi filoni emergenti nella comunità scientifica;
- C. Terza missione: concerne tutte le diverse tipologie di attività di diffusione e trasferimento delle conoscenze e dei risultati prodotti dalla ricerca.

Tali attività sono svolte dal Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro ed ambientale (Dimeila), a vocazione sanitaria, e dal Dipartimento innovazioni tecnologiche e sicurezza degli impianti (Dit), a vocazione tecnologica.

### A. Ricerca istituzionale

Relativamente ai servizi di certificazione e verifica di attrezzature nel 2022 ne sono stati richiesti n. 148.690; i servizi resi sono stati n. 93.595 per un valore economico di € 15.743.114,93.

## SERVIZI OMOLOGATIVI E CERTIFICATIVI

Servizi richiesti		Variazione servizi richiesti	Servizi resi		Variazione servizi resi	Importo fatturato (valore economico dei servizi resi)		Variazione importo fatturato
2021	2022		2021	2022		2021	2022	
156.993	148.690	-5,29%	97.090	93.595	-3,60%	10.828.368,53	15.743.114,43	45,39%

Fonte: procedura SIDPI e CIVA

**B. 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 2022, per quanto attiene le attività di ricerca in collaborazione attivate con i Bandi BRiC:

- sono giunte a conclusione le progettualità del Bando BRiC 2018 che erano state prorogate a seguito degli slittamenti correlati all'emergenza pandemica;
- sono proseguite le oltre 60 collaborazioni attivate in attuazione del Bando BRiC 2019 e sono state avviate le 3 derivanti dal "BRiC ponte" 2021, anello di congiunzione tra la programmazione del PAR 2019-2021 e quella del PAR 2022-2024;
- è stato attivato il Bando BRiC 2022 per l'affidamento di 71 ricerche in collaborazione finalizzate al raggiungimento degli obiettivi programmati dall'Istituto in attuazione del vigente PAR 2022-2024.

La ricerca scientifica viene condotta anche attraverso sinergie attivate mediante accordi quadro con Università e Enti di ricerca, finalizzati allo sviluppo di progetti comuni su aspetti connessi alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Oltre al rinnovo dell'accordo quadro con Sapienza Università di Roma siglato a fine luglio 2022, si segnala la sottoscrizione di un nuovo accordo quadro con l'Università Roma Tre che si concretizzerà quest'anno con convenzioni attuative con specifici Dipartimenti universitari finalizzate allo sviluppo di collaborazioni su tematiche di ricerca di comune interesse nonché ad attività di formazione e didattico/scientifica svolta presso l'Inail e/o l'Università con personale di entrambe le parti.

È proseguita la realizzazione dei progetti individuati dalle convenzioni attuative dell'accordo quadro siglato con l'Istituto italiano di tecnologia (Iit) nel dicembre 2020, di durata triennale.

La collaborazione con Iit ha consentito, tra l'altro, lo sviluppo di un *know-how* relativo alla realizzazione di esoscheletri cooperativi, realizzati al fine di ridurre l'affaticamento muscoloscheletrico dei lavoratori impegnati nella movimentazione manuale di carichi in settori quali l'edilizia, l'industria o la logistica; nel 2022 il

*know-how* tutelato è stato oggetto di un contratto di licenza a titolo oneroso ad una *start up* per l'industrializzazione e commercializzazione.

### **C. Terza missione**

#### Competence center

Prosegue la partecipazione alle attività dei 4 *competence center*, dei quali Inail è socio, previsti dal legislatore tra gli interventi del Piano impresa 4.0 allo scopo di facilitare l'innovazione tecnologica e la trasformazione digitale del sistema Paese.

Dopo la prima fase - caratterizzata da bandi per Ricerca industriale e sviluppo sperimentale finanziati dal Mise, che hanno portato all'attivazione di più di 90 progetti presentati da piccole e medie aziende per un importo di 11,7 milioni di euro- i quattro *competence center* (Artes 4.0, MADE, Start 4.0 e Cyber 4.0) stanno consolidando le proprie attività.

Il focus è l'offerta formativa di orientamento allo sviluppo delle imprese verso la fabbrica 4.0; attraverso *assessment* e strumenti di diagnosi, dimostratori per comprendere e toccare con mano le principali tecnologie, l'obiettivo è rappresentare una realtà stabile e capace di offrire al tessuto produttivo nazionale un supporto di elevata qualità nei percorsi di transizione digitale e innovazione.

#### European digital innovation hub (EDIH)

Il 2022 ha visto lo svolgimento del bando europeo per l'attivazione di una rete di *European digital innovation hub* (EDIH) nel quadro del programma "*Digital Europe*". Le EDIH sono gruppi coordinati formati da organizzazioni di varia natura, costituiti allo scopo di favorire la trasformazione digitale delle imprese. Esse operano senza scopo di lucro, consentendo alle imprese, e in particolare a quelle di piccole dimensioni o appartenenti al settore pubblico, di razionalizzare i propri processi, prodotti e servizi grazie all'accesso a tecnologie digitali e a competenze tecniche di alto livello.

Il progetto Artes 5.0 è uno dei tredici progetti italiani risultati vincitori del bando UE e beneficerà pertanto sia di un finanziamento da parte del Ministero delle imprese e del *made in Italy*, sia di fondi erogati dall'Unione europea. Il nuovo *hub* europeo per l'innovazione digitale è coordinato da Artes 4.0, il centro di competenza ad alta specializzazione nella robotica avanzata e nelle tecnologie digitali abilitanti, fondato nel dicembre 2018 in attuazione di una delle misure previste dal Piano nazionale industria 4.0, del quale l'Inail è partner.

#### Bando innovazione tecnologica BIT

Tra le iniziative maggiormente innovative in tema di trasferimento tecnologico dedicate alle imprese avviate dall'Istituto nel 2022 in sinergia con il *competence center* Artes 4.0 vi è il Bando innovazione tecnologica (BIT), pubblicato il 7 novembre 2022, con cui l'Inail ha messo a disposizione 2 milioni di euro per finanziare progetti finalizzati alla riduzione del fenomeno infortunistico/tecnopatico o al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.

### Rome technopole

Nel giugno 2022 è stata formalizzata l'adesione dell'Istituto, in qualità di socio fondatore, alla Fondazione *Rome technopole*, un ecosistema dell'innovazione regionale che vede il coinvolgimento del sistema regionale delle Università del Lazio, di Roma Capitale, della Regione Lazio, oltre che di altri enti pubblici, associazioni industriali e imprese. Gli ecosistemi dell'innovazione sono stati promossi dal Ministero dell'università e della ricerca nell'ambito dei fondi PNRR (Missione 4 Istruzione e ricerca – Componente 2 Dalla ricerca all'impresa), e si propongono di stabilire tra attori della ricerca, imprese e istituzioni territoriali una collaborazione strutturata finalizzata a facilitare i processi di trasferimento tecnologico e trasformazione digitale dei processi produttivi, con una particolare attenzione anche a garantire la sostenibilità economica ed ambientale di tali trasformazioni.

### Forum della Ricerca 25-26 novembre 2022

Il 2022 si è caratterizzato come particolare azione di disseminazione dei risultati per lo svolgimento della prima edizione del Forum su innovazione, ricerca e sicurezza negli ambienti di vita e lavoro "*Made in Inail*", tenutosi il 25 e il 26 novembre 2022 presso l'area Gazometro Ostiense a Roma. La sessione di apertura dell'evento ha visto la partecipazione del Presidente della Repubblica e dei Ministri del lavoro e delle politiche sociali, della Salute e dell'università e della ricerca; i lavori sono proseguiti poi con il coinvolgimento di Università, enti, Istituti di ricerca, Irccs, dei *competence center* di cui Inail è socio, nonché di imprese, associazioni di settore ed altri attori del mondo del lavoro, coerentemente con la scelta di coltivare una rete scientifica di eccellenza in grado di accelerare i processi di innovazione e di consentire un proficuo scambio di idee e *best practices*.

### La brevettazione

Nel mese di dicembre sono stati incassati i primi proventi, pari a € 6.862,50, per lo sfruttamento di un brevetto in collaborazione con il Cnr, avente ad oggetto prodotti per la veicolazione di composti terapeutici/diagnostici al cuore, sviluppato nell'ambito del Progetto di ricerca finalizzata del Ministero della salute PMS 53/09, "*Arrhythmogenicity of diesel exhaust nanoparticles in healthy and failing hearts: focus on mechanisms*" concernente gli effetti sulla salute umana del nanoparticolato derivante dai gas di scarico dei motori *diesel*.

### Accordi con i Grandi Gruppi

Il 2022 ha visto l'avvio di una nuova iniziativa di trasferimento tecnologico, fortemente innovativa e potenzialmente in grado di imprimere una decisa accelerazione all'adozione di tecnologie all'avanguardia per la salute e la sicurezza sul lavoro nel contesto produttivo nazionale; ci si riferisce alla sottoscrizione di protocolli d'intesa con alcuni dei maggiori gruppi industriali italiani, al fine di avviare collaborazioni strutturate che accompagnino l'attuazione del PNRR. Di tali accordi si è parlato diffusamente all'interno del paragrafo "Analisi del contesto esterno" al quale si rinvia.

## 2.3. Le attività di prevenzione

Insieme alle prestazioni assicurative, vincolate a indirizzi di carattere normativo e legislativo, ed alle attività di ricerca la prevenzione è uno dei pilastri dell'azione dell'Istituto.

Sulla base del dettato normativo l'Inail svolge numerose attività in campo prevenzionale:

- interventi rivolti alle piccole, medie e micro imprese, di informazione, formazione, consulenza e assistenza, con il coinvolgimento delle parti sociali, degli organismi paritetici e dei patronati;
- l'inserimento delle tematiche della salute e sicurezza sul lavoro nei percorsi scolastici, universitari e di alta formazione;
- incentivi di sostegno economico alle imprese per progetti di investimento per il miglioramento della salute e sicurezza sul lavoro (bandi ISI ed agevolazioni contributive).

### 2.3.1. Gli incentivi di sostegno economico

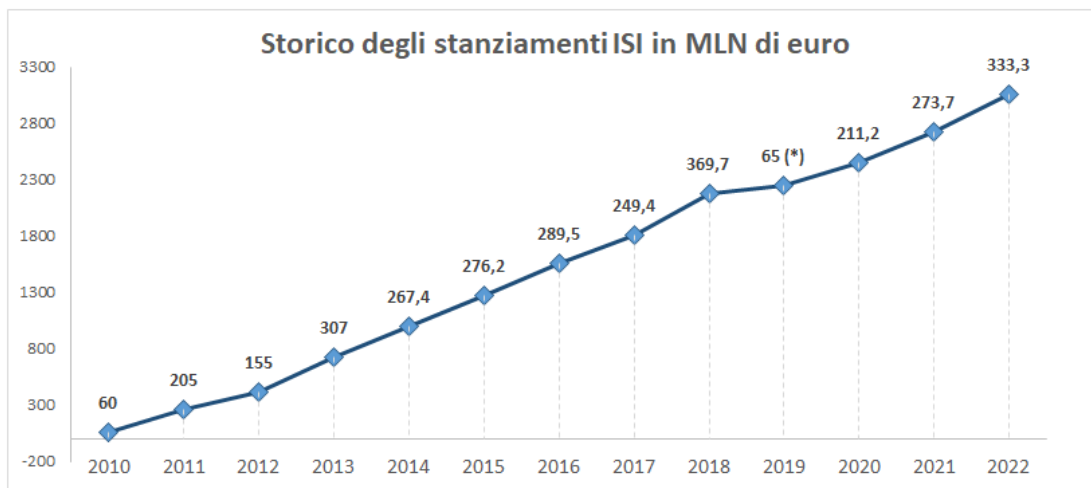
#### I finanziamenti ISI

Nel corso del 2022, in linea con gli indirizzi strategici e la Relazione programmatica 2022-2024 del Civ, è stato progettato il nuovo bando ISI (incentivi di sostegno alle imprese) – pubblicato nel febbraio 2023 - che mette a disposizione delle aziende che investono in prevenzione ulteriori 333 milioni di euro a fondo perduto.

Le risorse finanziarie destinate a tali progetti sono ripartite per regione/provincia autonoma e assi di finanziamento, differenziati in base ai destinatari e alla tipologia dei progetti che saranno realizzati.

Essi costituiscono un'iniziativa ancora più utile e fondamentale, soprattutto in questa fase di ripartenza della nostra economia perché forniscono un sostegno concreto a tante imprese ancora alle prese con le conseguenze dell'emergenza SARS-CoV-2.

Il sistema di finanziamento ISI è divenuto ormai un programma di intervento strutturale; infatti, dal 2010 ad oggi, sono stati stanziati oltre 3 miliardi di euro e sono stati ammessi al finanziamento oltre 40.000 progetti di prevenzione.

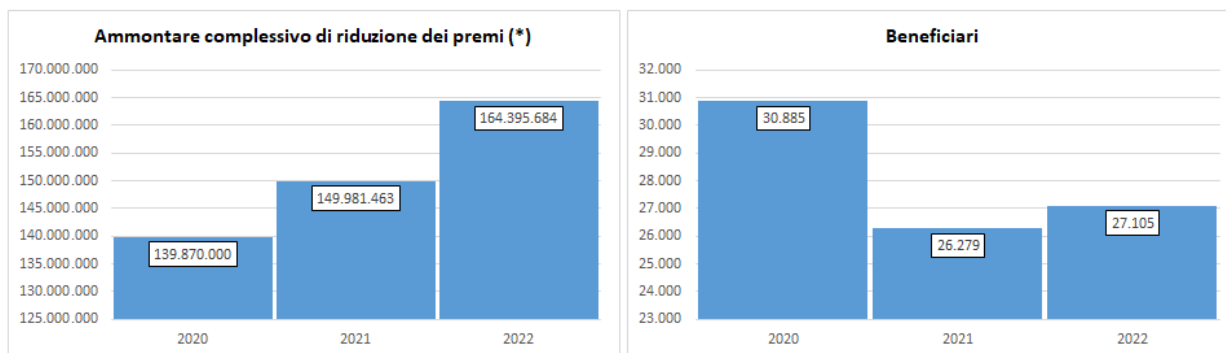


La struttura del bando, simile nelle varie edizioni, è sottoposta ad un continuo processo di revisione e consolidamento per recepire azioni di miglioramento finalizzate a rendere sempre più efficaci i bandi sotto il profilo prevenzionale, cui si affiancano azioni di semplificazione delle fasi procedurali relative alle modalità di accesso, alle fasi di invio e *upload* della documentazione a cura delle aziende e sul processo di *back office*.

Le agevolazioni contributive

Oltre ai bandi ISI, nell’ambito della strategia dell’Istituto in materia di prevenzione 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, a condizione che siano in regola con gli adempimenti contributivi ed assicurativi e con le vigenti disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nel 2022 le aziende che hanno presentato istanza di riduzione del tasso di tariffa sono state circa 27.000 con una riduzione complessiva del premio di € 164.395.684 (nel 2021 erano state n. 26.279 con una riduzione del premio pari a circa 150 milioni di euro).



(\*) Importo stimato  
Fonte: Cruscotto GRA

### 3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* ORGANIZZATIVA

La misurazione e valutazione della *performance* organizzativa per l'anno 2022 ha riguardato:

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

#### 3.1. 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.

##### 3.1.1. 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: Risultati degli obiettivi di *performance* delle Strutture centrali;
- allegato n. 2: Risultati degli obiettivi di *performance* delle Strutture regionali;
- allegato n. 3: Risultati degli obiettivi di *performance* delle Direzioni territoriali.

In considerazione della natura "selettiva" della *performance* nel presente documento sono rendicontati soltanto una parte degli obiettivi dell'Istituto. Gli obiettivi non utili ai fini della misurazione della *performance* sono rendicontati trimestralmente nella "Relazione trimestrale sull'andamento produttivo e profili finanziari" predisposta ai sensi dell'art. 3, comma 5, del d.lgs. n. 479/1994 e successive modificazioni.



### 3.1.2. I risultati della *Customer satisfaction* esterna

La *Customer satisfaction* esterna ha come obiettivo la misurazione del grado di soddisfazione dei servizi erogati dall'Inail agli utenti esterni appartenenti alle seguenti tipologie:

- aziende/datori di lavoro e loro intermediari;
- lavoratori infortunati, tecnopatici e loro superstiti.

La rilevazione è avvenuta nel periodo 21 novembre - 20 dicembre 2022.

L'impianto metodologico è rimasto sostanzialmente invariato rispetto all'anno precedente (somministrazione del questionario e raccolta delle risposte, scala di misurazione dei giudizi) per cui è possibile effettuare confronti con i risultati ottenuti nel 2021.

Il giudizio è stato raccolto tramite un questionario che è differenziato per tipologia di utente (lavoratore o azienda/intermediari) solo per le parti relative ai servizi che li caratterizzano. Le domande sono volte a verificare la qualità dei servizi generali dell'Istituto (compresi quelli digitali e telefonici e l'utilizzo delle app) e dei servizi specifici forniti dalle Sedi del territorio (lo sportello per le due tipologie di utenti, l'area sanitaria per gli infortunati e i tecnopatici e l'area della certificazione e verifica di impianti per le aziende, i datori di lavoro e gli intermediari).

Gli utenti destinatari del questionario sono coloro che durante il periodo di rilevazione fruiscono direttamente di un servizio di Sede; essi vengono invitati a rispondere al questionario collegandosi al *link* ricevuto tramite *mail* o sms a seconda del tipo di contatto fornito (indirizzo *mail/pec* o numero di cellulare); sono coinvolti anche coloro che, nel periodo che va dal 1° luglio dell'anno precedente fino al 30 giugno dell'anno di rilevazione, hanno fruito di servizi di Sede e/o digitali che, ad estrazione, verranno invitati via *mail/pec/sms* a rispondere al questionario.

La modalità di raccolta e compilazione dei questionari è in via esclusiva quella del canale *mail-web*. La *mail* o l'*sms* inviati consentono l'accesso al questionario che è riempito su base volontaria e il database da analizzare si alimenta direttamente con la compilazione, da parte dell'utente.

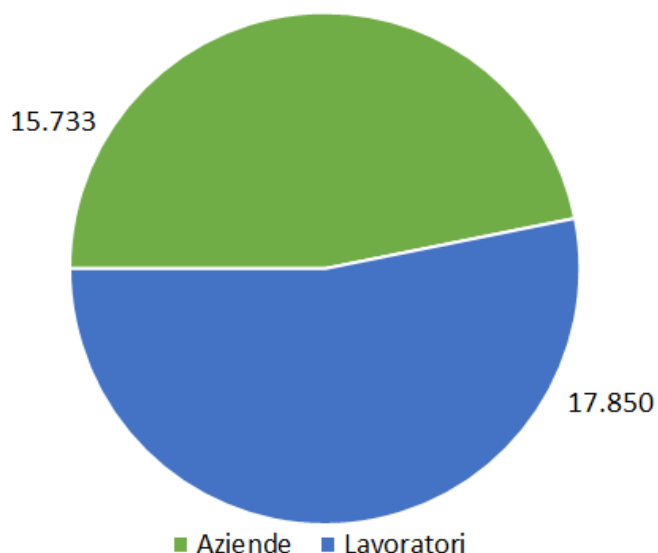
La scala di valutazione utilizzata, in vigore già dalla passata rilevazione del 2021, è di tipo dispari con 5 opzioni di scelta che vanno dal "per niente d'accordo" al "molto d'accordo" con un valore centrale di "né d'accordo né in disaccordo".

Non viene prestabilito un numero minimo di rispondenti al questionario, in quanto tutti gli utenti contattabili sono invitati a fornire il proprio giudizio. Nel 2022 sono stati trasmessi n. 519.277 inviti di cui n. 328.045 ai lavoratori e n. 191.232 alle aziende. La stragrande maggioranza (n. 505 mila circa) ha coinvolto gli utenti che hanno avuto contatti con l'Istituto nel corso dell'anno, la restante parte ha riguardato gli utenti che si sono recati in Sede durante la rilevazione.

Le valutazioni di *Customer satisfaction* sono ottenute come media aritmetica di due indicatori che misurano, il giudizio medio dei servizi specifici (per ciascuna unità organizzativa) ed il giudizio medio dei servizi generali (a livello nazionale).

Per l'indagine del 2022 sono stati raccolti n. 33.583 questionari, di cui poco più del 53% compilati dai lavoratori.

#### Totale questionari per tipologia di utente

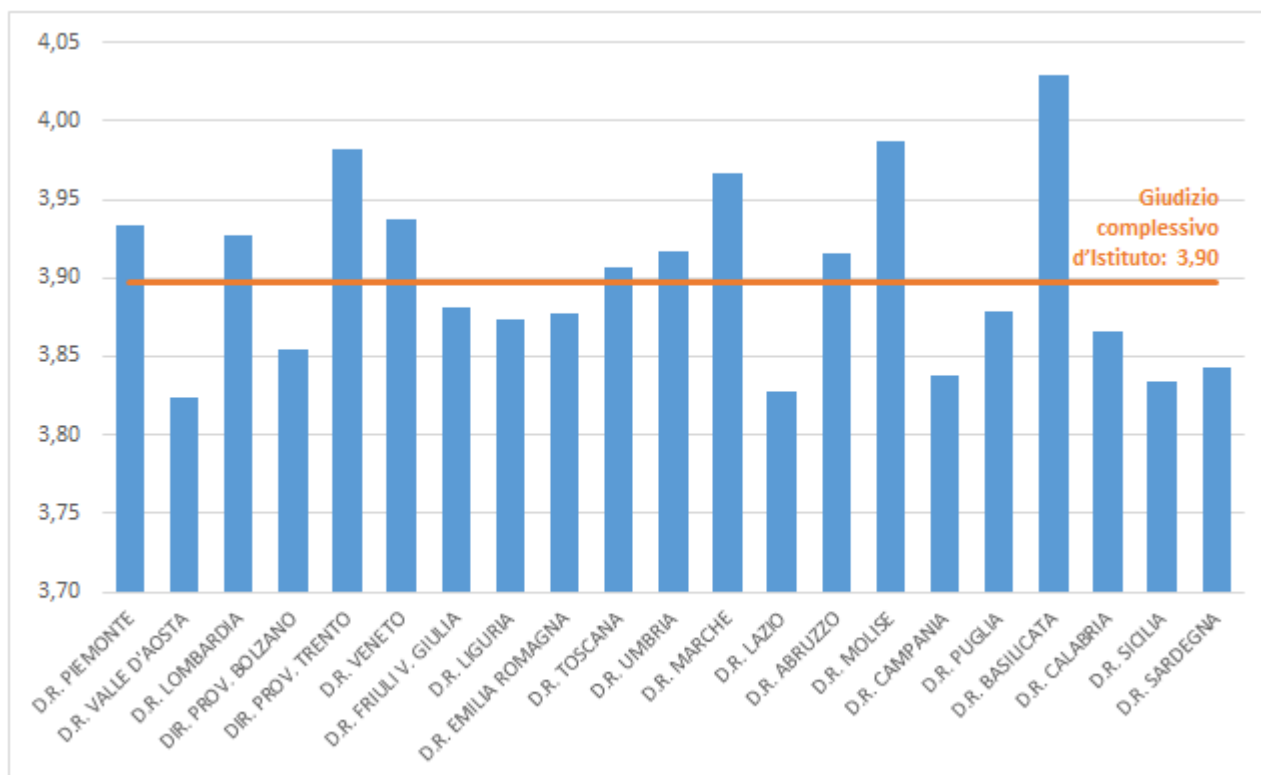


Il giudizio medio d'Istituto per il 2022 è pari a 3,90 - che è il risultato della media aritmetica della valutazione dei servizi specifici (4,06) e dei servizi generali (3,74) - inferiore al *target* unico per tutte le Strutture pari a 4,00.

Nell'allegato n. 4 (Risultati di *Customer satisfaction* esterna) sono riportati i punteggi conseguiti dalle Strutture regionali e dalle Direzioni territoriali confrontati con i risultati dell'anno precedente.

I giudizi medi delle Strutture Regionali per il 2022 spaziano in un *range* di valori compresi tra un minimo registrato in corrispondenza della Sede regionale di Aosta (3,91) ad un massimo per la Direzione regionale Basilicata (4,03). Giudizi superiori alla media nazionale si rilevano anche nelle Direzioni regionali Molise (3,99), Provincia di Trento (3,98), Marche (3,97) e Veneto (3,94).

### Sintesi territoriale dei risultati per Direzione Regionale



Per le Direzioni Territoriali il giudizio medio è compreso tra 3,68 ottenuto dalla D.T. Messina e 4,05 ottenuto dalle DD.TT. Pesaro – Urbino e Alessandria – Asti.

#### 3.1.3. I risultati della *Customer satisfaction* interna

La rilevazione di *Customer satisfaction* condotta sui servizi strumentali e di supporto, rivolta ad utenti interni, si è svolta nel periodo 5-18 dicembre 2022.

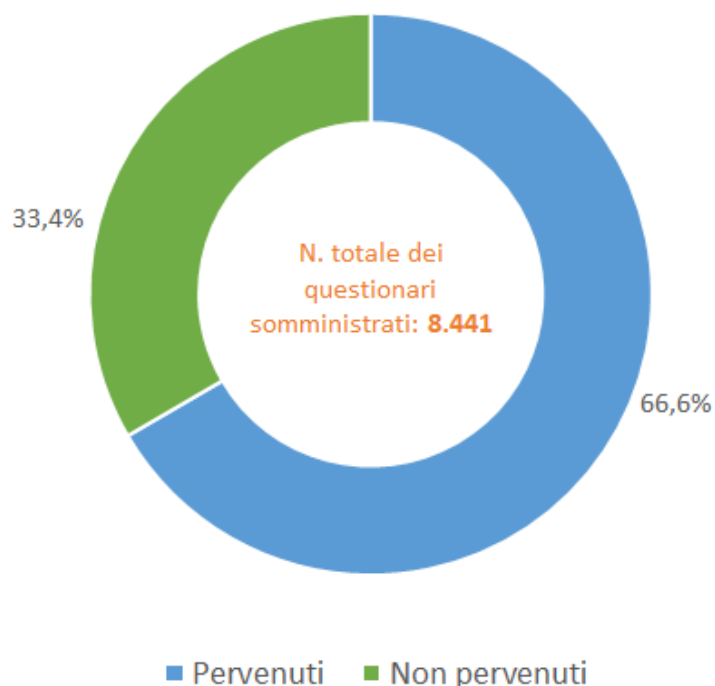
Per la rilevazione del 2022 l'impianto metodologico è rimasto sostanzialmente invariato rispetto all'anno precedente (scala di misurazione dei giudizi, somministrazione del questionario e raccolta degli stessi).

Il questionario è stato articolato in 20 domande complessive, 19 chiuse (tutte con risposta obbligatoria) e una aperta (con risposta facoltativa), volte ad indagare 7 diversi *items* relativi all'ufficio e agli strumenti di lavoro, al lavoro in modalità agile, al benessere organizzativo, alla formazione e informazione, ai servizi di supporto al personale e all'utenza esterna.

La modalità di raccolta dei questionari, compilati su base volontaria dai dipendenti dell'Istituto, è rimasta invariata. È stata inviata una *mail* all'indirizzo di posta elettronica aziendale con le istruzioni e il *link* di riferimento al quale accedere per procedere alla compilazione. Il *link* è rimasto attivo per tutto il periodo della rilevazione.

Hanno partecipato alla rilevazione n. 2.817 dipendenti, pari al 33,4% del totale del personale interpellato (n. 8.441).

### Questionari somministrati

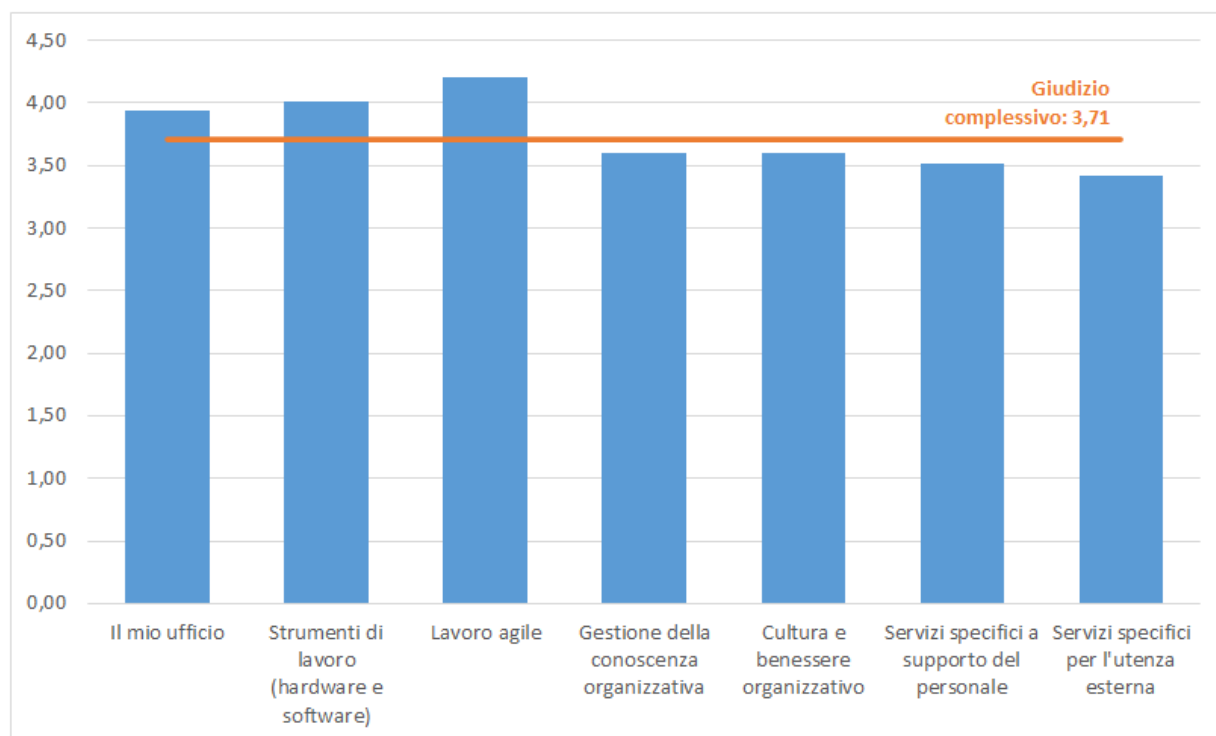


I risultati ottenuti dalla rilevazione sono confrontabili con quelli della precedente indagine del 2021, sia a livello complessivo che per le variabili comuni.

Il giudizio medio complessivo per l'anno 2022 è pari a 3,71, inferiore al 3,86 ottenuto nel 2021, ma anche rispetto al *target* fissato per questa rilevazione pari a 4,00.

Analizzando i singoli *items* si osserva che il maggior grado di soddisfazione è stato raggiunto per gli aspetti inerenti il "Lavoro agile" con 4,20; seguono gli "Strumenti di lavoro" con 4,01 e "Il mio ufficio" con 3,94. Gli altri quattro *items* risultano inferiori al giudizio medio complessivo, in particolare i "Servizi specifici per l'utenza esterna" sono quelli valutati meno positivamente con 3,42.

## Giudizi medi per Items



In relazione alle singole domande si osserva che il *range* della media dei giudizi è compreso tra 2,98 e 4,34. Molto positivi i giudizi relativi alla domanda "L'organizzazione del lavoro in modalità agile mi consente di svolgere regolarmente il mio lavoro" (4,34); a seguire "Utilizzo abitualmente gli applicativi disponibili (*Teams, Outlook, etc...*) per organizzare, comunicare e condividere informazioni con i miei colleghi in ufficio e/o da remoto" (4,22; aspetto meglio valutato nel 2021 con 4,58). Giudizi positivi anche per "Le informazioni per la gestione del lavoro in modalità agile sono chiare e complete" (4,06) e "L'ufficio è organizzato in maniera sicura (misure antincendio, impianti, segnaletica di emergenza, igiene e dispositivi di sicurezza, ...)" (4,01). Tutte le altre domande raggiungono un grado di soddisfazione inferiore al valore obiettivo.

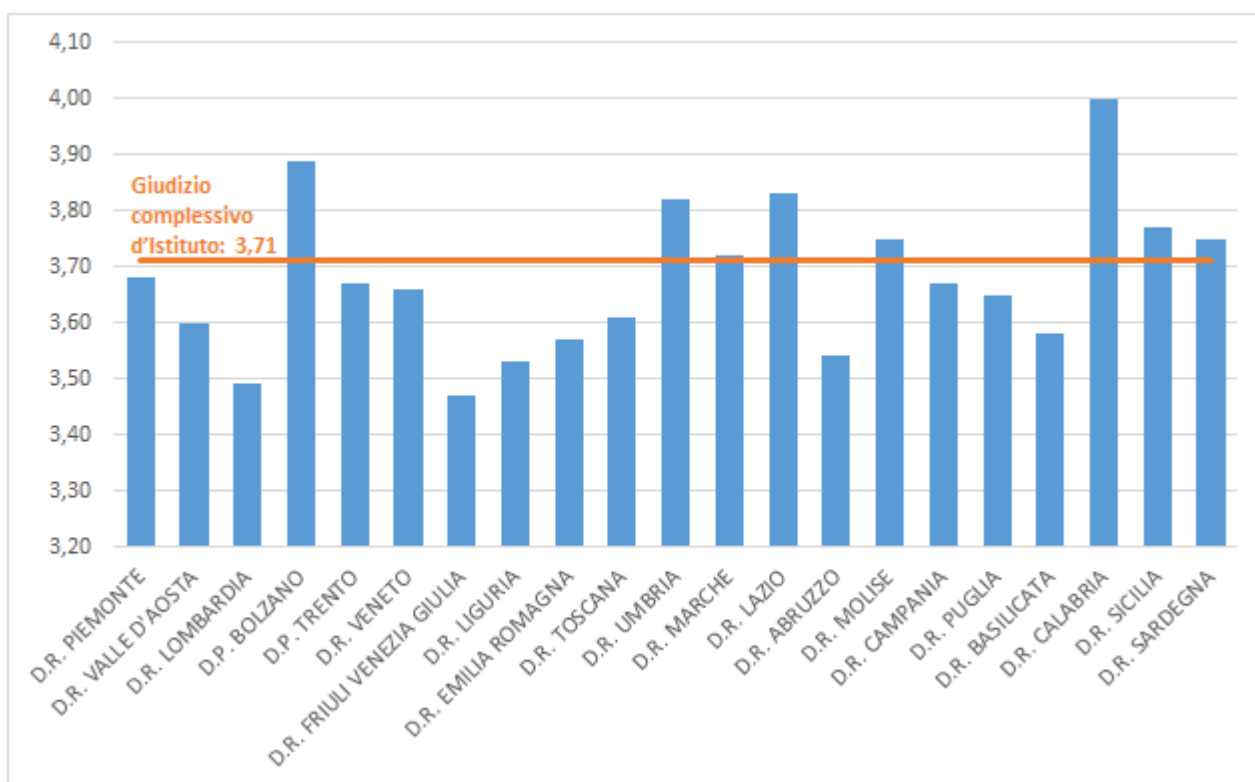
Così come per la rilevazione del 2021, si riscontra il giudizio medio più basso per la domanda "Il sistema di valutazione delle competenze stimola la crescita professionale" (2,98; di poco differente dal 2,96 dello scorso anno).

Seguono giudizi positivi, ma inferiori al valore medio, per diverse domande tra le quali "Il sistema di assistenza multicanale (*Inail Risponde, Faq, Contact center, SuperAibile, ...*) contribuisce efficacemente alle attività di *front office* di Sede", che raggiunge il valore di 3,25 (era 3,40 lo scorso anno), "I contenuti informativi pubblicati sul portale *Inail.it* migliorano i rapporti con l'utenza dell'Istituto" con un giudizio pari a 3,49 (era 3,64 nel 2021), "I servizi per il personale disponibili sul portale *Inail* facilitano la gestione della mia posizione lavorativa" così come "I percorsi formativi messi a disposizione sono utili per migliorare le mie competenze professionali" (3,50 entrambi).

Nell'allegato n. 5 (risultati di *Customer satisfaction* interna) sono riportati i punteggi conseguiti dalle Strutture regionali, confrontati con quelli conseguiti nell'anno precedente.

Territorialmente il giudizio medio varia in un *range* compreso tra 3,47 e 4,00. Il risultato più elevato riguarda la Direzione regionale Calabria (con il 2% circa di rispondenti) l'unica che raggiunge il valore obiettivo, seguono la Direzione provinciale di Bolzano (3,89), la Direzione regionale Lazio (3,83 che con il 37% dei questionari compilati è la più rappresentata anche perché vi confluiscono i giudizi della Direzione generale) e la Direzione regionale Umbria (3,82). I giudizi medi più bassi si riscontrano nelle Direzioni regionali Friuli Venezia Giulia (3,47 con una rappresentatività del 2% circa), Lombardia (3,49, penultima anche lo scorso anno), Liguria e Abruzzo (rispettivamente 3,53 e 3,54).

### Sintesi territoriale dei risultati per Direzione Regionale



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

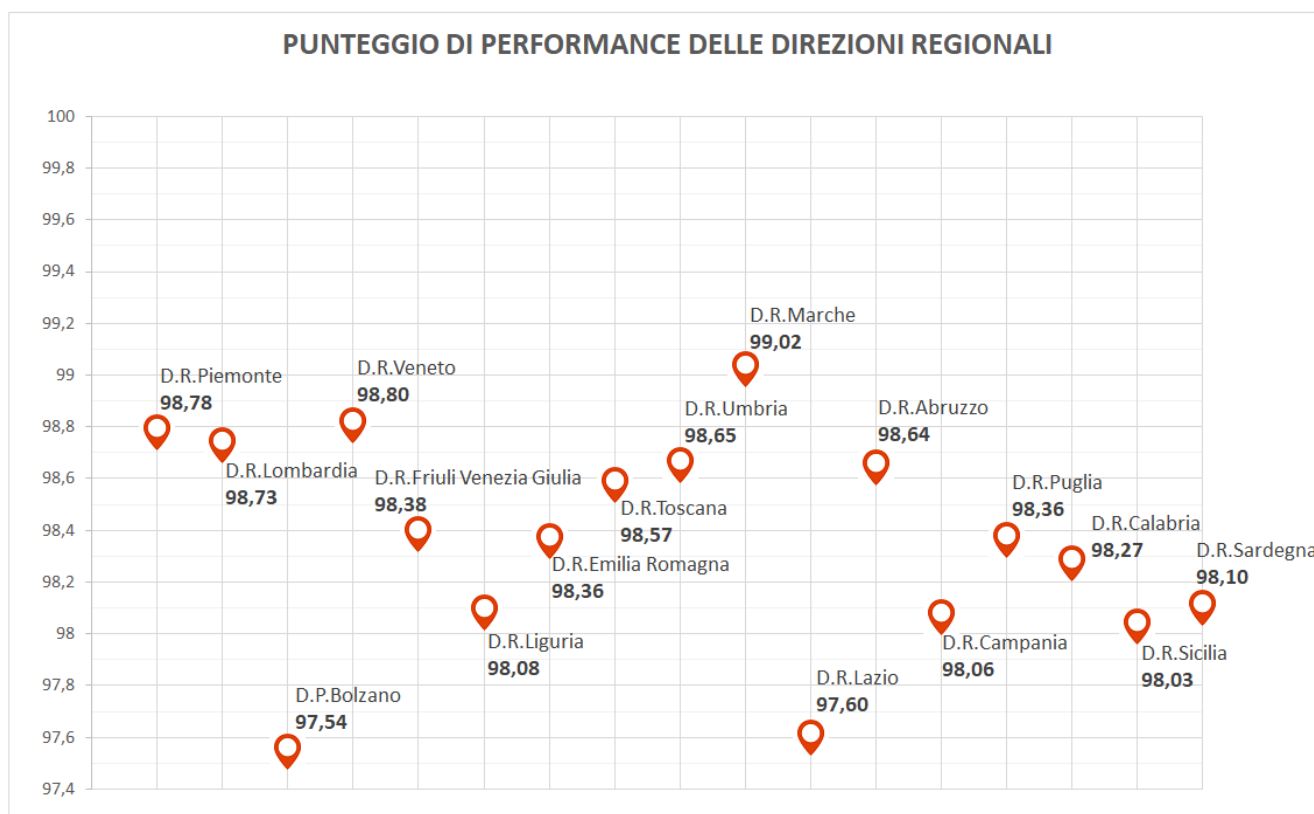
Nell'allegato n. 6 (Valutazione della *performance* delle Unità organizzative) è esposto l'esito della valutazione della *performance* delle Unità organizzative. Per ciascuna Unità organizzativa è riportato il dettaglio degli elementi che concorrono alla determinazione del risultato di *performance*.

Dall'esame di tale allegato risulta che:

- n. 74 Direzioni territoriali hanno conseguito un punteggio pari o superiore a 95 punti;

- n. 1 Direzione territoriale ha conseguito un punteggio compreso nel *range* 90-95 punti;
- n. 1 Direzione territoriale ha conseguito un punteggio compreso nel *range* 85-90 punti;
- le Strutture centrali e regionali hanno conseguito un punteggio pari o superiore a 95 punti.

Tali punteggi scaturiscono dalle misurazioni delle attività gestionali e dai risultati delle indagini di *customer satisfaction* (esterna ed interna), secondo i criteri definiti nel Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 35 del 22 febbraio 2021.



### 3.2.1. Analisi dei risultati gestionali delle Strutture territoriali

Con riferimento ai risultati di *performance* registrati nel 2022, 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 2022		
			TARGET	RISULTATO	% ACCOSTAMENTO
Aziende	Emissione PAT	S.1.02.04 - % in 20 gg.	97,03	98,68	101,70%
	Variazioni ditte (escl. anagrafiche)	S.1.03.04 - % in 20 gg.	95,09	97,98	103,04%
	Variazioni PAT (escl. anagrafiche)	S.1.04.04 - % in 20 gg.	95,20	97,25	102,15%
	Cessazioni PAT	S.1.05.04 - % in 20 gg.	96,66	99,36	102,79%
	Cessazioni ditte	S.1.06.06 - % in 20 gg.	97,77	99,60	101,87%
	Lavorazione incassi scartati/sospesi	S.1.10.01 - % sul n. lavorazioni	58,30	60,09	103,07%
	Lavorazione art. 28	S.1.11.01 - % sul n. lavorazioni	59,07	60,44	102,32%
	Compensazioni debiti/crediti	S.1.13.01 - % sul n. lavorazioni	75,56	78,06	103,31%
Lavoratori	Definizione infortuni	S.2.02.05 - % in 25 gg.	86,00	88,98	103,47%
	Indennizzi in capitale per inf. (DB)	S.2.09.02 - % in 100 gg.	92,01	96,67	105,06%
	Indennizzi in capitale per M.P. non tabellate (DB)	S.2.10.05 - % MP NON tabellate in 120 gg.	78,29	88,76	113,37%
	Indennizzi in capitale per M.P. (DB)	S.2.10.06 - % MP tabellate indennizzate in 100 gg.	77,57	88,70	114,35%
	Costituzione rendite a superstiti ex dirette	S.2.11.02 - % in 80 gg.	88,44	90,49	102,32%
	Costituzione rendite a superstiti	S.2.12.02 - % in 100 gg.	84,60	88,21	104,27%
	Costituzione rendite dirette normali da inf	S.2.13.02 - % in 80 gg.	90,27	95,68	105,99%
	Costituzione rendite dirette normali da M.P.	S.2.14.04 - % MP tabellate in 100 gg. S.2.14.05 - % MP NON tabellate in 120 gg.	77,79 78,43	88,94 82,38	114,33% 105,04%
Aziende	Vigilanza	D.1.01.02 - % di aziende irregolari con recupero premi e/o violazioni formali	85,28	93,14	109,22%
	Contabilità Istituzionale	D.1.03.01 - tempi medi validazione (area aziende)	2,89	2,16	125,26%
Lavoratori		D.2.02.01 - tempi medi validazione (area lavoratori)	4,49	3,56	120,71%
		Incassi da rivalse (*)	D.2.22.02 - Importo incassato a titolo di azioni da rivalsa	263.000.000,00	279.710.380,04
Certificazione e verifica	Servizi omologativi e certificativi	D.9.01.07 - n. sopralluoghi-ispezioni effettuati per serv.omologativi	66.950	93.595	139,80%

Fonte: PBC

(\*) Fonte Contabilità

Dalla tabella si evince che nonostante la consistente riduzione del personale registrata anche nel 2022, solo parzialmente compensata dall'ingresso di neo-assunti nell'ultima parte dell'anno. l'Istituto è riuscito a garantire livelli di qualità del servizio in linea con i *target* programmati.

Alcuni indicatori presentano percentuali di accostamento notevolmente superiori al *target* programmato (D.1.03.01 - D.2.02.02 - D.9.01.07) a causa della difficoltà di programmare *target* adeguati alla capacità produttiva per alcune attività che sono state parzialmente



sospese nel biennio 2020–2021 durante l'emergenza pandemica (ad es. l'erogazione dei servizi omologativi).

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

La valutazione della *performance* dell'Istituto nel suo complesso per l'anno 2022 è avvenuta sulla base di specifici indicatori, appartenenti alle seguenti cinque tipologie:

- attuazione delle strategie;
- stato di salute;
- efficienza ed economicità;
- efficacia;
- impatto.

Attuazione delle strategie				
Indirizzo/obiettivo strategico	Indicatori	Target	Risultato	% Accostamento
Contrasto all'evasione ed elusione (1)	Importo premi omessi accertati	100.013.900 €	93.580.831 €	93,57
Recupero prestazioni economiche (2)	Importo incassato a titolo di azioni da rivalsa	263.000.000 €	279.710.380 €	100,00
Attività di riabilitazione erogata da terzi (3)	N. assistiti	> 15.000	16.810	100,00
	N. prestazioni erogate	> 496.406	592.704	100,00
Attività di reinserimento (4)	N. progetti attivati	> 26	50	100,00
Incremento entrate per certificazione e verifica (5)	Incassi da attività omologativa	11.040.000 €	27.398.276 €	100,00
<b>Risultato Attuazione delle strategie</b>				<b>98,93</b>

Fonte:

- (1) Sistema PBC - sottosistema Controllo obiettivi di produzione
- (2) Sistema Contabilità
- (3) Cruscotto Pir
- (4) Elaborazione Dcpss
- (5) SIDPI-CIVA

Stato di salute				
Obiettivo	Indicatore	Target	Risultato	% Accostamento
Migliorare la salute organizzativa (2)	Customer satisfaction interna (1)	4,00	3,71	92,75
	Rapporto del personale delle Strutture territoriali rispetto al totale del personale	> 0,79	0,80	100,00
	Tasso di assenza dal servizio	< 17,12%	22,95%	65,95
	Tasso di infortunio (*)	< 0,11%	0,27%	0,00
	Tasso di mobilità interna del personale non dirigenziale	> 0,017	0,032	100,00
	Percentuale di lavoratori agili effettivi	0,95	0,73	76,84
	Percentuale di giornate di lavoro agile	<= 0,5	0,34	100,00
Migliorare la salute professionale (2)	Percentuale di dipendenti con lauree tecnico-scientifiche/economiche/area medica	> 21,37%	29,18%	100,00
	Rapporto tra professionalità avanzate e dotazione organica	> 0,85	0,74	87,06
	Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale	> 0,70	0,66	94,29
Migliorare la salute di genere (2)	Percentuale di donne presenti nell'organizzazione	< 61,81%	61,52%	100,00
	Percentuale di donne in ruoli apicali	> 41,56%	40,52%	97,50
Migliorare la salute relazionale (1)	Quantità di utenti/stakeholder coinvolti nel processo di valutazione	>15.053	33.583	100,00
	Customer satisfaction esterna	4,00	3,90	97,50
Migliorare la salute etica	Percentuale di processi oggetto di valutazione del rischio	> 97,39%	-	(**)
	Percentuale di dirigenti oggetto di rotazione degli incarichi (2)	> 7,36%	12,42%	100,00
Migliorare la salute digitale (3)	Percentuale di servizi digitalizzati	> 97,59%	97,59	100,00
	Numero di anomalie e malfunzionamenti	< 22.092	21.852	100,00
Migliorare la salute economico-finanziaria (4) (***)	Autonomia finanziaria (Rapporto tra entrate correnti al netto dei trasferimenti ed entrate correnti)	> 0,88	0,89	100,00
	Autonomia contributiva (Rapporto tra entrate contributive ed entrate correnti)	> 0,81	0,82	100,00
	Riscossione delle entrate contributive, comprese sanzioni civili (Rapporto tra entrate contributive riscosse ed entrate contributive accertate)	> 0,95	0,93	97,89
	Velocità dei pagamenti (Rapporto tra pagamenti per spese correnti di competenza e impegni per spese correnti di competenza)	> 0,92	0,90	97,83
	Capacità finanziaria corrente (Rapporto tra entrate correnti totali accertate e spese correnti totali impegnate)	< 1,31	1,40	93,13
	Capacità finanziaria totale (Rapporto tra entrate totali accertate e spese totali impegnate)	< 1,17	1,29	89,74
	Autocopertura delle spese istituzionali (Rapporto tra entrate contributive accertate e spese per prestazioni istituzionali impegnate)	< 1,38	1,49	92,03

**Risultato Stato di salute 90,94**

(\*) Il risultato di tale indicatore per l'anno 2022 assume carattere straordinario perchè condizionato dal numero delle denunce di infortunio da Covid 19

(\*\*) Indicatore non monitorato perchè i processi dell'Istituto sono, allo stato, in fase di reingegnerizzazione

(\*\*\*) Dati di preconsuntivo

Fonte:

(1) Elaborazioni Csa

(2) Sistema HR

(3) Elaborazioni Dcod

(4) Sistema Contabilità

Efficienza / Economicità				
Obiettivo	Indicatore	Target	Risultato	% Accostamento
Migliorare l'efficienza del processo Aziende (1)	Tempo medio di emissione del certificato assicurativo	4,81 gg.	3,24 gg.	100,00
	Tempo medio di emissione del provvedimento di variazione ditta	6,78 gg.	4,29 gg.	100,00
	Tempo medio di emissione del provvedimento di cessazione ditta	4,08 gg.	2,21 gg.	100,00
	Tempo medio di validazione contabile dei provvedimenti di competenza della linea aziende	2,89 gg.	2,16 gg.	100,00
Migliorare l'efficienza del processo Lavoratori (1)	Tempo medio di definizione degli infortuni	14,23 gg.	14,61 gg.	97,33
	Tempo medio di costituzione delle rendite dirette normali da infortunio	20,84 gg.	17,45 gg.	100,00
	Tempo medio di costituzione delle rendite dirette normali da malattia professionale	102,6 gg.	100,05 gg.	100,00
	Tempo medio di costituzione delle rendite a superstiti	66,53 gg.	59,34 gg.	100,00
	Tempo medio di costituzione delle rendite a superstiti ex dirette	32,77 gg.	37,24 gg.	86,36
	Tempo medio di validazione contabile dei provvedimenti di competenza della linea lavoratori	4,49 gg.	3,56 gg.	100,00
Migliorare l'efficienza nell'erogazione dei servizi omologativi (1)	Numero di sopralluoghi-ispezioni	66.950	93.595	100,00
Migliorare l'economicità del processo Aziende (2) (*)	Rapporto tra costo del personale dell'area Aziende e portafoglio Aziende (**)	< 268,64 €	267,60 €	100,00
Migliorare l'economicità del processo Lavoratori (2) (*)	Rapporto tra costo del personale dell'area Lavoratori e portafoglio Lavoratori (**)	< 384,04 €	341,88 €	100,00
Migliorare l'economicità dell'attività formativa (3)	Costo medio della giornata di formazione	< 15 €	16,72 €	88,53
<b>Risultato Efficienza</b>				<b>98,02</b>

(\*) Dati di preconsuntivo  
 (\*\*) Target aggiornato ai valori consuntivati al 31/12/2021  
 Fonte:  
 (1) Sistema PBC - sottosistema Controllo obiettivi di produzione  
 (2) Sistema Contabilità  
 (3) Sistema HR

Efficacia				
Obiettivo	Indicatore	Target	Risultato	% Accostamento
Migliorare l'efficacia del processo Aziende	Percentuale delle emissioni PAT effettuate in 20 gg.	97,03%	98,68%	100,00
	Percentuale di variazioni ditte effettuate entro un tempo massimo di 20 gg.	95,09%	97,98%	100,00
	Percentuale delle variazioni PAT effettuate in 20 gg.	95,2%	97,25%	100,00
	Percentuale delle cessazioni PAT effettuate in 20 gg.	96,66%	99,36%	100,00
	Percentuale di cessazioni ditte effettuate entro un termine massimo di 20 gg.	97,77%	99,60%	100,00
	Percentuale di incassi scartati/sospesi	58,3%	60,09%	100,00
	Percentuale di lavorazioni art.28	59,07%	60,44%	100,00
	Percentuale delle sistemazioni delle situazioni contributive debiti/crediti	75,56%	78,06%	100,00
	Percentuale di aziende irregolari rispetto alle aziende ispezionate	85,28%	93,14%	100,00
Migliorare l'efficacia del processo Lavoratori	Percentuale delle definizioni infortuni effettuate entro un massimo di 25 gg.	86,00%	88,98%	100,00
	Percentuale di indennizzi in capitale per infortuni effettuati in un tempo massimo di 100 gg.	92,01%	96,67%	100,00
	Percentuale di indennizzi in capitale per malattie professionali non tabellate effettuati in un tempo massimo di 120 gg.	78,29%	88,76%	100,00
	Percentuale di indennizzi in capitale per malattie professionali tabellate effettuati in un tempo massimo di 100 gg.	77,57%	88,70%	100,00
	Percentuale delle costituzioni rendite a superstiti ex dirette effettuate in un tempo massimo di 80 gg.	88,44%	90,49%	100,00
	Percentuale delle costituzioni rendite a superstiti effettuate in un tempo massimo di 100 gg.	84,60%	88,21%	100,00
	Percentuale delle costituzioni rendite dirette normali da infortunio effettuate in un tempo massimo di 80 gg.	90,27%	95,68%	100,00
	Percentuale delle costituzioni rendite dirette normali da malattie professionali tabellate effettuate in un tempo massimo di 100 gg.	77,79%	88,94%	100,00
Percentuale delle costituzioni rendite dirette normali da malattie professionali non tabellate effettuate in un tempo massimo di 120 gg.	78,43%	82,38%	100,00	
<b>Risultato Efficacia</b>				<b>100,00</b>

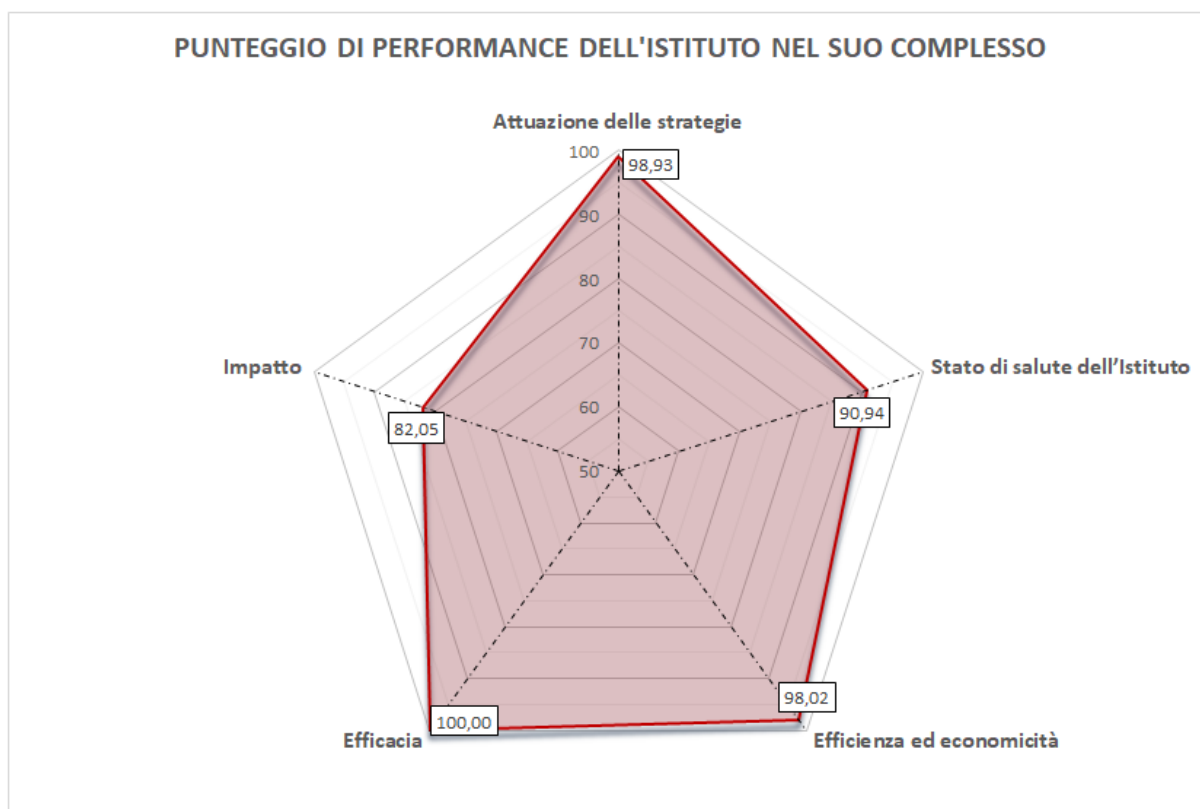
Fonte: Sistema PBC - sottosistema Controllo obiettivi di produzione

Impatto (outcome)				
Obiettivo	Indicatore	Target	Risultato	% Accostamento
Sviluppare la digitalizzazione dei servizi	Numero dei login al Portale	> 29.245.517	21.036.652	71,93
	Media giornaliera degli accessi al Portale istituzionale	> 36.205	27.667	76,42
	Percentuale di richieste pervenute in forma elettronica rispetto al totale delle richieste pervenute	> 97,21%	95,06%	97,79
<b>Risultato Impatto</b>				<b>82,05</b>

Fonte: 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 93,09 rispetto al punteggio massimo conseguibile pari a 100 punti, alla cui determinazione hanno contribuito le cinque dimensioni specificate nella tabella seguente con il relativo peso. Ai fini della determinazione del punteggio non sono state considerate percentuali di accostamento al *target* inferiori allo 0% e superiori al 100%.

Punteggio di <i>performance</i> dell’Istituto nel suo complesso			
Dimensioni della <i>performance</i>	Peso	Risultato dimensione	Punteggio conseguito
Attuazione delle strategie	30	98,93	29,68
Stato di salute dell’Istituto	25	90,94	22,73
Efficienza ed economicità	10	98,02	9,80
Efficacia	10	100,00	10,00
Impatto	25	82,05	20,51
<b>Punteggio complessivo</b>			<b>92,73</b>



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

Il risultato di *performance* dell’Istituto per l’anno 2022 è pari a 92,73 ed è inferiore al punteggio conseguito nel 2021 (98,93).

Tale peggioramento è dovuto principalmente ad alcuni indicatori che misurano lo stato di salute e l’impatto, il cui andamento è stato influenzato da fattori in gran parte contingenti.

Relativamente allo stato di salute le criticità riguardano in particolare:

- i risultati di *Customer* esterna ed interna: al riguardo la carenza di personale ed i malfunzionamenti informatici hanno inciso negativamente sulla qualità del servizio percepita dagli utenti;
- l'utilizzo del lavoro agile: il minor ricorso a tale modalità di lavoro si giustifica con il passaggio, nel corso del 2022, dallo *smart working* emergenziale, quale misura di contrasto alla pandemia, a quello ordinario;
- il tasso di infortunio e tasso di assenza dal servizio: l'incremento dei tassi è determinato dalle assenze per contagio da SARS-CoV-2 che risultano in sensibile incremento rispetto al 2021.

Relativamente agli indicatori di impatto che misurano, in particolare, il grado di utilizzo dei servizi *on-line* la riduzione è stata determinata da due fattori:

- il cambiamento "comportamentale" degli utenti per effetto, a decorrere dal 1° ottobre 2021, della possibilità di accedere ai servizi in rete dell'Inail esclusivamente tramite SPID, CIE o CNS con il conseguente abbandono delle altre credenziali, che ha reso l'accesso ai servizi *on-line* più controllato;
- l'aumentata stabilità dei servizi *on-line*.

## 4. LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

### 4.1. Gli obiettivi in materia di promozione delle pari opportunità

L'Istituto, da tempo ha intrapreso molteplici iniziative dirette a promuovere la parità di genere e di assicurare l'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione.

Tali iniziative sono state programmate e attuate in modo sistematico negli anni, in primo luogo attraverso la predisposizione di un Piano triennale di azioni positive, confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e mediante una serie di strumenti di *policy*.

In particolare, l'Istituto, anche in condivisione di quanto proposto dal Comitato unico di garanzia (Cug), viste le "Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche amministrazioni"<sup>1</sup> ha dato avvio alle seguenti attività volte a diffondere la cultura delle pari opportunità, dell'equilibrio di genere, dell'inclusione, della prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione.

#### **Attività realizzate in materia di pari opportunità**

1. Analisi della documentazione utile alla predisposizione del Bilancio di genere finalizzato ad orientare le politiche del personale in un'ottica di equità tra le componenti maschili e femminili.
2. Definizione della regolamentazione del lavoro agile, ai fini dell'attuazione a regime di una modalità lavorativa "ibrida", che alternando il lavoro in presenza e a distanza, costituisce una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa prescindendo dal genere.

---

<sup>1</sup> Adottate il 6 ottobre 2022 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità.

**Attività realizzate in materia di pari opportunità**

3. Realizzazione della progettazione di dettaglio del percorso formativo “la cultura del rispetto” rivolto a tutto il personale dell’Istituto, volto a favorire il benessere organizzativo del personale dell’Inail attraverso la creazione di un clima positivo che faciliti il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e ad accrescere la cultura del rispetto della persona e valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo anche attraverso l’utilizzo di specifici strumenti e di una corretta comunicazione interpersonale. L’erogazione è stata programmata a partire dal 2023.
4. Predisposizione del Codice etico su proposta del “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, e sentito il responsabile per l’anticorruzione e la trasparenza, nonché le OO.SS. con l’obiettivo finale di alimentare un sistema interno in cui il rispetto della legalità e il valore dell’etica aziendale sia percepito non già come il risultato di una condotta imposta, ma il frutto di un processo endogeno volto a interiorizzare, condividere e mettere in pratica quei principi e valori enunciati nel Codice che tutti, nell’ambito del nostro lavoro, siamo chiamati a osservare quotidianamente.

## 4.2. Dati di genere

### 4.2.1. 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.

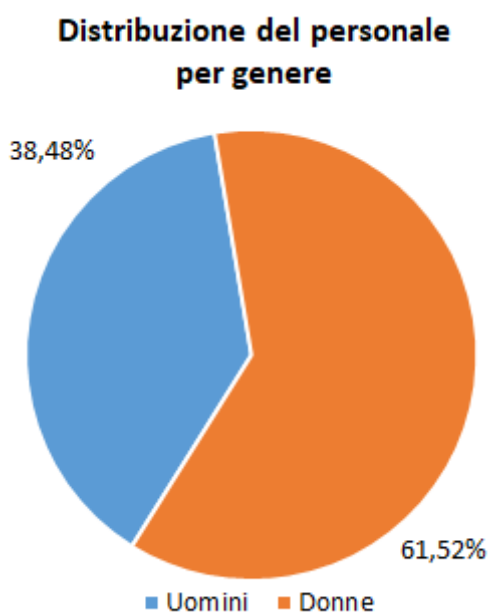
#### **Ripartizione per genere e categoria**

CATEGORIA	2020		2021		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	88	65	84	64	85	62
Medici	190	218	170	212	212	292
Professionisti	297	196	289	195	271	191
Personale delle Aree Funzionari - Assistenti - Operatori	2.067	4.119	1.954	3.896	2.119	4.060
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	6	1	6	-	6	-
Personale dei livelli I/III - Ricerca	200	143	196	140	190	139
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	296	329	285	322	278	310
<b>TOTALE</b>	<b>3.144</b>	<b>5.071</b>	<b>2.984</b>	<b>4.829</b>	<b>3.161</b>	<b>5.054</b>
	<b>8.215</b>		<b>7.813</b>		<b>8.215</b>	

Fonte: sistema HR

Estrazione dati dell'11 gennaio 2023

#### **Composizione percentuale per genere e categoria**





CATEGORIA	2020		2021		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	57,52	42,48	56,76	43,24	57,82	42,18
Medici	46,57	53,43	44,50	55,50	42,06	57,94
Professionisti	60,24	39,76	59,71	40,29	58,66	41,34
Personale delle Aree Funzionari - Assistenti - Operatori	33,41	66,59	33,40	66,60	34,29	65,71
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	85,71	14,29	100,00	0,00	100,00	0,00
Personale dei livelli I/III - Ricerca	58,31	41,69	58,33	41,67	57,75	42,25
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	47,36	52,64	46,95	53,05	47,28	52,72
<b>TOTALE</b>	<b>38,27</b>	<b>61,73</b>	<b>38,19</b>	<b>61,81</b>	<b>38,48</b>	<b>61,52</b>

Fonte: sistema HR

Estrazione dati dell'11 gennaio 2023

### Età media per genere e categoria

CATEGORIA	2020		2021		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	56,26	56,41	56,98	57,05	57,28	57,89
Medici	58,66	56,68	58,82	57,16	56,30	53,66
Professionisti	58,07	56,08	58,84	56,97	59,43	57,60
Personale delle Aree Funzionari - Assistenti - Operatori	54,98	53,56	55,11	53,88	53,73	53,04
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	57,67	63,43	58,67	-	59,67	-
Personale dei livelli I/III - Ricerca	53,96	50,36	54,79	51,18	55,59	52,06
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	50,80	50,39	51,38	51,14	51,99	51,58
<b>MEDIA</b>	<b>55,07</b>	<b>53,53</b>	<b>55,37</b>	<b>53,93</b>	<b>54,46</b>	<b>53,19</b>
	<b>54,12</b>		<b>54,48</b>		<b>53,68</b>	

Fonte: sistema HR

Estrazione dati dell'11 gennaio 2023

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

CATEGORIA	2020		2021		2022	
	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 Funzionari - Assistenti - Operatori	42,53	47,41	43,96	50,72	46,30	57,32
<b>TOTALE</b>	<b>53,22</b>	<b>50,59</b>	<b>56,07</b>	<b>55,99</b>	<b>57,65</b>	<b>62,37</b>

Fonte: sistema HR

Estrazione dati dell'11 gennaio 2023

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

### Cessazioni dal servizio per genere e categoria

CATEGORIA	2020		2021		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	4	3	4	2	4	4
Medici	18	10	20	12	6	21
Professionisti	8	1	8	2	18	7
Personale delle Aree Funzionari - Assistenti - Operatori	128	221	157	267	124	243
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	-	-	-	1	-	-
Personale dei livelli I/III - Ricerca	4	2	4	3	6	3
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	6	8	11	8	9	13
<b>TOTALE</b>	<b>168</b>	<b>245</b>	<b>204</b>	<b>295</b>	<b>167</b>	<b>291</b>
	<b>413</b>		<b>499</b>		<b>458</b>	

Fonte: sistema HR

Estrazione dati dell'11 gennaio 2023

### Turnover per genere e categoria

CATEGORIA	2020		2021		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	-2	-	-4	-1	1	-2
Medici	-17	-4	-20	-6	42	80
Professionisti	-8	-1	-8	-1	-18	-4
Personale delle Aree Funzionari - Assistenti - Operatori	-110	-205	-113	-223	165	164
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	-	-	-	-1	-	-
Personale dei livelli I/III - Ricerca	-2	4	-4	-3	-6	-1
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	-6	-7	-11	-7	-7	-12
<b>TOTALE</b>	<b>-145</b>	<b>-213</b>	<b>-160</b>	<b>-242</b>	<b>177</b>	<b>225</b>
	<b>-358</b>		<b>-402</b>		<b>402</b>	

Fonte: sistema HR

Estrazione dati dell'11 gennaio 2023

### Part-time per genere e categoria

CATEGORIA	2020		2021		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Medici	-	1	-	1	-	1
Professionisti	6	-	6	-	6	-
Personale delle Aree Funzionari - Assistenti - Operatori	36	291	32	265	32	247
Personale dei livelli I/III - Ricerca	3	4	2	5	5	6
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	4	11	5	9	5	8
<b>TOTALE</b>	<b>49</b>	<b>307</b>	<b>45</b>	<b>280</b>	<b>48</b>	<b>262</b>
	<b>356</b>		<b>325</b>		<b>310</b>	

Fonte: sistema HR

Estrazione dati dell'11 gennaio 2023

**Telelavoro per genere e categoria**

CATEGORIA	2020		2021		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Medici	-	1	-	-	1	-
Professionisti	13	4	9	1	10	3
Personale delle Aree Funzionari - Assistenti - Operatori	95	315	72	227	87	277
Personale dei livelli I/III - Ricerca	2	1	2	6	2	4
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	7	28	6	16	10	31
<b>TOTALE</b>	<b>117</b>	<b>349</b>	<b>89</b>	<b>250</b>	<b>110</b>	<b>315</b>
	<b>466</b>		<b>339</b>		<b>425</b>	

Fonte: Elaborazione DCOD del 4 aprile 2023

## 4.2.2. Prospettiva esterna

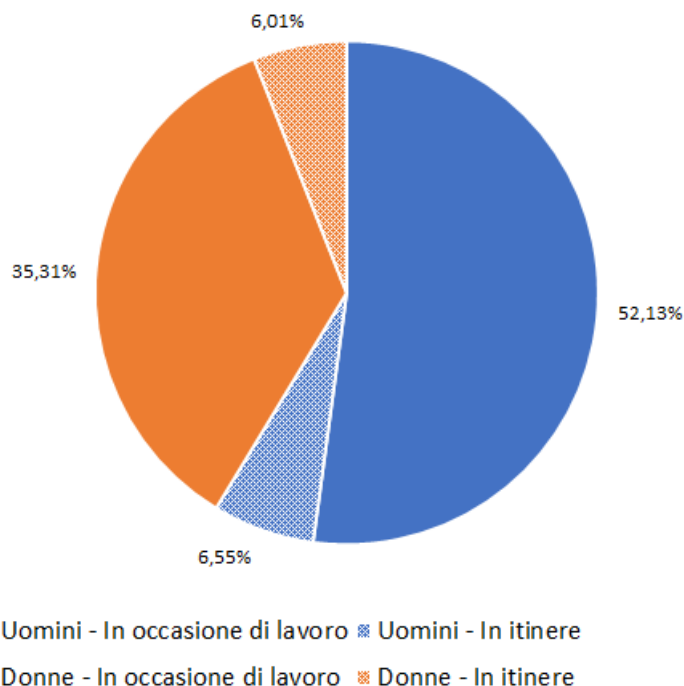
Nelle tabelle successive si dà evidenza della ripartizione, per genere e modalità di accadimento, delle denunce di infortunio e malattia professionale nel triennio 2020-2022 e della ripartizione, per genere, dei casi denunciati nel 2022 d'infortunio da SARS-CoV-2.

L'aumento del fenomeno infortunistico che emerge rispetto al 2021 è comune alla componente maschile e femminile e riguarda sia gli infortuni "in occasione di lavoro" che quelli "in itinere". Analogamente si registra nel 2022 un incremento delle malattie professionali per entrambi i generi.

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

Denunce di infortunio	2020		2021		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
In occasione di lavoro	270.996	199.662	294.946	153.815	343.677	232.778
In itinere	30.158	28.914	38.624	35.999	43.208	39.611
<b>TOTALE</b>	<b>301.154</b>	<b>228.576</b>	<b>333.570</b>	<b>189.814</b>	<b>386.885</b>	<b>272.389</b>
	<b>529.730</b>		<b>523.384</b>		<b>659.274</b>	

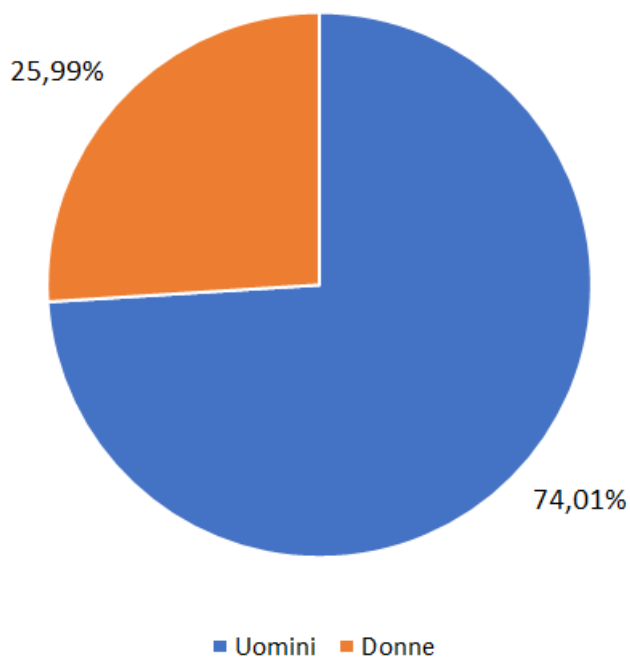
Fonte: EDH



**Denunce di malattia professionale per genere**

Denunce di malattie professionali	2020		2021		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Ripartizione per genere	32.447	11.834	39.662	15.340	44.530	15.639
<b>TOTALE</b>	<b>44.281</b>		<b>55.002</b>		<b>60.169</b>	

Fonte: EDH



I contagi sul lavoro da SARS-CoV-2 denunciati all'Inail nel 2022 sono n. 119.873, dei quali il 68,93% riguarda le donne.

### **Denunce di infortunio da SARS-CoV-2**

Denunce di infortunio da COVID-19	2022	
	Uomini	Donne
Ripartizione per genere	37.243	82.630
<b>TOTALE</b>	<b>119.873</b>	

Fonte: Elaborazione Csa

## 5. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il processo di valutazione della *performance* individuale si è concluso, per il personale delle Aree del comparto Funzioni centrali, della Ricerca (liv. IV – VIII), dei Dirigenti medici di I e II livello, di Collaborazione sanitaria, Professionisti e dei Funzionari di vigilanza, con gli esiti riportati nel prospetto seguente.

Categorie dipendenti	Numero dipendenti valutati	Dipendenti con valutazione <i>elevata</i> e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione <i>più che adeguata</i> e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione <i>sufficiente</i> e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione <i>insufficiente</i> e % rispetto al totale	
Personale delle Aree F.C.	5.317	2.649	49,82%	2.527	47,53%	137	2,58%	4	0,08%
Funzionari di vigilanza	216	83	38,43%	129	59,72%	4	1,85%	-	0,00%
Personale della collaborazione sanitaria	917	422	46,02%	481	52,45%	14	1,53%	-	0,00%
Medici di I livello	283	149	52,65%	122	43,11%	12	4,24%	-	0,00%
Medici di II livello	103	62	60,19%	41	39,81%	-	0,00%	-	0,00%
Personale comparto Ricerca (liv. IV – VIII)	604	269	44,54%	314	51,99%	21	3,48%	-	0,00%
Professionisti	484	261	53,93%	218	45,04%	4	0,83%	1	0,21%
<b>Totale</b>	<b>7.924</b>	<b>3.895</b>	<b>49,15%</b>	<b>3.832</b>	<b>48,36%</b>	<b>192</b>	<b>2,42%</b>	<b>5</b>	<b>0,06%</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 93 - 100 e % rispetto al totale		Valutati con range punteggio 91 - 92,999 e % rispetto al totale		Valutati con range punteggio 90 - 90,999 % rispetto al totale		Valutati con range punteggio 85 - 89,999 e % rispetto al totale		Valutati con range punteggio < 85 e % rispetto al totale	
Dirigenti generali	25	2	8,00%	4	16,00%	13	52,00%	6	24,00%	-	0,00%
Coordinatori generali, Avvocato generale, Sovrintendente san.centrale	6	-	0,00%	4	66,67%	2	33,33%	-	0,00%	-	0,00%
<b>TOTALE</b>	<b>31</b>	<b>2</b>	<b>6,45%</b>	<b>8</b>	<b>25,81%</b>	<b>15</b>	<b>48,39%</b>	<b>6</b>	<b>19,35%</b>	<b>-</b>	<b>0,00%</b>

I range di valutazione non sono confrontabili con quelli degli anni precedenti.

Categorie dipendenti	Numero dipendenti valutati	Dipendenti con valutazione <i>elevata</i> ( <i>superiore a 117,5</i> ) e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione <i>intermedia</i> ( <i>fascia 105 - 117,499</i> ) e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione <i>base</i> ( <i>fascia 95,35 - 104,999</i> ) e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione <i>sufficiente</i> ( <i>fascia 80 - 95,349</i> ) e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione <i>insufficiente</i> ( <i>&lt; 79,999</i> ) e % rispetto al totale	
Dirigenti di II fascia	145	98	67,59%	33	22,76%	11	7,59%	1	0,69%	2	1,38%
Responsabili di Struttura non dirigenziale di tipo B	115	73	63,48%	37	32,17%	4	3,48%	1	0,87%	-	0,00%
<b>Totale</b>	<b>260</b>	<b>171</b>	<b>65,77%</b>	<b>70</b>	<b>26,92%</b>	<b>15</b>	<b>5,77%</b>	<b>2</b>	<b>0,77%</b>	<b>2</b>	<b>0,77%</b>

## 6.PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* ORGANIZZATIVA

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

Il processo di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa 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.

Relativamente alle indagini di *Customer satisfaction* esterna ed interna, i questionari raccolti sono stati anonimizzati nel rispetto delle disposizioni normative circa la protezione dei dati personali e aggregati dalla DC organizzazione digitale; quest'ultima li ha trasmessi alla Consulenza statistico attuariale che ha verificato la congruità dei dati e successivamente ha effettuato le elaborazioni statistiche e predisposto i *report* con le analisi di dettaglio.

## 6.2. 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.





## 7. COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

In conformità a quanto previsto dal d.p.r. 24 giugno 2022 n. 81, a decorrere dal 2022 il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza è assorbito dal Piano integrato di attività ed organizzazione, adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 312 del 6 dicembre 2022, al cui interno vi è la specifica sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

Gli obiettivi programmati nella citata sottosezione sono anche obiettivi di *performance* delle unità organizzative centrali e territoriali.

In particolare, tra le attività programmate nel corso del 2022 sono state realizzate:

1. l'aggiornamento annuale delle analisi – svolte con tecniche SWOT e *Survey* - 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;
2. 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;
3. progettazione ed erogazione di interventi formativi in materia di anticorruzione e trasparenza e per il potenziamento dell'integrità morale dei dipendenti e collaboratori dell'Istituto, rivolto sia alla dirigenza che al restante personale dell'Istituto;
4. la totale dematerializzazione delle istanze di accesso pervenute nel 2022 pari a n. 10.188 (n. 11 istanze di accesso civico semplice, n. 134 istanze di accesso civico generalizzato e n. 10.043 istanze di accesso documentale);
5. aggiornamento e ampliamento delle aree gestionali sottoposte a individuazione, ponderazione e trattamento dei rischi corruzione e operativi (*risk management*);
6. sviluppo e sperimentazione di una funzione di *fraud auditing* basato sull'analisi dei flussi dati generati dalle procedure gestionali e supportato da sistemi di Intelligenza Artificiale per l'individuazione di comportamenti non conformi alle regole di funzionamento interno del sistema.

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"	75,72 %	78,12%	103,17
Direzioni regionali	Lavoratori	Incrementare il recupero delle prestazioni economiche erogate per infortunio o m.p.	Percentuale dell'importo incassato a titolo di azioni da rivalsa rispetto all'importo programmato	100 %	109,08%	109,08%

Fonte: sistema PBC - sottosistema Controllo obiettivi di produzione

## 8. 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.

## 9. 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>Valore pubblico</b>	miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli <i>stakeholder</i> , dei destinatari di una politica o di un servizio
<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> .

## 10. ACRONIMI

ANAC	Autorità nazionale anticorruzione
ASP	Azienda Sanitaria Provinciale
AVV.GEN.	Avvocatura generale
BRIC	Bando ricerche in collaborazione
CCNL	Contratto collettivo nazionale di lavoro
CERIT	Centro di eccellenza per la ricerca e l'innovazione tecnologica
CIT	Consulenza per l'innovazione tecnologica
CIE	Carta di identità elettronica
CIV	Consiglio di indirizzo e vigilanza
CIVA	Certificazione e verifica impianti e apparecchi
CNS	Carta nazionale dei servizi
CONTARP	Consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione
COVID	<i>Corona Virus Disease</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
D.I.	Decreto interministeriale
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
D.L.	Decreto legge
D.LGS.	Decreto legislativo
D.M.	Decreto ministeriale
DP	Direzione provinciale
D.P.R.	Decreto del Presidente della Repubblica
DR	Direzione regionale
EDH	<i>Enterprise data hub</i>
EPNE	Enti pubblici non economici
FAQ	<i>Frequently asked questions</i>
FKT	Fisiokinesiterapia
GRA	Gestione rapporto assicurativo
HR	<i>Human resource</i>
INAIL	Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro
INL	Ispettorato nazionale del lavoro
IRCCS	Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico
ISI	Incentivi di sostegno alle imprese
IIT	Istituto italiano di tecnologia
IT	<i>Information technology</i>
MIUR	Ministero dell'istruzione e del merito
MISE	Ministero delle imprese e del <i>made in Italy</i>
MP	Malattia professionale
NGEU	<i>Next generation EU</i>
OIV	Organismo indipendente di valutazione
ORSO	Obiettivi risultati scostamenti opportunità
PA	Pubblica amministrazione
PAT	Posizione assicurativa territoriale
PAR	Piano di attività di Ricerca

PBC	Programmazione bilancio e controllo
PIAO	Piano integrato di attività e organizzazione
PIR	Prestazioni integrative riabilitative
PMI	Piccole e medie imprese
PNRR	Piano nazionale di ripresa e resilienza
POLA	Piano organizzativo del lavoro agile
PTPCT	Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza
RLS	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
RNA	Registro nazionale aiuti di Stato
RRF	<i>Recovery and resilience facility</i>
SARS-CoV-2	<i>Severe acute respiratory syndrome Coronavirus 2</i>
SIS	Servizio ispettorato e sicurezza
SPID	Sistema pubblico di identità digitale
SSC	Sovrintendenza sanitaria centrale
SSN	Servizio sanitario nazionale
SSO	Servizio supporto organi
SWOT	<i>Strengths</i> (punti di forza), <i>weaknesses</i> (debolezze), <i>opportunities</i> (opportunità) e <i>threats</i> (minacce)