

INAIL

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023

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

PREMESSA	5
1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E PER GLI STAKEHOLDER ESTERNI	7
1.1. Analisi del contesto e delle risorse.....	7
1.1.1. <i>Le risorse umane</i>	7
1.1.2. <i>Le articolazioni territoriali</i>	10
1.1.3. <i>Entrate e uscite</i>	11
1.1.4. <i>Analisi Swot</i>	13
1.2. Sintesi dei principali risultati raggiunti	14
1.2.1. <i>Il portafoglio Aziende e Prestazioni</i>	14
1.2.2. <i>La tutela economica e sanitaria agli infortunati e tecnopatici</i>	16
1.2.3. <i>Le attività di ricerca</i>	19
1.2.4. <i>Gli incentivi economici alle imprese che investono in prevenzione</i>	21
2. IL VALORE PUBBLICO	23
2.1. Il Valore istituzionale	24
2.2. Il Valore aziendale.....	24
2.3. Lo Stato di salute delle risorse.....	25
2.4. L'Indice sintetico di Valore pubblico.....	26
2.5. Analisi dei risultati degli indicatori di Valore pubblico	27
3. LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i> ORGANIZZATIVA	28
3.1. Misurazione della <i>performance</i> delle Unità organizzative	28
3.1.1. <i>I risultati degli obiettivi gestionali e di produzione</i>	28
3.1.2. <i>I risultati della Customer satisfaction esterna</i>	29
3.1.3. <i>I risultati della Customer satisfaction interna</i>	30
3.2. Valutazione della <i>performance</i> delle Unità organizzative	33
3.2.1. <i>Analisi dei risultati gestionali delle Strutture territoriali</i>	34
4. LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ.....	35
4.1. Gli obiettivi in materia di promozione delle pari opportunità	35
5. LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i> INDIVIDUALE	37
6. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i> ORGANIZZATIVA.....	38
6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	38
6.2. Punti di forza e di debolezza.....	40
7. IL COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	41
8. ALLEGATI.....	43
9. GLOSSARIO.....	44

10. ACRONIMI..... 46

PREMESSA

L'Inail, Istituto nazionale assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, è un Ente pubblico non economico che gestisce l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Obiettivi dell'Inail sono:

- la riduzione del fenomeno infortunistico;
- l'assicurazione di tutti i lavoratori che svolgono attività soggette a rischio;
- la garanzia del reinserimento nella vita lavorativa e di relazione degli infortunati sul lavoro;
- lo svolgimento di attività di ricerca;
- lo sviluppo di metodologie di controllo e verifica in materia di prevenzione e sicurezza.

La tutela nei confronti dei lavoratori, anche a seguito delle innovazioni normative intervenute, ha assunto sempre più le caratteristiche di sistema integrato, che riguarda:

- lo studio delle situazioni di rischio;
- gli interventi di prevenzione nei luoghi di lavoro;
- le prestazioni sanitarie ed economiche;
- la cura, la riabilitazione e il reinserimento nella vita sociale e lavorativa nei confronti di coloro che hanno subito danni fisici a seguito di infortunio o malattia professionale.

L'assicurazione, obbligatoria per tutti i datori di lavoro che occupano lavoratori dipendenti e parasubordinati nelle attività che la legge individua come rischiose, tutela il lavoratore contro i danni derivanti da infortuni e malattie professionali causati dall'attività lavorativa; l'assicurazione esonera il datore di lavoro dalla responsabilità civile conseguente ai danni subiti dai propri dipendenti.

Allo scopo di contribuire a ridurre il fenomeno infortunistico, l'Inail realizza, inoltre, iniziative di:

- monitoraggio continuo dell'andamento degli infortuni anche in relazione all'andamento dell'occupazione;
- indirizzo, formazione e consulenza in materia di prevenzione alle piccole e medie imprese;
- finanziamento alle imprese che investono in sicurezza;
- ricerca finalizzata alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Inail eroga i propri servizi attraverso un sistema di tutela globale e integrata che si esplica in particolar modo attraverso:

- interventi di prevenzione sui luoghi di lavoro, principalmente attraverso controlli e verifiche delle attrezzature e ambienti di lavoro, attività di informazione e formazione, finanziamento di progetti che aumentino la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- prestazioni sanitarie ed economiche, cura, eventuale protesizzazione e/o fornitura di ortesi e ausili, riabilitazione, reinserimento dei lavoratori infortunati o tecnopatici;
- collaborazione strutturata e organica con gli altri soggetti istituzionali che compongono il sistema del *welfare*.

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

1.1. Analisi del contesto e delle risorse

1.1.1. Le risorse umane

Gran parte del personale che opera in Inail appartiene ai comparti Funzioni centrali e Istruzione e Ricerca.

In particolare, le risorse che appartengono al comparto "Funzioni centrali" sono n. 7.086 mentre ammonta a n. 909 unità il personale con contratto "Ricerca".

Le tabelle illustrano la consistenza e l'età media per genere e categoria, di tale personale per il triennio 2021-2023.

Numerosità del personale per genere e categoria

CATEGORIA	2021		2022		2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	84	64	85	62	83	65
Medici	170	212	212	292	218	303
Professionisti	289	195	271	191	258	185
Personale delle Aree Funzionari - Assistenti - Operatori	1.954	3.896	2.119	4.060	2.016	3.958
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	6	-	6	-	6	-
Personale dei livelli I/III - Ricerca	196	140	190	139	188	136
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	285	322	278	310	273	306
TOTALE	2.984	4.829	3.161	5.054	3.042	4.953
	7.813		8.215		7.995	

Fonte: sistema HR

Composizione percentuale del personale per genere e categoria

CATEGORIA	2021		2022		2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	56,76	43,24	57,82	42,18	56,08	43,92
Medici	44,50	55,50	42,06	57,94	41,84	58,16
Professionisti	59,71	40,29	58,66	41,34	58,24	41,76
Personale delle Aree Funzionari - Assistenti - Operatori	33,40	66,60	34,29	65,71	33,75	66,25
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	100,00	-	100,00	-	100,00	-
Personale dei livelli I/III - Ricerca	58,33	41,67	57,75	42,25	58,02	41,98
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	46,95	53,05	47,28	52,72	47,15	52,85
TOTALE	38,19	61,81	38,48	61,52	38,05	61,95

Fonte: sistema HR

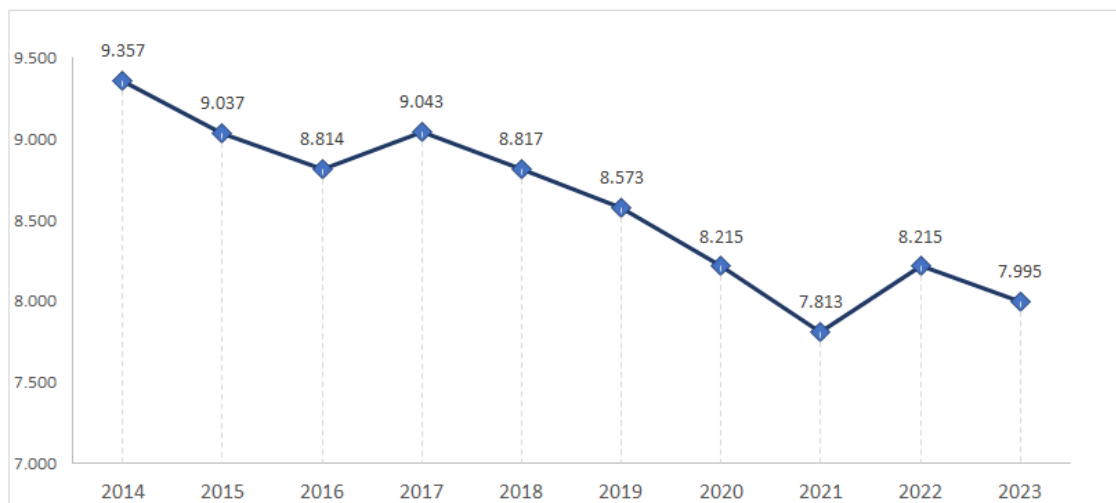
Età media del personale per genere e categoria

CATEGORIA	2021		2022		2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne		
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	56,98	57,05	57,28	57,89	57,82	58,16
Medici	58,82	57,16	56,30	53,66	55,20	53,12
Professionisti	58,84	56,97	59,43	57,60	60,20	58,39
Personale delle Aree Funzionari - Assistenti - Operatori	55,11	53,88	53,73	53,04	54,38	53,51
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	58,67	-	59,67	-	60,73	-
Personale dei livelli I/III - Ricerca	54,79	51,18	55,59	52,06	56,38	52,76
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	51,38	51,14	51,99	51,58	52,90	52,45
MEDIA	55,37	53,93	54,46	53,19	55,03	53,64
	54,48		53,68		54,17	

Fonte: sistema HR

Il grafico illustra il *trend* di progressiva e costante diminuzione del personale nel decennio 2014 - 2023.

Consistenza del personale



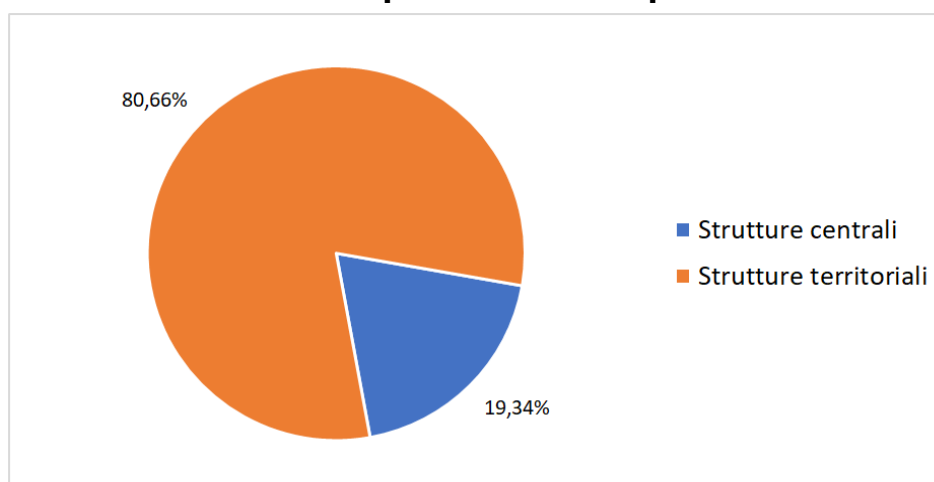
Le altre categorie di personale che operano nell'Istituto sono:

- 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. 173), e del personale a Ccnl Editoria e grafica della Tipografia di Milano (n. 20);
- il personale non titolare di un rapporto di lavoro subordinato, con specifico riferimento ai medici a rapporto libero professionale (n. 562).

Il personale è allocato presso le Strutture territoriali dell'Istituto nella misura dell'80,66%.

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



1.1.2. Le articolazioni territoriali

L'assetto complessivo dell'Istituto si articola in:

Direzione generale

Direzioni regionali (n. 21)

Direzioni territoriali (n. 77)

Sedi locali (n. 188)

Agenzie (n. 30)

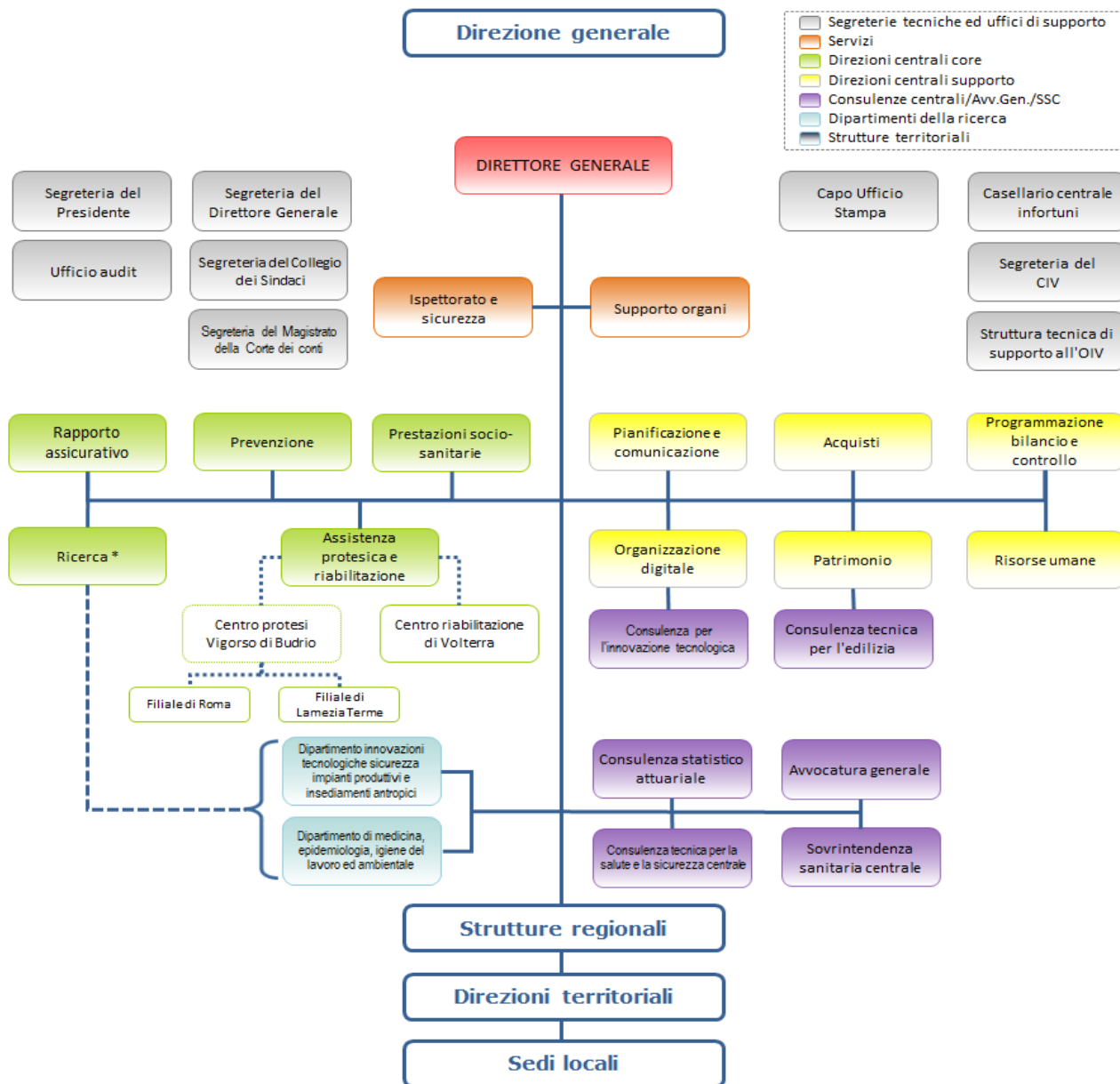
La Direzione generale svolge funzioni di direzione, coordinamento, indirizzo, programmazione e controllo, per l'attuazione delle direttive degli Organi. Svolge compiti di presidio e di gestione accentrata in ordine a determinate materie o funzioni.

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

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

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

Organigramma



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

1.1.3. Entrate e uscite

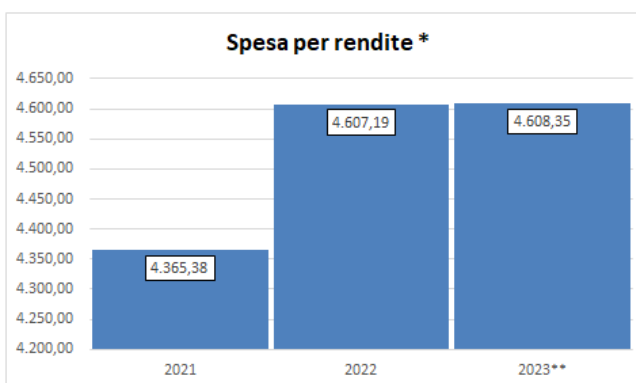
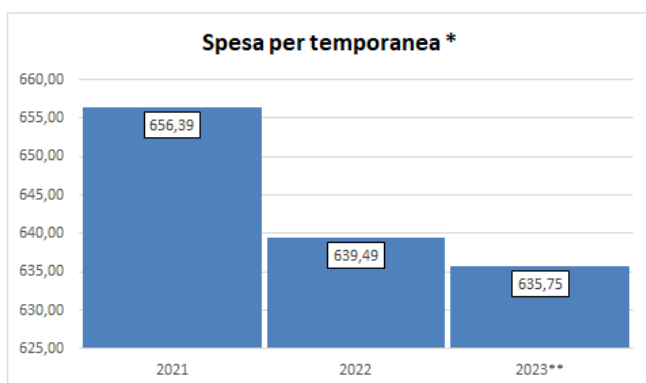
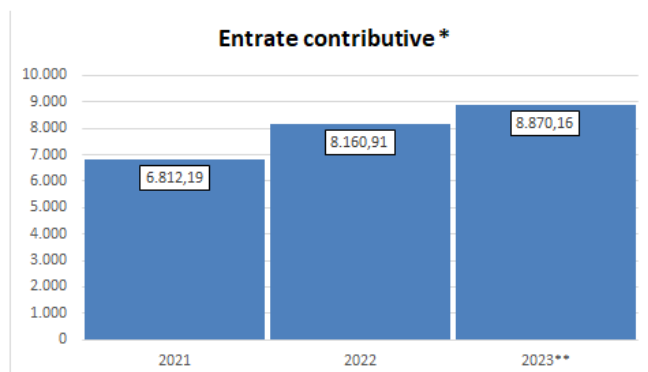
Il bilancio dell'Istituto si articola in entrate e uscite.

Nell'ambito delle entrate la voce più consistente è rappresentata dalle entrate contributive.

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 del loro andamento nel triennio 2021-2023.

Andamento Entrate / Uscite nel triennio 2021-2023



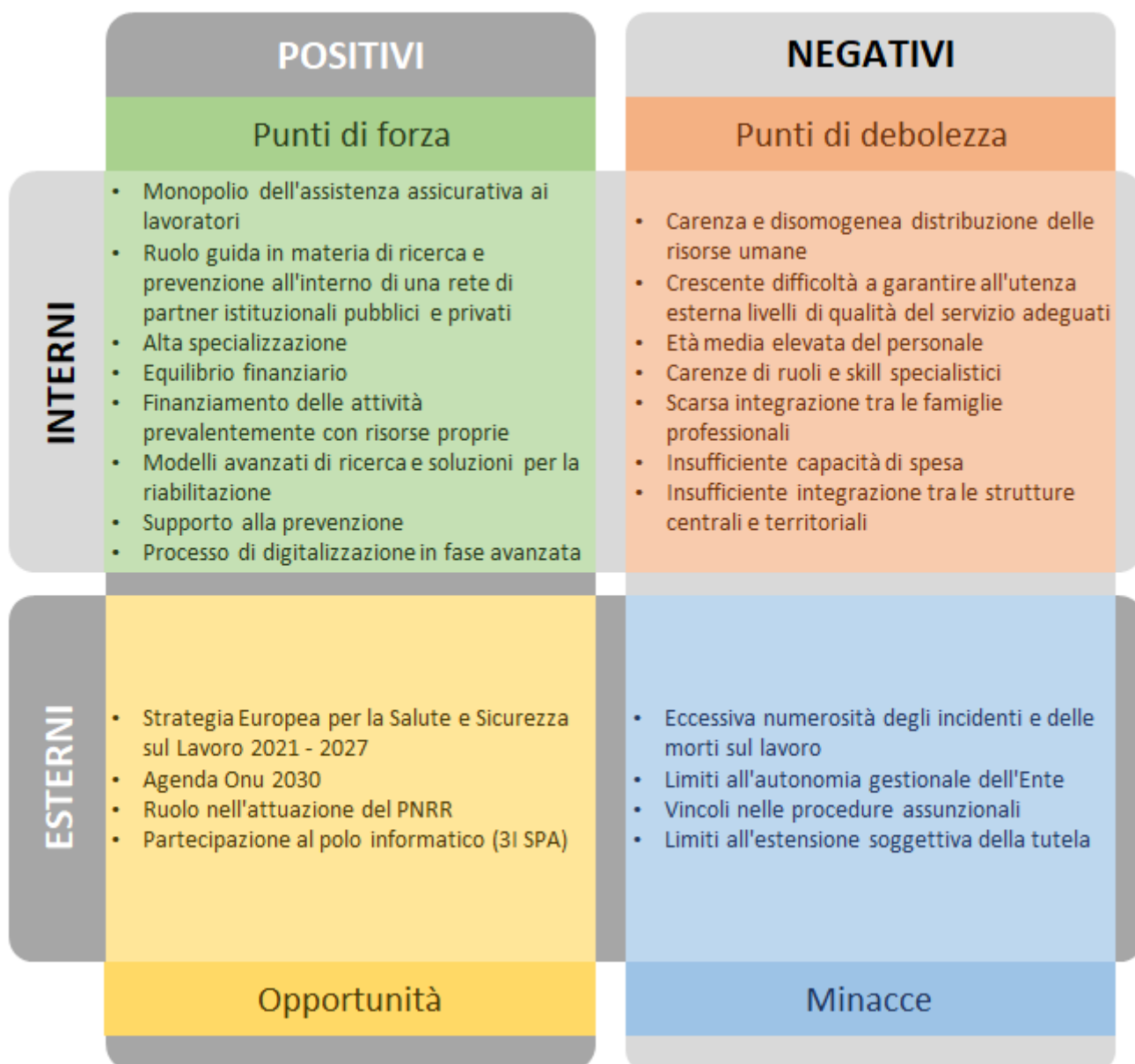
Fonte: Contabilità

* in milioni di euro

** dati provvisori: estrazione al 14 marzo

1.1.4. 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.



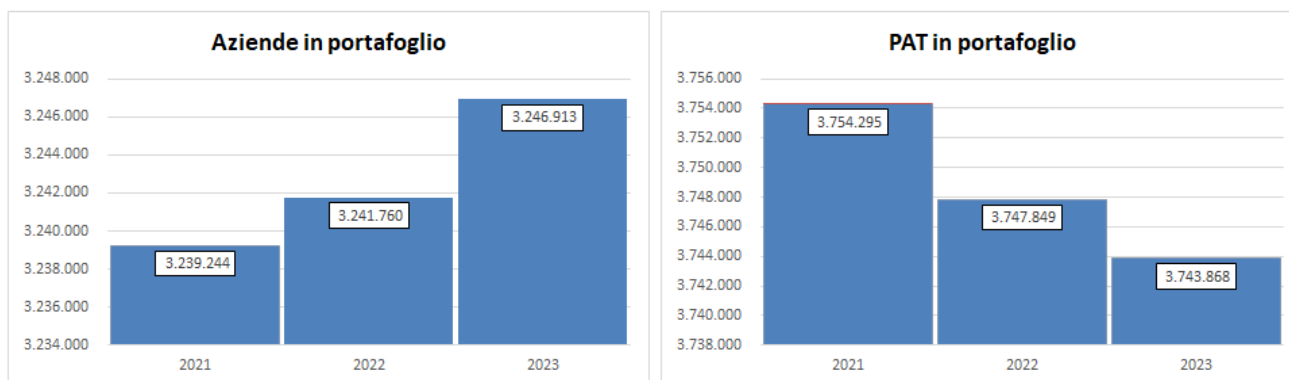
1.2. Sintesi dei principali risultati raggiunti

Le informazioni espone in tale sezione riflettono la “*mission*” multidisciplinare dell’Istituto che, come anticipato nella premessa, ha integrato, per effetto di interventi normativi degli ultimi decenni, la tradizionale funzione assicurativa tanto da porsi, nell’attuale sistema del *welfare*, quale garante di una forma di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali globale ed integrata, comprensiva degli interventi di ricerca, prevenzionali, curativi, indennitari, riabilitativi e di reinserimento socio – lavorativo.

1.2.1. Il portafoglio Aziende e Prestazioni

Il rapporto assicurativo si costituisce automaticamente al verificarsi dei presupposti soggettivi ed oggettivi stabiliti dalla legge. Esso ha normalmente inizio con la denuncia del datore di lavoro dell’inizio delle attività; l’Inail assegna all’azienda un codice e, per ogni singola sede di lavoro o unità locale, assegna la cosiddetta Posizione assicurativa territoriale (PAT). Tuttavia, anche in assenza della denuncia iniziale, il lavoratore è comunque garantito sin dall’inizio dell’attività assicurata in base al principio dell’automaticità delle prestazioni che, però, non opera per i lavoratori autonomi che non sono in regola con il pagamento dei contributi e per i lavoratori domestici (cd. assicurazione delle casalinghe) che non sono in regola con il versamento del premio. In caso di irregolarità, il diritto alle prestazioni sorge solo per gli infortuni accaduti dal giorno successivo alla data di regolarizzazione.

Andamento del portafoglio aziende nel triennio 2021-2023



Fonte: EDH

Lavoratori assicurati – anno 2022*

GESTIONE ASSICURATIVA	LAVORATORI ASSICURATI (**)
Industria e Servizi	18.302
Agricoltura	1.441
Per conto dello Stato	-
Infortuni domestici	461
Navigazione	24

Fonte: Corte dei conti – Relazione Inail – Esercizio 2022

* Il numero di assicurati Inail ammontava al 31 dicembre 2022 a oltre 20 milioni.

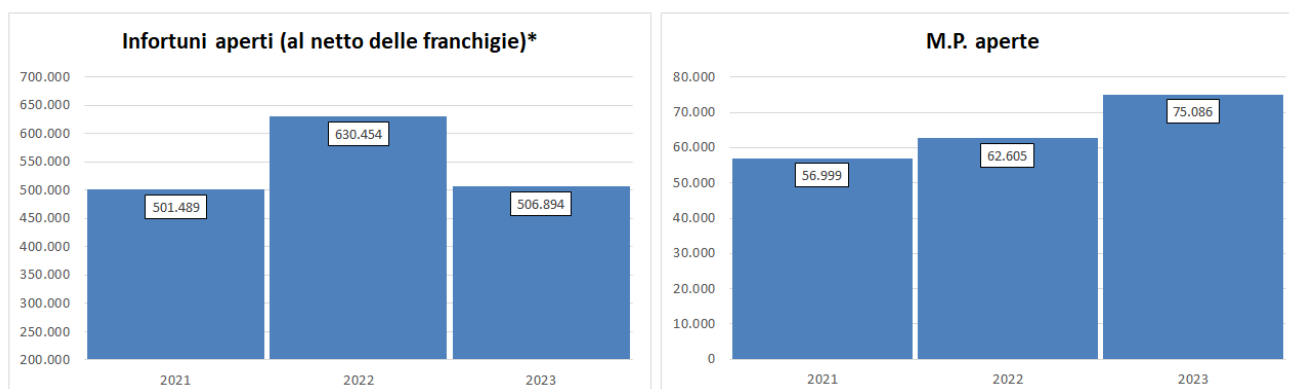
La ricostruzione della platea degli assicurati si è basata, in parte, sulle informazioni presenti negli archivi gestionali dell'Istituto, che non contengono il numero dei soggetti assicurati e, in parte, su fonti esterne. Per la gran parte dei lavoratori assicurati della gestione Industria e Servizi nonché della gestione Navigazione il premio assicurativo è determinato sulle retribuzioni corrisposte al personale dipendente. Per tali soggetti l'Inail è in possesso delle informazioni relative solo al numero delle aziende e delle retribuzioni dichiarate dai datori di lavoro per i premi assicurativi accertati. In alcuni casi è possibile il richiamo solo a fonti esterne, come per la gestione per conto dello Stato in cui l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei dipendenti delle amministrazioni statali si concretizza solo al momento dell'evento lesivo con il rimborso delle spese conseguenti alla tutela.

** Dati espressi in migliaia di addetti

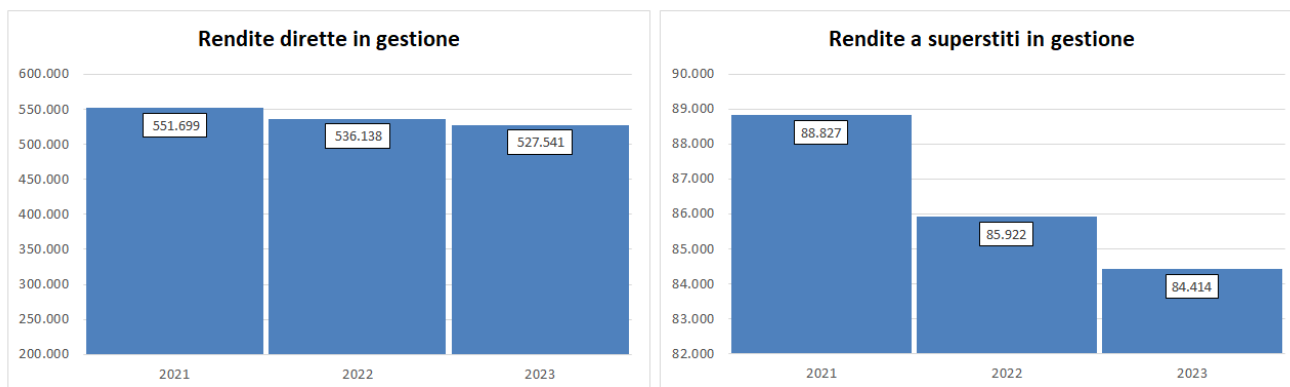
Il portafoglio prestazioni è costituito da:

- i casi aperti, cioè i casi di infortunio e malattia professionale protocollati a seguito di denuncia e/o di presentazione di un certificato medico. In casi particolari, si protocolla a seguito di segnalazioni di altro tipo (per esempio a mezzo stampa).
- le rendite in gestione, distinte in rendite dirette e a superstiti.

Andamento del portafoglio lavoratori nel triennio 2021-2023



* Sono esclusi gli infortuni in franchigia che si caratterizzano per l'assenza dal lavoro non superiore a tre giorni e per i quali l'Inail non corrisponde alcuna prestazione all'infortunato



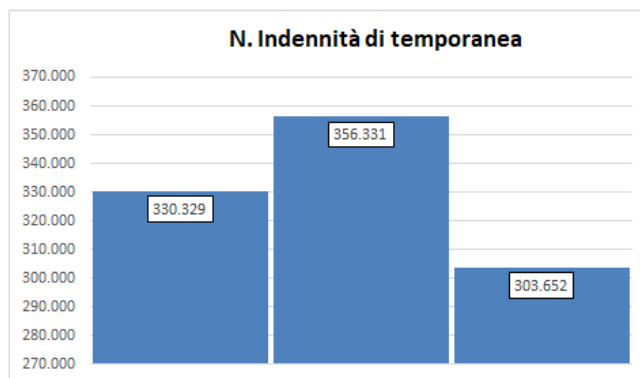
Fonte: EDH

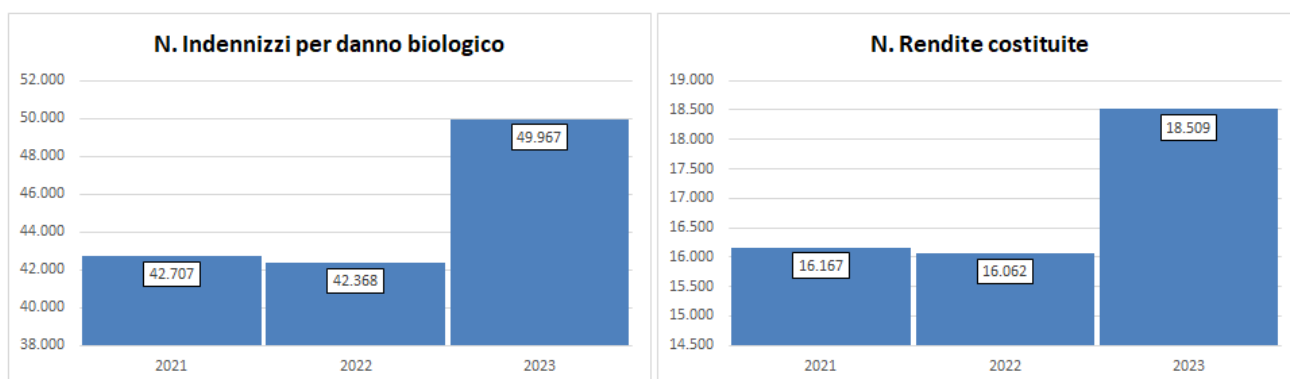
1.2.2. La tutela economica e sanitaria agli infortunati e tecnopatici

Le principali prestazioni economiche erogate dall'Istituto sono:

- l'indennità giornaliera per inabilità temporanea assoluta, che viene corrisposta dal quarto giorno successivo alla data dell'evento fino alla cessazione del periodo di inabilità temporanea assoluta. L'inabilità temporanea assoluta impedisce totalmente e di fatto di attendere al lavoro;
- l'indennizzo in capitale per la lesione dell'integrità psicofisica con postumi compresi tra il 6 e il 15%;
- l'indennizzo in rendita diretta, per la lesione dell'integrità psicofisica con postumi dal 16% in poi;
- l'indennizzo in rendita a superstiti di lavoratori vittime di infortunio o malattia professionale, se in possesso dei requisiti di legge.

Andamento tutela economica degli infortunati e tecnopatici nel triennio 2021 – 2023





Fonte: EDH

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.

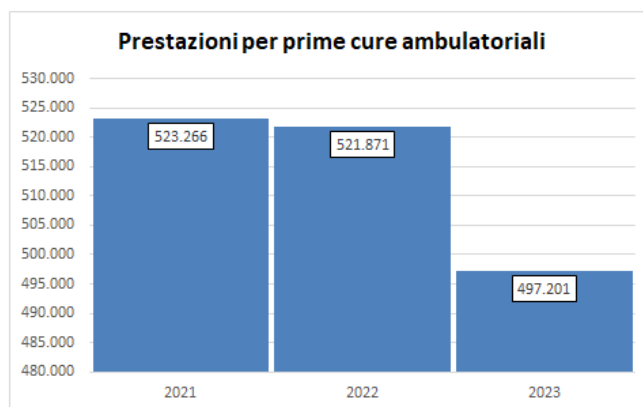
Andamento tutela sanitaria degli infortunati e tecnopatici nel triennio 2021 – 2023



Fonte: EDH

Le prime cure ambulatoriali

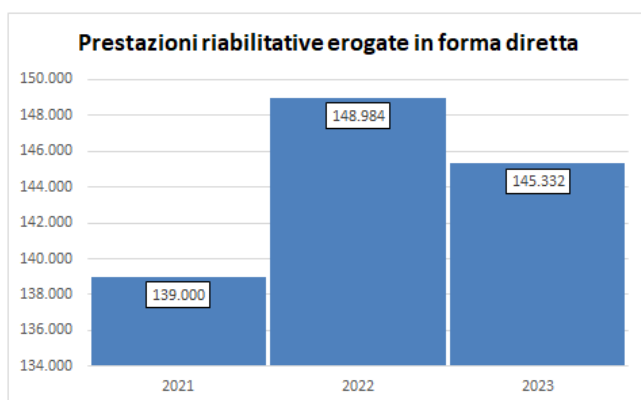
Alcune strutture sanitarie Inail, distribuite sul territorio nazionale, sono dotate di ambulatori autorizzati a erogare cure e prestazioni specialistiche in regime di convenzione con il Sistema sanitario regionale e con oneri a carico dell’Inail.



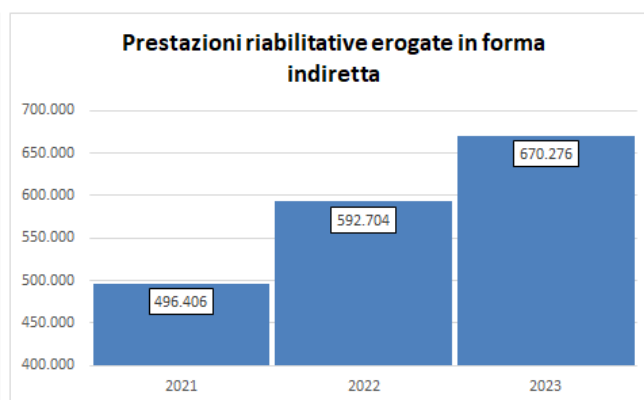
Fonte: EDH

Le prestazioni riabilitative

L'Istituto eroga prestazioni riabilitative non ospedaliere sia in forma diretta, tramite i propri centri (il Centro Protesi di Vigorso di Budrio, le sue filiali di Roma e di Lamezia Terme, il Centro di riabilitazione motoria di Volterra e n. 11 ambulatori di fisiochinesiterapia), 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.



Fonte: elaborazione DCAPR



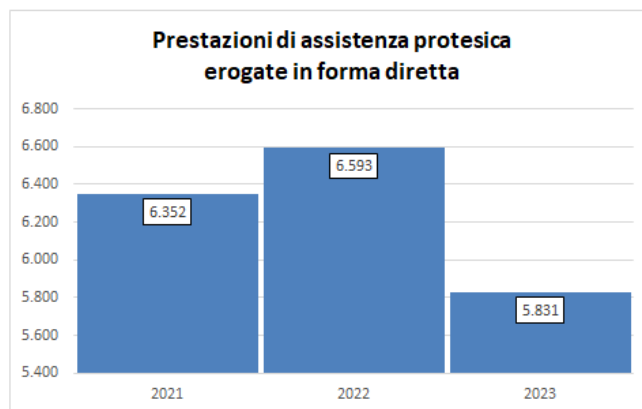
Fonte: Cruscotto P.I.R.

Le prestazioni di assistenza protesica

Le prestazioni di assistenza protesica consistono nella fornitura di dispositivi tecnici (protesi, ortesi e ausili).

Per la fornitura di tali dispositivi gli infortunati/tecnopatici possono rivolgersi a strutture Inail (Centro protesi Inail di Vigorso di Budrio, sue Filiali e punti di assistenza) o a soggetti esterni autorizzati ai sensi della normativa vigente.

Nel grafico sottostante si dà evidenza dell'andamento nel triennio 2021 - 2023 del numero delle prestazioni di assistenza protesica erogate dal Centro protesi di Vigorso di Budrio, dalle sue Filiali e dai suoi Punti di assistenza dislocati sul territorio nazionale.



Fonte: elaborazione DCAPR

1.2.3. Le attività di ricerca

Le attività di ricerca sono individuate nel Piano delle attività di Ricerca, con programmazione triennale, nel quale sono definiti gli ambiti di ricerca, gli obiettivi da perseguire e le relative risorse appostate, nonché – ai sensi del d.lgs. n.218/2016 - il Piano di fabbisogno del personale.

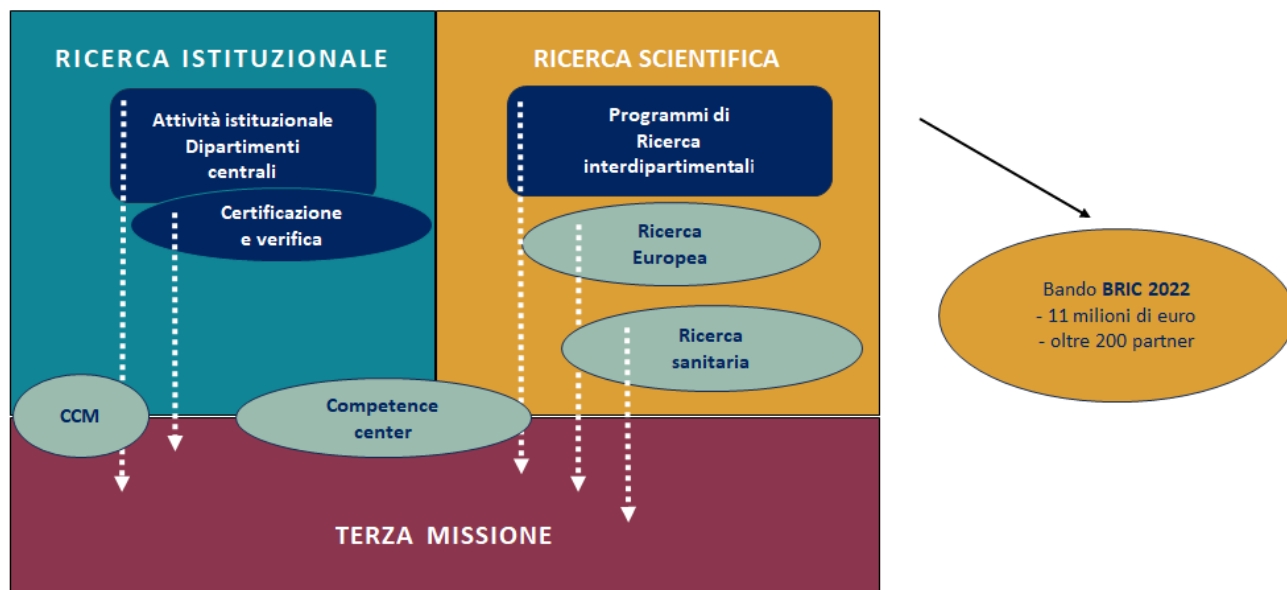
Nel Piano le attività di ricerca sono classificate in tre categorie:

- 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 tecnopatologici, 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.

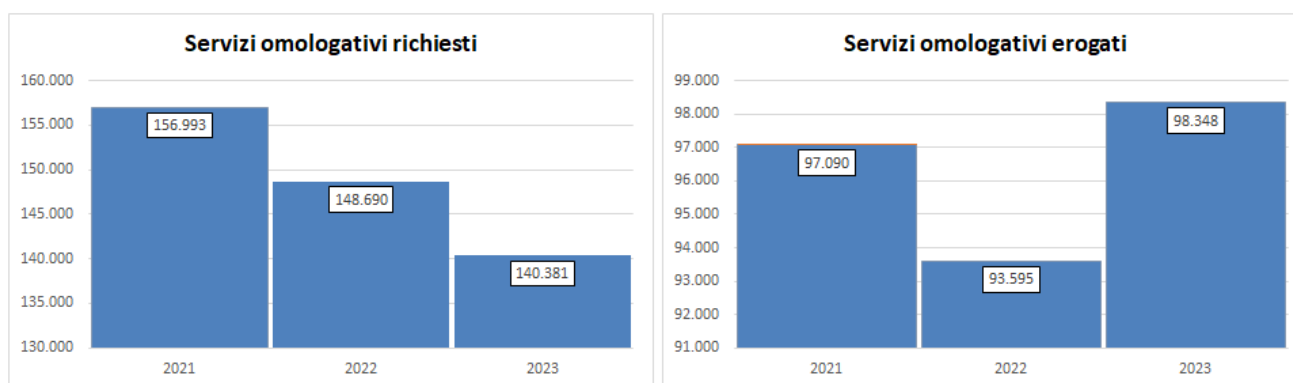
Elemento di forza della ricerca Inail rimane, anche per l'anno 2023, il prosieguo delle preziose e proficue collaborazioni con una serie di *partner* qualificati nell'ambito della comunità scientifica, del mondo accademico e del sistema produttivo, finalizzate a valorizzare studi e conoscenze nonché a sviluppare le migliori soluzioni tecnologiche e innovative in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Ambiti di attività del Piano della Ricerca 2022-2024

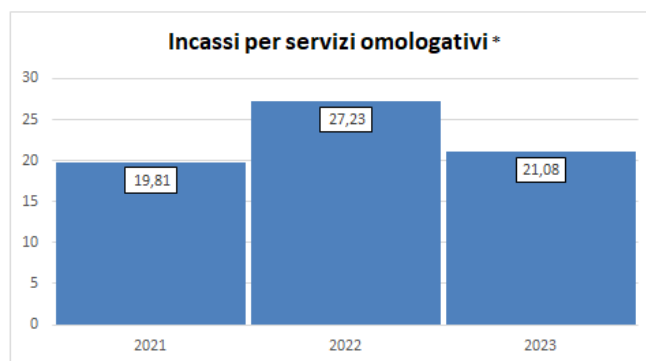


Nell’ambito della ricerca istituzionale sono ricomprese le attività di certificazione e verifica - svolte dai Dipartimenti di ricerca e dalle Unità operative territoriali – che sono finalizzate a garantire la sicurezza di macchine, apparecchi, utensili e impianti utilizzati nei luoghi di lavoro mediante il rilascio di certificati a seguito della verifica di conformità del prodotto a capitolati, norme tecniche o specifiche costruttive. Si tratta di funzioni attribuite per legge all’Istituto, con possibilità di delega a soggetti abilitati privati.

Andamento dei servizi omologativi nel triennio 2021 - 2023



Fonte: procedura SIDPI e CIVA



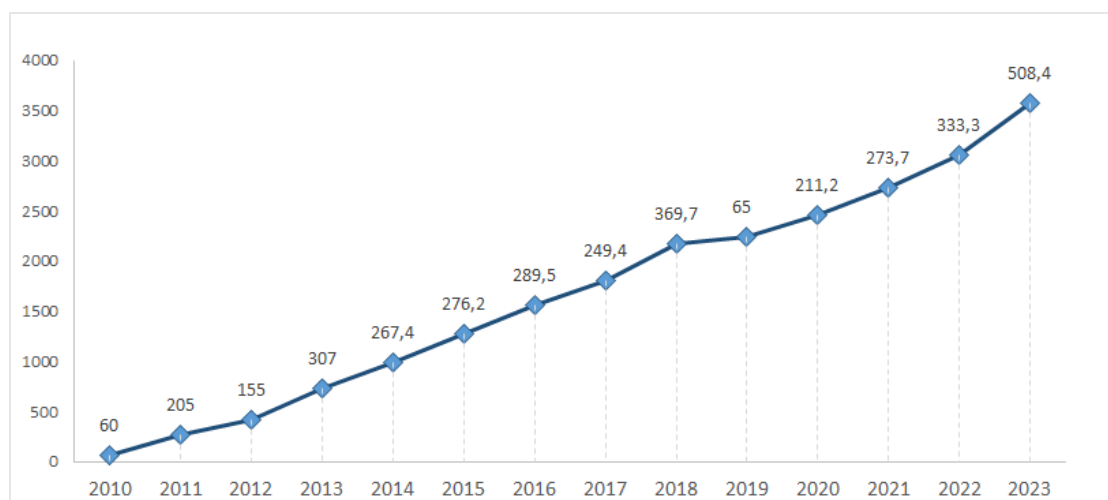
Fonte: procedura SIDPI e CIVA
* in milioni di euro

1.2.4. Gli incentivi economici alle imprese che investono in prevenzione

Ogni anno l’Istituto, attraverso i bandi ISI (Incentivi di sostegno alle imprese), mette a disposizione delle aziende che investono in prevenzione cospicue risorse a fondo perduto.

Il sistema di finanziamento ISI è divenuto ormai un programma di intervento strutturale; infatti, dal 2010 ad oggi, sono stati stanziati circa 3,5 miliardi di euro.

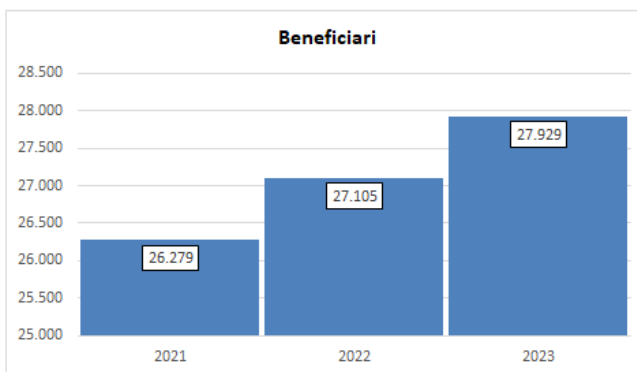
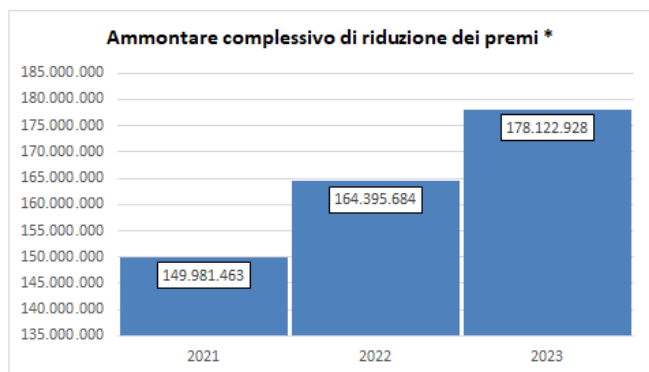
Storico degli importi dei bandi ISI in MLN di euro



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.

Andamento della riduzione del premio assicurativo per prevenzione

Triennio 2021 -2023



* Importo stimato

Fonte: Cruscotto GRA

2. IL VALORE PUBBLICO

In coerenza con l'evoluzione della *mission* dell'Istituto, per l'Inail la creazione del Valore pubblico si identifica non soltanto nel miglioramento della tutela nei confronti degli assicurati ma anche nella diffusione sempre maggiore della cultura della sicurezza e la conseguente riduzione del numero degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali nonché nella valorizzazione del reinserimento nella vita sociale e lavorativa dei lavoratori infortunati e tecnopatici.

Ciò in uno scenario caratterizzato dalla presenza, accanto ai rischi tradizionali, di rischi emergenti e nuovi, connessi con l'introduzione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro, l'evoluzione demografica e l'invecchiamento della popolazione attiva, la transizione verde e digitale, la robotizzazione dell'industria e della logistica ed il cambiamento climatico.

La capacità dell'Inail di creare Valore pubblico è stata misurata attraverso un indice sintetico calcolato sommando i risultati delle tre dimensioni "Valore istituzionale", "Valore aziendale" e "Stato di salute delle risorse"; per ciascuno di tali livelli, il risultato è pari alla media delle percentuali di realizzazione degli indicatori afferenti - il cui algoritmo di calcolo è descritto nell'allegato n. 1 - rapportata al peso/punteggio esposto nella tabella sottostante. Il punteggio massimo conseguibile è pari a 100.

Componenti che concorrono al calcolo dell'Indice sintetico del Valore pubblico		Peso/ Punteggio
1.	Valore istituzionale	20
2.	Valore aziendale <i>di cui: Performance strategica (peso 35)</i> <i>Performance gestionale (peso 25)</i>	60
3.	Stato di salute delle risorse	20

Si rappresenta che, ai fini del calcolo:

- i *target* programmati rispondono alla logica di migliorare i risultati conseguiti nell'anno immediatamente precedente e, in tale ottica, sono aggiornati sulla base dei risultati conseguiti al 31 dicembre 2022;
- le percentuali di realizzazione superiori al 100% sono state considerate fino al limite di tale soglia.

2.1. Il Valore istituzionale

Il Valore istituzionale è misurato attraverso obiettivi/indicatori di impatto, che – in una prospettiva di medio periodo – esprimono l'effetto generato da un'attività, inteso come differenziale fra benefici e sacrifici derivanti alla collettività dall'erogazione dei servizi pubblici offerti.

Gli indicatori di impatto sono caratterizzati da forti interdipendenze con fattori esogeni all'azione dell'amministrazione; il valore che assume l'indicatore dipende, pertanto, solo in parte dall'azione dell'Istituto.

Indicatori di impatto

Obiettivo	Indicatore	Fonte	Target	Risultato	% Realizzazione
Riduzione del fenomeno infortunistico e tecnopatologico	Numero degli infortuni denunciati	EDH	< 659.274	547.239	116,99
	Numero degli infortuni "in occasione di lavoro" denunciati	EDH	< 576.455	457.021	120,72
	Numero degli infortuni "in itinere" denunciati	EDH	< 82.819	90.218	91,07
	Numero delle denunce di infortunio per genere femminile	EDH	< 272.389	193.319	129,03
	Numero delle denunce di infortunio per genere maschile	EDH	< 386.885	353.920	108,52
	Numero delle denunce di malattia professionale nel complesso	EDH	< 60.169	73.377	78,05
	Numero delle denunce di malattia professionale per genere femminile	EDH	< 15.639	19.095	77,90
	Numero delle denunce di malattia professionale per genere maschile	EDH	< 44.530	54.282	78,10
Riduzione dei tempi di erogazione delle prestazioni economiche	Tempo medio di liquidazione indennità di temporanea	PBC	< 14,61 gg	13,91	104,79
	Tempo medio di costituzione delle rendite dirette e a superstiti	PBC	< 47,79 gg	59,38	75,75
Massimizzare il recupero delle prestazioni economiche indebitamente erogate	Importo incassi da rivalsa	Contabilità	> 278.644.094 €	263.012.198	94,39
Incrementare il contrasto all'evasione e all'elusione contributiva	Importo premi omessi incassati a seguito dell'esercizio dell'attività di vigilanza	GRA	> 39.050.110 €	40.780.645	104,43

Il risultato del Valore istituzionale – pari alla media delle percentuali di realizzazione degli indicatori di impatto (91,27) rapportata al peso (20) – è 18,25.

2.2. Il Valore aziendale

All'interno del Valore aziendale si distinguono:

- la *performance* strategica, connessa agli obiettivi pluriennali dell'Ente;
- la *performance* gestionale di Ente, che inerisce agli obiettivi annuali appartenenti alle tipologie "gestione" e "produzione" (questi ultimi limitatamente a quelli di *performance* aggregati a livello nazionale).

Per la rendicontazione del grado di realizzazione di tali obiettivi si rinvia agli allegati nn. 2 e 3.

Il risultato della performance strategica – pari alla media delle percentuali di realizzazione degli indicatori di cui all’Allegato n. 2 (100) rapportata al peso (35) – è 35.

Il risultato della performance gestionale – pari alla media delle percentuali di realizzazione degli indicatori di cui all’Allegato n. 3 (99,70) rapportata al peso (25) – è 24,93.

2.3. Lo Stato di salute delle risorse

Le dimensioni dello stato di salute delle risorse costituiscono le condizioni abilitanti per il miglioramento della *performance*. Per generare valore sui cittadini ed utenti, l’Amministrazione deve essere efficace ed efficiente, ma il miglioramento della *performance* dipende, a sua volta, dal miglioramento della salute delle risorse dell’amministrazione.

Le dimensioni che sono state considerate ai fini della misurazione dello stato di salute sono state:

- la salute organizzativa;
- la salute di genere;
- la salute relazionale;
- la salute digitale;
- la salute professionale;
- la salute etica.

Stato di salute organizzativa

Obiettivo	Indicatore	Fonte	Target	Risultato	% Realizzazione
Migliorare il clima aziendale	Indice di <i>Customer satisfaction</i> interna	Elaborazione Csa	3,90	3,82	97,95
Ottimizzazione della distribuzione delle risorse umane	% risorse umane sul territorio rispetto al totale del personale	Sistema Hr	> 80,17 % (*)	80,68 %	100,64
Riduzione dei consumi	Aggiornamento del Codice di comportamento con l'inserimento di disposizioni finalizzate al risparmio energetico ed all'uso intelligente e razionale dell'energia	Sistema PBC	100 %	100 %	100
	% risorse in <i>smart working</i>	Sistema Hr	> 73,05 % (*)	72,44 %	99,16

Stato di salute di genere

Obiettivo	Indicatore	Fonte	Target	Risultato	% Realizzazione
Garantire l'equilibrio di genere all'interno dell'Amministrazione	% donne titolari di un incarico di livello dirigenziale generale	Sistema Hr	> 29,17 %	30,43 %	104,32
	% donne titolari di un incarico di livello dirigenziale non generale	Sistema Hr	> 45,00 %	45,32 %	100,71
	% donne vs % uomini in <i>part time</i>	Sistema Hr	differenza < 3,66 (*)	1,72	153,01

Stato di salute relazionale

Obiettivo	Indicatore	Fonte	Target	Risultato	% Realizzazione
Sviluppo delle relazioni con gli utenti	Quantità di utenti/ <i>stakeholder</i> coinvolti nel processo di valutazione	Elaborazione Csa	> 33.583 (*)	41.113	122,42
	Indice di <i>Customer satisfaction</i> esterna	Elaborazione Csa	4,00	3,94	98,50

Stato di salute digitale

	Indicatore	Fonte	Target	Risultato	% Realizzazione
Migliorare il livello di digitalizzazione dell'Ente	% richieste pervenute in forma elettronica	Elaborazione Dcod	> 95,06 % (*)	96,47 %	101,48
	Digitalizzazione del processo volto ad erogare i finanziamenti della ricerca attraverso i bandi BRIC	PDG	100 %	100	100
	% dipendenti che utilizzano attivamente il <i>Digital Workplace</i>	Elaborazione Dcod	100 %	100	100
	% processi e servizi istituzionali reingegnerizzati	Elaborazione Dcod	52 %	52 %	100

Stato di salute professionale

Obiettivo	Indicatore	Fonte	Target	Risultato	% Realizzazione
Sviluppo delle competenze professionali	% dipendenti destinatari di attività formativa nell'anno	Sailfor	> 66,11 % (*)	91,21 %	137,97
	% dipendenti con lauree nelle discipline STEM **	Hr	> 15,01 %	13,52 %	90,07

** Il potenziamento delle competenze STEM (acronimo per *Science*, *Technology*, *Engineering* e *Mathematics*) costituisce uno degli aspetti centrali del Piano nazionale di ripresa e resilienza.

Stato di salute etica

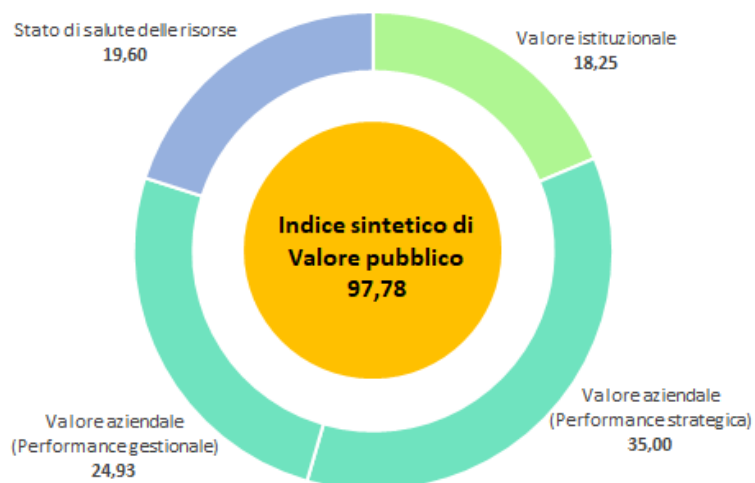
Obiettivo	Indicatore	Fonte	Target	Risultato	% Realizzazione
Monitoraggio delle misure organizzative previste nel PIAO in materia di anticorruzione e trasparenza	Realizzazione di un sistema informativo per il monitoraggio dello stato di realizzazione delle misure volte a ridurre i rischi corruttivi e a migliorare la trasparenza	PDG	100 %	100	100
Migliorare la trasparenza dell'azione amministrativa	Realizzazione di un sistema automatizzato per la gestione degli accessi documentali <i>ex lege</i> n. 241/1990 da parte delle Aziende e degli assicurati nel rispetto della normativa sulla <i>privacy</i>	PDG	100 %	100	100
Attuazione ed efficacia delle misure di trasparenza ed anticorruzione	% dirigenti oggetto di rotazione degli incarichi	HR	> 12,42 % (*)	9,74 %	78,42

* Target aggiornato in base al risultato 2022.

Il risultato dello stato di salute dell'Ente – pari alla media delle percentuali di realizzazione degli indicatori dello Stato di salute (98,01) rapportata al peso (20) – è 19,60.

2.4. L'Indice sintetico di Valore pubblico

L'indice sintetico di Valore pubblico, rappresentato dalla somma dei risultati delle tre dimensioni "Valore istituzionale" (18,25), "Valore aziendale" (59,93) e "Stato di salute delle risorse" (19,60), è risultato pari a 97,78 rispetto al punteggio massimo conseguibile pari a 100.



2.5. Analisi dei risultati degli indicatori di Valore pubblico

Con riferimento ai risultati che hanno concorso alla determinazione dell'indice sintetico di Valore pubblico si segnalano, relativamente agli indicatori di impatto che misurano il Valore istituzionale, l'andamento divergente del fenomeno infortunistico, in forte contrazione, e del fenomeno tecnopatico, in notevole espansione, e l'incremento dei tempi medi di erogazione delle rendite (dirette e a superstiti).

Ad influenzare il calo degli infortuni in complesso nel 2023 è stata la pandemia, ancora molto presente nel 2022 in termini di contagi professionali denunciati; il calo "reale", al netto dell'effetto Covid, si attesta al -0,6%. Rispetto al 2019, anno che precede la pandemia, si assiste, sempre al netto dei contagi, ad una riduzione di circa il 9%. Le denunce di malattia professionale sono in crescita del 19,8% rispetto al 2022 e soprattutto, rispetto al 2020, "depresso" dall'emergenza epidemiologica. È importante precisare che le denunce riguardano le malattie e non i soggetti ammalati che sono circa 49 mila (per un singolo lavoratore possono risultare protocollate più denunce se afflitto da diverse patologie).

Il peggioramento rispetto al 2022 dei tempi medi di erogazione delle rendite è in parte dovuto a fattori endogeni, quali la carenza di personale sanitario nelle Sedi ed il malfunzionamento delle procedure informatiche, in parte a fattori esogeni, quali il ritardo da parte di soggetti esterni (ad es. l'Asl, la Procura, ecc.) nella trasmissione della documentazione integrativa necessaria alla definizione dei casi.

Relativamente allo Stato di salute dell'Ente si sottolineano, nell'ambito della salute digitale, i progetti "Digitalizzazione dei processi e servizi istituzionali" e "Realizzazione di servizi informatici per il *digital workplace*" - che rilevano ai fini della realizzazione del *sub* investimento 1.6.3-b "Digitalizzazione dell'Inail" incluso nel PNRR (Piano nazionale di ripresa e resilienza) - i cui *target* per l'anno 2023 sono stati conseguiti per intero.

3. LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* ORGANIZZATIVA

La misurazione e valutazione della *performance* organizzativa per l'anno 2023 ha riguardato:

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

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 e/o di produzione;
- di *customer satisfaction* esterna;
- di *customer satisfaction* interna.

3.1.1. I risultati degli 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. 2 – 3: Risultati degli obiettivi di *performance* delle Strutture centrali coincidenti con gli obiettivi pluriennali ed annuali utili alla misurazione della *performance* strategica e gestionale;
- allegato n. 4: Risultati degli obiettivi di *performance* delle Direzioni territoriali;
- allegato n. 5: Risultati degli obiettivi di *performance* delle Strutture regionali.

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.

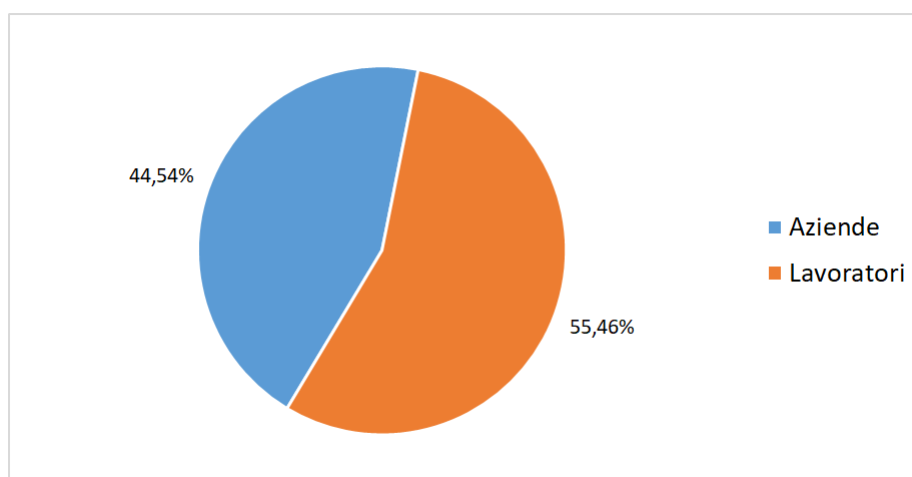
3.1.2. I risultati della *Customer satisfaction* esterna

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.

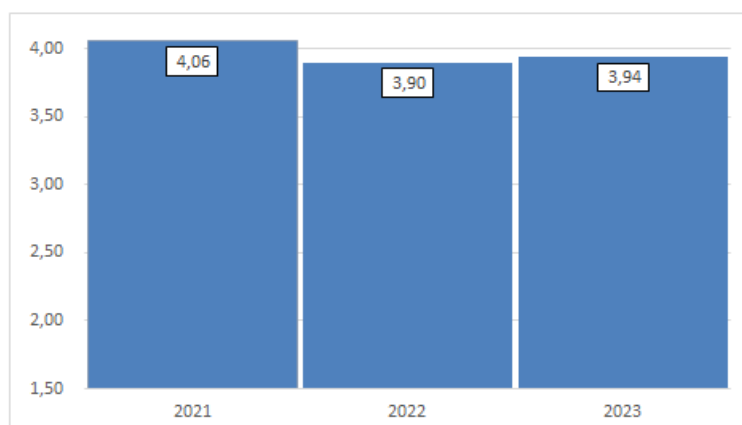
Durante la rilevazione, avvenuta dal 20 novembre al 15 dicembre 2023, sono pervenuti 37.663 questionari, di cui poco più del 55% compilati dai lavoratori.

Totale questionari per tipologia di utente



Il giudizio medio d'Istituto è risultato pari a 3,94 (su una scala *Likert* da 1 a 5) ed è il risultato della media aritmetica della valutazione dei servizi specifici (4,10) e dei servizi generali (3,78).

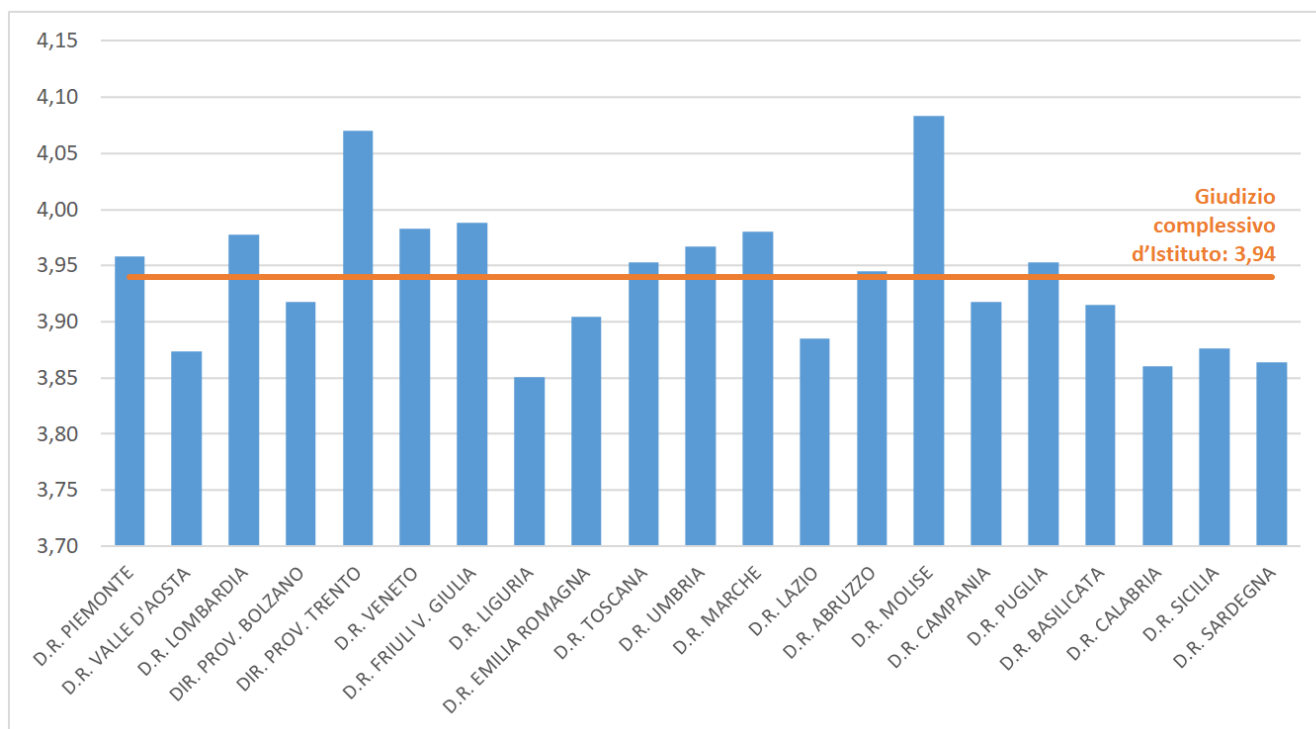
Andamento risultati di *Customer satisfaction* esterna nel triennio 2021 - 2023



I giudizi medi delle Strutture regionali spaziano in un *range* di valori compresi tra un minimo registrato in corrispondenza della Direzione regionale Liguria (3,85) ad un

massimo per la Direzione regionale Molise (4,08). Giudizi elevati si rilevano anche nella Direzione provinciale di Trento (4,07), nella Direzione regionale Friuli Venezia Giulia (3,99) e nelle Direzioni regionali Veneto, Marche e Lombardia tutte e tre con giudizio medio complessivo pari a 3,98.

Sintesi territoriale dei risultati per Direzione regionale



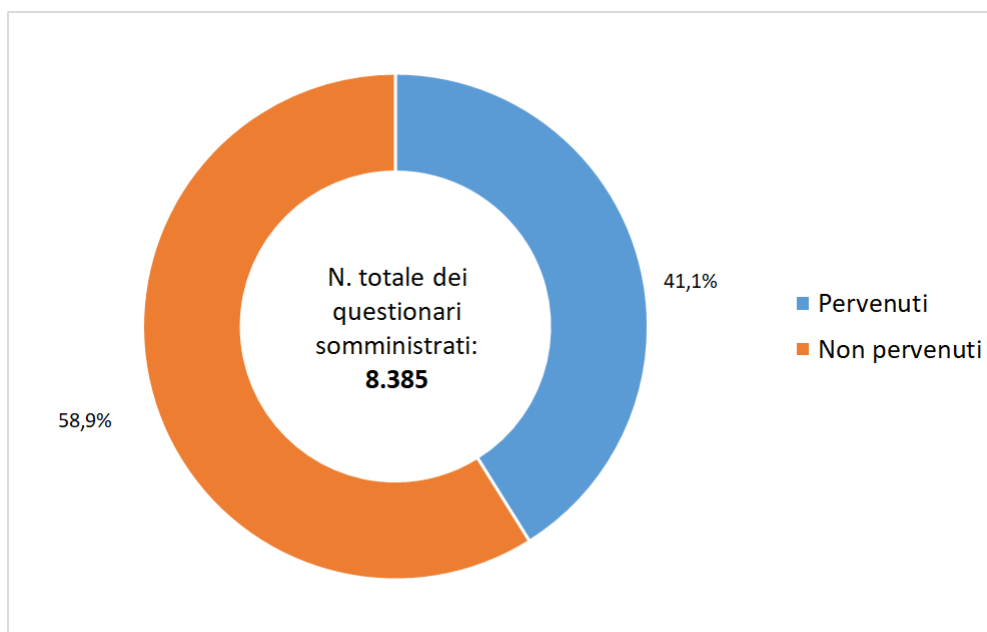
Per le Direzioni territoriali il giudizio medio complessivo è compreso tra 3,68 ottenuto dalla Direzione territoriale di Cagliari-Carbonia/Iglesias-Medio Campidano e 4,09 ottenuto dalla Direzione territoriale di Pavia.

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 dal 4 al 22 dicembre 2023.

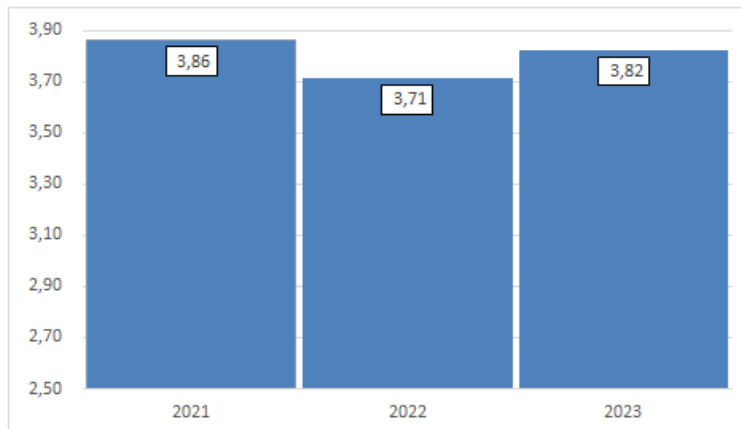
Hanno partecipato alla rilevazione n. 3.450 dipendenti, pari al 41,1% del totale dei lavoratori dell'Istituto interpellati (n. 8.385).

Questionari somministrati

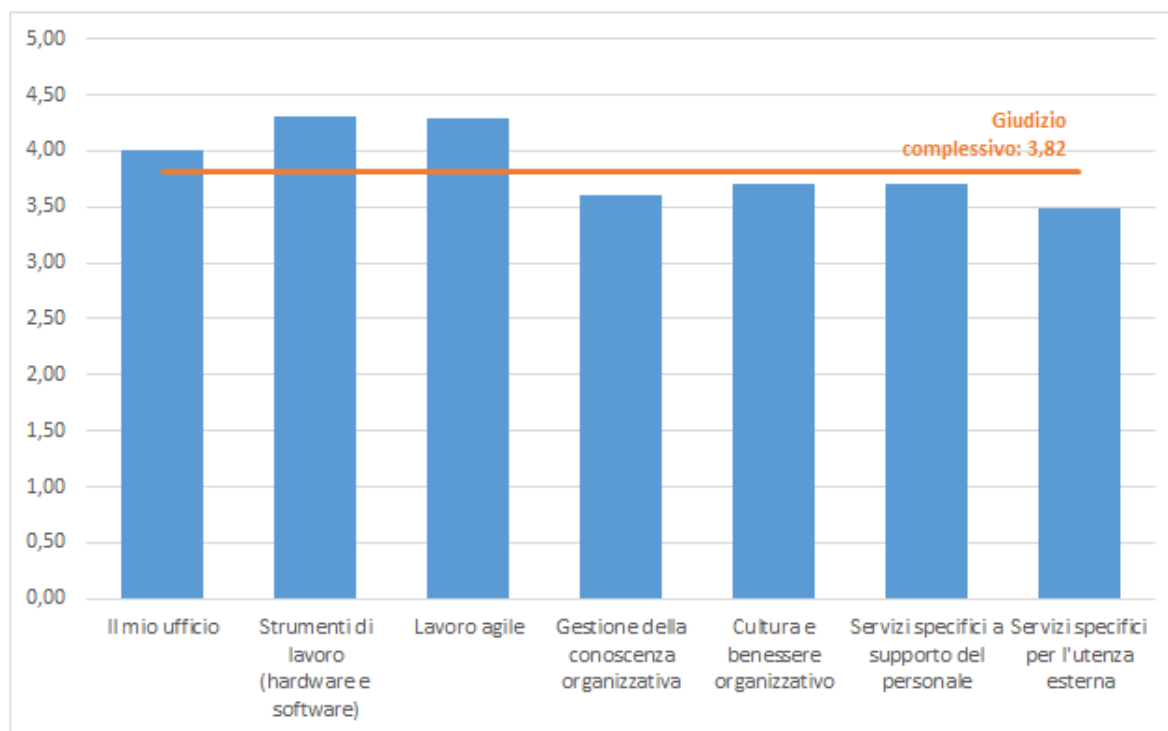


Il giudizio medio complessivo è risultato pari a 3,82 (su una scala *Likert* da 1 a 5).

Andamento risultati di *Customer satisfaction* interna nel triennio 2021 -2023

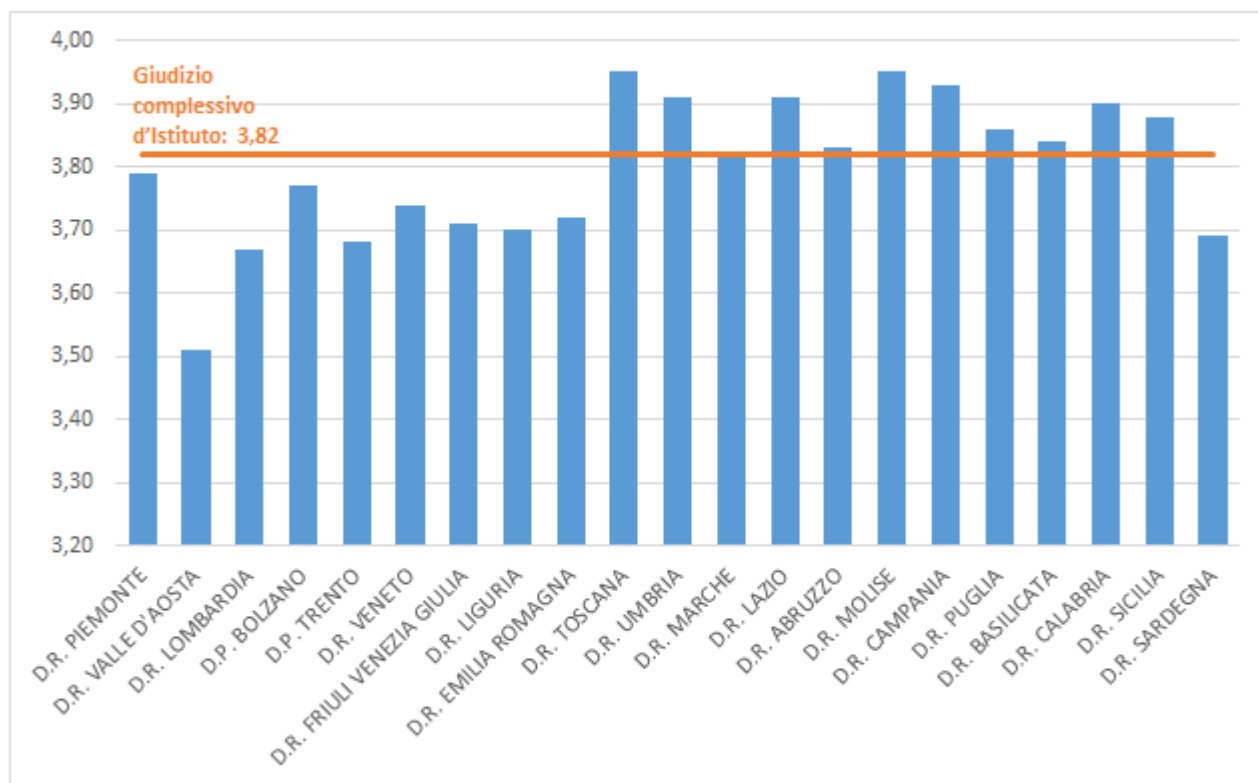


Con riferimento ai 7 gruppi di domande nei quali si è articolato il questionario il maggior grado di soddisfazione è stato raggiunto per gli aspetti inerenti gli "Strumenti di lavoro" con 4,31 e per il "Lavoro agile" con 4,30, seguito dai quesiti inerenti "Il mio ufficio" con 4,01. Gli altri quattro *items* risultano inferiori al giudizio medio complessivo, in particolare i "Servizi specifici per l'utenza esterna" sono quelli valutati meno positivamente con 3,48.

Giudizi medi per *items*

Territorialmente il giudizio medio varia in un *range* compreso tra 3,51 e 3,95. Il risultato più elevato è stato espresso dalle Direzioni regionali del Molise e della Toscana, seguono la Direzione regionale Campania (3,93), e poi le Direzioni regionali dell'Umbria e del Lazio (3,91) per la quale si sottolinea che in essa confluiscono anche i giudizi della Direzione generale (e infatti ospita un rispondente su cinque). Il giudizio più basso è pervenuto dalla Direzione regionale Valle d'Aosta; giudizi medi bassi sono riscontrati anche nelle Direzioni regionali di Lombardia (3,67) e di Sardegna (3,69), insieme alla Direzione provinciale di Trento (3,68).

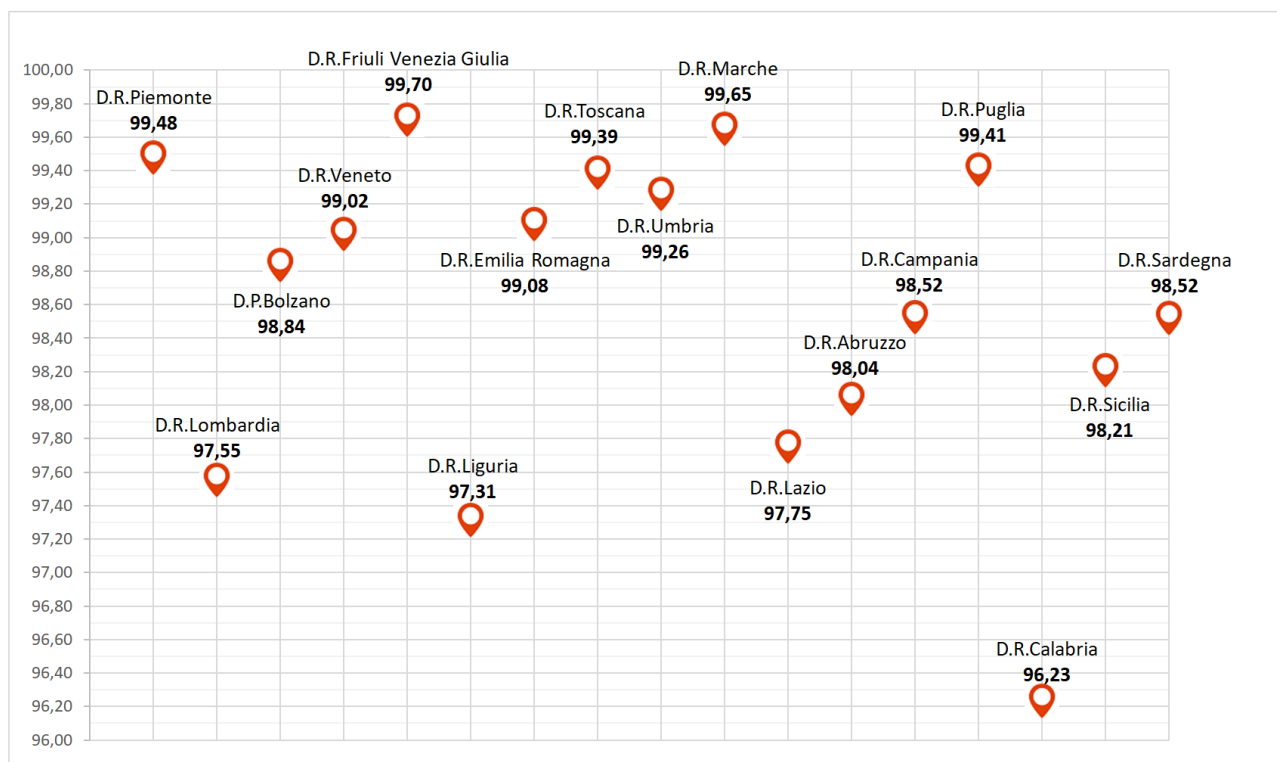
Sintesi territoriale dei risultati per Direzione regionale



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 delle misurazioni che concorrono alla determinazione del punteggio complessivo di *performance*.

Punteggio di performance delle Direzioni regionali



3.2.1. Analisi dei risultati gestionali delle Strutture territoriali

I risultati di produzione evidenziano che nonostante la consistente riduzione del personale registrata, solo parzialmente compensata dall'ingresso di neo-assunti, anche nel 2023 l'Istituto è riuscito a garantire livelli di qualità del servizio in linea con i *target* programmati.

Nel corso dell'anno si è proceduto, per esigenze gestionali sopravvenute, al riallineamento dei *target* programmati in materia di incassi da rivalsa (limitatamente alle regioni Abruzzo, Basilicata, Sardegna, Marche, Umbria, Liguria, Friuli, Bolzano e Piemonte) ed in materia di servizi omologativi/certificativi (per tutte le Regioni).

4. LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

4.1. Gli obiettivi in materia di promozione delle pari opportunità

L'Istituto ha da tempo intrapreso molteplici iniziative dirette a promuovere la parità di genere e ad 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 del 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, in conformità alle proposte formulate 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"¹ 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. Realizzazione e erogazione del percorso formativo "la cultura del rispetto" rivolto a tutto il personale dell'Istituto, volto a favorire il benessere organizzativo attraverso la creazione di un clima positivo che faciliti il raggiungimento degli obiettivi istituzionali, valorizzando le diversità di genere, di ruolo e di professione anche attraverso l'utilizzo di specifici strumenti e di una corretta comunicazione interpersonale.
2. Attuazione del nuovo Regolamento in materia di lavoro a distanza - approvato con Delibera del Commissario straordinario n. 108 del 26 ottobre 2023 – che garantendo continuità della operatività nella erogazione dei servizi è volto, tra l'altro, a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale, ad accrescere il grado di autonomia operativa, sviluppando la capacità di organizzare la prestazione lavorativa, anche all'esterno dei luoghi aziendali, ampliando le capacità decisionali e il senso di responsabilità.

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

Relativamente all'analisi dei dati di genere si fa rinvio ad altre pubblicazioni dell'Istituto (Conto annuale e Relazione annuale sulla situazione del personale) delle quali si fornisce il relativo *link*:

- Conto annuale: <https://www.inail.it/cs/internet/istituto/amministrazione-trasparente/personale/dotazione-organica.html>;
- Relazione annuale sulla situazione del personale: <https://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-lassicurazione-contro-gli-infortuni-sul-lavoro-inail-2023>.

5. LA 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.	5.112	2.405	47,05%	2.560	50,07%	146	2,86%	1	0,02%
Funzionari di vigilanza	201	83	41,29%	115	57,22%	3	1,49%	-	0,00%
Personale della collaborazione sanitaria	901	397	44,06%	492	54,61%	12	1,33%	-	0,00%
Medici di I livello	313	160	51,12%	150	47,92%	3	0,96%	-	0,00%
Medici di II livello	100	63	63,00%	37	37,00%	-	0,00%	-	0,00%
Personale comparto Ricerca (liv. IV – VIII)	580	244	42,07%	323	55,69%	12	2,07%	1	0,17%
Professionisti	459	240	52,29%	213	46,40%	5	1,09%	1	0,22%
Totale	7.666	3.592	46,86%	3.890	50,74%	181	2,36%	3	0,04%

Nel prospetto successivo è, invece, riportato sinteticamente l'esito della valutazione del personale dirigenziale di II fascia (e personale cd. assimilato).

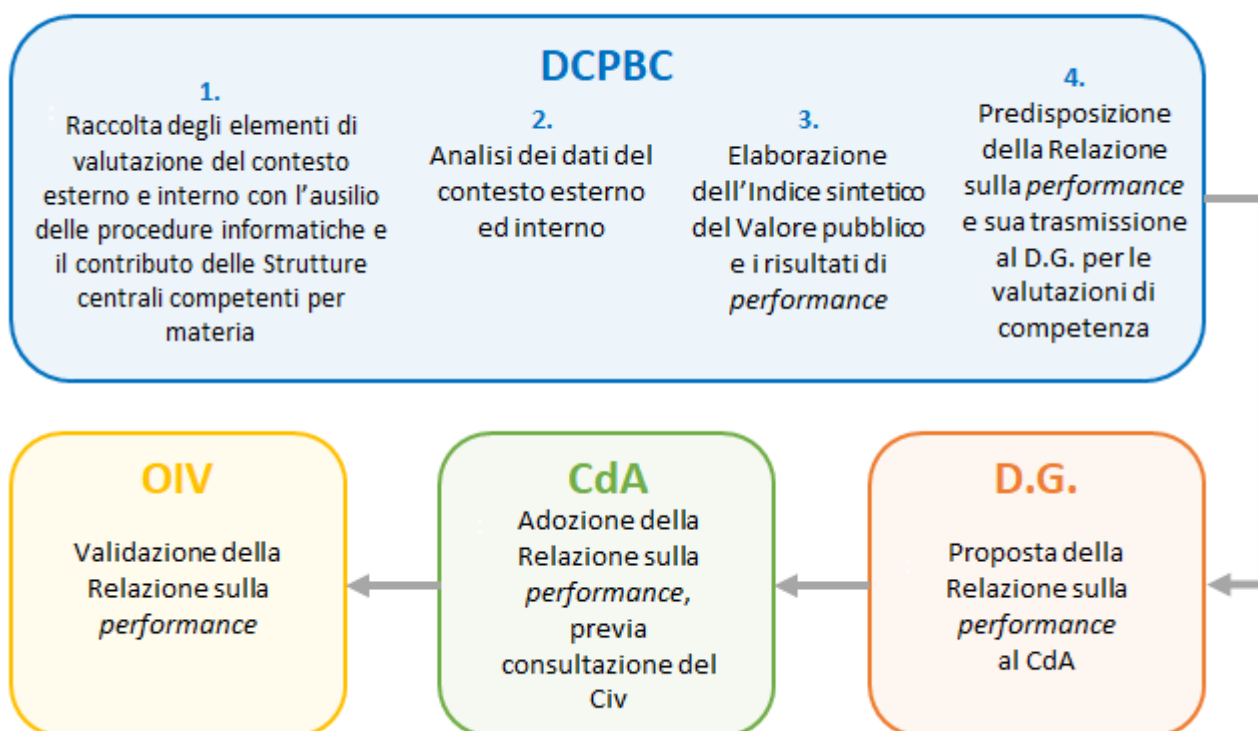
Categorie dipendenti	Numero dipendenti valutati	Dipendenti con valutazione <i>elevata</i> (<i>superiore a 117,5</i>) e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione <i>intermedia</i> (<i>fascia 105 - 117,499</i>) e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione <i>base</i> (<i>fascia 95,35 - 104,999</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>< 79,999</i>) e % rispetto al totale	
Dirigenti di II fascia	145	106	73,10%	29	20,00%	6	4,14%	1	0,69%	3	2,07%
Responsabili di Struttura non dirigenziale di tipo B	112	79	70,54%	28	25,00%	5	4,46%	-	0,00%	-	0,00%
Totale	257	185	71,98%	57	22,18%	11	4,28%	1	0,39%	3	1,17%

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

6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La Direzione centrale programmazione bilancio e controllo (DCPBC) è la Struttura centrale che supporta il processo di misurazione e valutazione del Valore pubblico e dei risultati di *performance* delle unità organizzative.

L'*iter* di adozione della presente relazione si è articolato nelle seguenti fasi:



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

TIPOLOGIA	NOME	DESCRIZIONE
Applicativi direzionali	<i>Enterprise Data Hub</i> (EDH)	Sistema decisionale finalizzato alla valorizzazione dell'intero patrimonio dei dati aziendali che mette a disposizione degli utenti abilitati i dati relativi alle varie aree tematiche (<i>Data Mart</i>): Aziende, Prestazioni, Area Medica, Area Legale, Personale. Esso consente di raccogliere, trasformare ed integrare le informazioni provenienti dai sistemi di gestione dell'Istituto in un unico contesto e con storicità stabilita.
Applicativi istituzionali	Gestione rapporto assicurativo (GRA)	Gestisce l'assicurazione obbligatoria che i datori di lavoro devono sottoscrivere nei confronti dell'Inail.
	Gestione rapporti con gli assicurati e gli infortunati (GRAI)	Gestisce il processo di erogazione delle prestazioni economiche, sanitarie e integrative dei lavoratori che subiscono infortunio sul lavoro o contraggono malattia professionale a causa dell'attività lavorativa svolta.
	<i>SAILFOR</i>	Gestisce le iniziative formative programmate.
Applicativi strumentali	Contabilità	Gestisce in modo unitario e contestuale, attraverso il metodo della partita doppia, la contabilità finanziaria, economico-patrimoniale dell'Istituto, con la finalità di garantire la redazione del bilancio e le attività contabili (pagamenti, incassi, ecc.).
	<i>Human resources</i> (HR)	Gestisce le problematiche amministrative inerenti il personale dell'Istituto.
Applicativi di Controllo di gestione	Programmazione, bilancio e controllo (PBC) - sottosistema controllo obiettivi di produzione	Supporta la misurazione con cadenza mensile dello stato di realizzazione degli obiettivi di produzione delle Strutture territoriali.
	Programmazione direzionale e gestionale (PDG) - scenario di consuntivazione	Supporta la misurazione, con cadenza trimestrale, dello stato di realizzazione degli obiettivi di natura qualitativa delle Strutture centrali e regionali.

6.2. Punti di forza e di debolezza

I punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della *performance* sono illustrati nello schema sottostante.



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

In conformità a quanto previsto dal DPR 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. 46 del 21 marzo 2023, 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 2023 sono state realizzate:



Dei due obiettivi di produzione finalizzati, in via indiretta, alla prevenzione della corruzione, riferiti ad attività delle Direzioni territoriali e delle Strutture regionali, l’uno, relativo alla sistemazione contabile delle situazioni contributive delle aziende, è stato conseguito per intero; l’altro, concernente il recupero delle prestazioni erogate per infortunio o malattia professionale, è stato conseguito al 95,97%.

**Obiettivi di produzione finalizzati, in via indiretta,
alla prevenzione della corruzione**

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultato	% di accostamento al target
Garantire il tempestivo aggiornamento della situazione contributiva dei datori di lavoro	Percentuale delle lavorazioni "debiti/crediti"	74,47%	86,79%	116,54%
Incrementare il recupero delle prestazioni economiche erogate per infortunio o m.p.	Importo incassato a titolo di azioni da rivalsa rispetto all'importo programmato	271.030.000 €	260.094.188 €	95,97%

Fonte: sistema PBC - sottosistema Controllo obiettivi di produzione

8. ALLEGATI

1. Algoritmo di calcolo indicatori di Valore pubblico;
2. Risultati degli obiettivi pluriennali;
3. Risultati degli obiettivi annuali;
4. Risultati degli obiettivi di *performance* delle Direzioni territoriali;
5. Risultati degli obiettivi di *performance* delle Strutture regionali;
6. Valutazione della *performance* delle Unità organizzative.

9. GLOSSARIO

Ciclo della <i>performance</i>	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;
Efficacia	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;
Efficienza	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;
Impatto	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;
Indicatore	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 e analizzare i dati necessari per monitorare i progressi ottenuti nel perseguimento dell'obiettivo;
Misurazione	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;

Obiettivo	traguardo che l'amministrazione si prefigge di raggiungere per realizzare con successo la propria missione;
Performance individuale	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;
Performance organizzativa	insieme dei risultati attesi dall'Istituto nel suo complesso o dalle sue unità organizzative;
Stakeholder	individui o organizzazioni, attivamente coinvolti, il cui interesse è negativamente o positivamente influenzato dal risultato o dall'andamento di un'azione dell'amministrazione;
Stato di salute delle risorse	misura la quantità e la qualità delle risorse dell'Amministrazione (umane, economico-finanziarie e strumentali) e il suo livello di salute;
Target	valore che l'indicatore deve assumere affinché un obiettivo possa essere considerato conseguito o raggiunto;
Valore pubblico	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
Valutazione	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

AVV.GEN.	Avvocatura generale
BRIC	Bando ricerche in collaborazione
CCM	Centro nazionale per la prevenzione ed il controllo delle malattie
CCNL	Contratto collettivo nazionale di lavoro
CDA	Consiglio di Amministrazione
CIT	Consulenza per l'innovazione tecnologica
CIV	Consiglio di indirizzo e vigilanza
CIVA	Certificazione e verifica impianti e apparecchi
CNEL	Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro
CRM Volterra	Centro riabilitazione motoria Volterra
CS	<i>Customer satisfaction</i>
CSA	Consulenza statistico attuariale
CTE	Consulenza tecnica per l'edilizia
CTR	Consulenza tecnica per l'edilizia regionale
CTSS	Consulenza tecnica per la salute e la sicurezza centrale
CUG	Comitato unico di garanzia
DC	Direzione centrale
DCA	Direzione centrale acquisti
DCAPR	Direzione centrale assistenza protesica e riabilitazione
DCOD	Direzione centrale organizzazione digitale
DCPAT	Direzione centrale patrimonio
DCPBC	Direzione centrale programmazione, bilancio e controllo
DCPC	Direzione centrale pianificazione e comunicazione

DCPREV	Direzione centrale prevenzione
DCPSS	Direzione centrale prestazioni socio sanitarie
DCRA	Direzione centrale rapporto assicurativo
DCRIC	Direzione centrale ricerca
DCRU	Direzione centrale risorse umane
DIMEILA	Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale
DIT	Dipartimento innovazioni tecnologiche e sicurezza degli impianti, prodotti e insediamenti antropici
DG	Direttore generale
D.LGS.	Decreto legislativo
DPR	Decreto del Presidente della Repubblica
DT	Direzione territoriale
DR	Direzione regionale
EDH	<i>Enterprise data hub</i>
FC	Funzioni centrali
GRA	Gestione rapporto assicurativo
GRAI	Gestione rapporti con gli assicurati e gli infortunati
HR	<i>Human resource</i>
INAIL	Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro
INPS	Istituto nazionale della previdenza sociale
ISI	Incentivi di sostegno alle imprese
ISTAT	Istituto nazionale di statistica
IT	<i>Information technology</i>
MP	Malattia professionale
OIV	Organismo indipendente di valutazione
PAT	Posizione assicurativa territoriale

PBC	Programmazione bilancio e controllo
PDG	Programmazione direzionale e gestionale
PIAO	Piano integrato di attività e organizzazione
PIR	Prestazioni integrative riabilitative
PNRR	Piano nazionale di ripresa e resilienza
SIDPI	Sistema informativo dipartimento periferico Inail
SIS	Servizio ispettorato e sicurezza
SSC	Sovrintendenza sanitaria centrale
SSO	Servizio supporto organi
STEM	<i>Science, technology, engineering and mathematics</i>
SWOT	<i>Strengths</i> (punti di forza), <i>weaknesses</i> (debolezze), <i>opportunities</i> (opportunità) e <i>threats</i> (minacce)