



RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE* 2025

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. L'ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....	7
1.1. Il contesto esterno	7
1.1.1. <i>L'evoluzione del mondo del lavoro</i>	7
1.1.2. <i>Il potenziamento del ruolo dell'Istituto</i>	8
1.2. Il contesto interno	9
1.2.1. <i>Il capitale umano</i>	9
1.2.2. <i>L'assetto organizzativo</i>	12
1.2.3. <i>Entrate e uscite</i>	14
1.2.4. <i>Gli indicatori dello stato di salute</i>	14
1.3. Analisi Swot	17
2. SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	18
2.1. Il portafoglio Aziende e Prestazioni.....	18
2.1.1. <i>Il portafoglio aziende</i>	18
2.1.2. <i>I lavoratori assicurati</i>	19
2.1.3. <i>Il portafoglio lavoratori</i>	19
2.2. La tutela economica e sanitaria degli infortunati e tecnopatici.....	20
2.2.1. <i>Le prime cure ambulatoriali</i>	22
2.2.2. <i>Le prestazioni riabilitative</i>	22
2.2.3. <i>Le prestazioni di assistenza protesica</i>	23
2.3. La prevenzione	24
2.3.1. <i>Gli incentivi economici</i>	24
2.3.2. <i>Il progetto "SI.IN.PRE.SA. – Sicurezza, informazione, prevenzione, salute"</i>	26
2.4. Le attività di ricerca.....	27
2.5. La trasformazione digitale.....	30
2.5.1. <i>L'attuazione del CAD supportata dal PNRR</i>	30
2.5.2. <i>L'uso di sistemi di Intelligenza artificiale</i>	31
3. LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	33
3.1. Misurazione della performance delle Unità organizzative	33
3.1.1. <i>Gli obiettivi gestionali e di produzione</i>	33
3.1.2. <i>Analisi dei risultati gestionali delle Strutture territoriali</i>	38
3.1.3. <i>I risultati della Customer satisfaction esterna</i>	40
3.1.4. <i>I risultati della Customer satisfaction interna</i>	44
3.2. Valutazione della performance delle Unità organizzative	48
4. IL VALORE PUBBLICO	51
4.1. Lo Stato di salute delle risorse.....	52
4.2. Il Valore aziendale.....	52
4.3. Il Valore istituzionale	52

4.4. L'Indice sintetico di Valore pubblico.....	53
4.5. Analisi dei risultati degli indicatori di Valore pubblico.....	54
4.5.1. <i>L'andamento del fenomeno tecnopatico</i>	55
4.5.2. <i>I finanziamenti ISI (Incentivi di sostegno alle imprese) e le agevolazioni tariffarie ex art. 23 MAT (Modalità di applicazione delle tariffe) di cui al decreto interministeriale 27 febbraio 2019</i>	55
4.5.3. <i>Il grado di copertura delle riserve tecniche</i>	56
5. LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i> INDIVIDUALE	57
6. IL PROCESSO DI PROGRAMMAZIONE, MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEL VALORE PUBBLICO	58
6.1. Il processo di programmazione.....	58
6.2. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	58
6.3. Punti di forza e di debolezza.....	61
7. ALLEGATI.....	62
8. GLOSSARIO.....	63
9. ACRONIMI.....	65

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.

Nella tabella sottostante sono rappresentati i principali servizi erogati dall'Istituto e le categorie di utenti ai quali sono rivolti.

SERVIZI PRIMARI	UTENTI/STAKEHOLDER (tipologie e relative categorie)
Rapporto assicurativo con i datori di lavoro	Aziende / datori di lavoro, Intermediari, Associazioni di categoria
Prevenzione e sicurezza sul lavoro	Aziende / datori di lavoro, Intermediari, Associazioni di categoria, PP.AA., Scuole e Università, Operatori del settore
Prestazioni economiche	Infortunati, Affetti da malattia professionale, Persone con disabilità, Titolari di rendita, Superstiti, Patronati
Prestazioni sanitarie	Infortunati, Affetti da malattia professionale, Persone con disabilità, Titolari di rendita, Patronati
Riabilitazione e protesi	Infortunati, Affetti da malattia professionale, Persone con disabilità, Patronati
Assistenza sociale e reinserimento socio-lavorativo	Infortunati, Affetti da malattia professionale, Persone con disabilità, Familiari
Ricerca e sperimentazione	PP.AA., Comunità scientifica, Aziende, Persone giuridiche private nazionali e internazionali
Certificazione e verifica	PP.AA., Laboratori e Organismi di certificazione, Aziende, Privati cittadini
Consulenza e assistenza	PP.AA., Organismi di certificazione, Aziende, Operatori del settore, Privati cittadini
Alta formazione e informazione	PP.AA., Comunità scientifica, Aziende, Associazioni di categoria, Scuole e Università, Operatori del settore, Privati cittadini, Datori di lavoro, Dirigenti, Lavoratori, Preposti, Responsabili e addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (Rspp, Aspp), Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLs) della Pubblica amministrazione e del settore privato, Associazioni sindacali, Esperti, Consulenti di settore, Operatori della sicurezza

1. L'ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

1.1. Il contesto esterno

1.1.1. L'evoluzione del mondo del lavoro

Nell'attuale contesto la *mission* multidisciplinare dell'Istituto ed, in particolare, lo sviluppo delle politiche di prevenzione sono influenzate da uno scenario caratterizzato dalla presenza, accanto ai rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori 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.

Il mondo del lavoro che cambia



1.1.2. Il potenziamento del ruolo dell'Istituto

Nel corso del 2025 il ruolo agito dall'Inail quale Istituto assicuratore e soggetto promotore della cultura della prevenzione è stato ulteriormente rafforzato dal legislatore:

- l'art. 2-ter del decreto-legge 24 giugno 2025, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2025, n. 109, ha reso strutturale l'estensione della tutela assicurativa - introdotta in via sperimentale. per gli anni scolastici 2023 - 2024 e 2024 - 2025 - agli infortuni occorsi agli studenti di scuole pubbliche e private;
- il d.l. 31 ottobre 2025, n. 159, recante "Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile", convertito con modificazioni dalla legge 29 dicembre 2025, n. 198, il cui impianto normativo si fonda su un principio cardine: incentivare le imprese che investono concretamente nella prevenzione. In particolare, tale decreto contiene numerose previsioni che impattano sulle funzioni dell'Istituto:

- l'aggiornamento, a decorrere dal 1° gennaio 2026, delle aliquote di oscillazione del tasso per andamento infortunistico.

A tal fine è stata prevista un'aliquota più elevata di *bonus*, quindi un minor premio assicurativo, per le aziende virtuose che presentano un andamento favorevole degli infortuni e delle malattie professionali dopo i primi 2 anni di attività delle PAT. Nelle more dell'adozione del decreto interministeriale di attuazione l'Istituto ha applicato tale disposizione già in occasione dell'autoliquidazione 2026 al fine di evitare di penalizzare le imprese virtuose sul piano delle iniziative prevenzionali assunte che, altrimenti, avrebbero assistito ad uno slittamento della fruizione di tale beneficio nell'anno 2027;

- la riduzione dei contributi in agricoltura nel rispetto dell'equilibrio della gestione tariffaria.

A decorrere dal 1° gennaio 2026 tale riduzione è del 35,8% per i lavoratori dipendenti e del 15,4% per i lavoratori autonomi, secondo quanto previsto dal decreto interministeriale 1° aprile 2026 di approvazione della delibera del Consiglio di Amministrazione Inail 21 luglio 2025 n. 147;

- la destinazione, in via esclusiva, di una quota dei finanziamenti ISI (Incentivi di sostegno alle imprese) alle imprese iscritte alla Rete del lavoro agricolo di qualità;
- lo stanziamento di nuove risorse destinate al finanziamento del Fondo sociale per occupazione e formazione;
- il potenziamento delle attività di formazione per la prevenzione, sostegno alle micro e PMI, campagne informative;
- l'estensione della tutela Inail agli studenti per gli infortuni occorsi nel tragitto casa - sede dei percorsi di formazione scuola - lavoro;

- la predisposizione, in collaborazione con il Ministero del lavoro, di linee guida per l'identificazione, il tracciamento e l'analisi dei mancati infortuni (cd. *near miss*) da parte delle imprese con più di 15 dipendenti e sistema di raccolta dati;
- la sottoscrizione di convenzioni tra il Ministero del lavoro, Inail e Uni per la consultazione gratuita delle norme tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- l'erogazione di borse di studio annuali a carico dell'Istituto per alunni e studenti che siano superstiti di lavoratori deceduti per infortunio sul lavoro o per malattia professionale.

1.2. Il contesto interno

1.2.1. Il capitale umano

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. 7.074 mentre ammonta a n. 866 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 2023-2025.

Numerosità del personale per genere e categoria

CATEGORIA	2023		2024		2025	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	83	65	96	67	94	67
Medici	218	303	199	284	185	268
Professionisti	258	185	252	186	281	203
Personale delle Aree Funzionari - Assistenti - Operatori	2.016	3.958	2.003	3.898	2.017	3.959
Dirigenti I e II fascia - Ricerca (*)	6	-	-	-	-	-
Personale dei livelli I/III - Ricerca	188	136	197	138	193	137
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	273	306	253	290	249	287
TOTALE	3.042	4.953	3.000	4.863	3.019	4.921
	7.995		7.863		7.940	

Fonte: sistema HR

(*) Dal 2024, il personale dirigenziale del settore Ricerca è confluito nel comparto Funzioni Centrali

Composizione percentuale del personale per genere e categoria

CATEGORIA	2023		2024		2025	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	56,08	43,92	58,90	41,10	58,39	41,61
Medici	41,84	58,16	41,20	58,80	40,84	59,16
Professionisti	58,24	41,76	57,53	42,47	58,06	41,94
Personale delle Aree Funzionari - Assistenti - Operatori	33,75	66,25	33,94	66,06	33,75	66,25
Dirigenti I e II fascia - Ricerca (*)	100,00	-	-	-	-	-
Personale dei livelli I/III - Ricerca	58,02	41,98	58,81	41,19	58,48	41,52
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	47,15	52,85	46,59	53,41	46,46	53,54
TOTALE	38,05	61,95	38,15	61,85	38,02	61,98

Fonte: sistema HR

(*) vedi nota tabella precedente

Età media del personale per genere e categoria

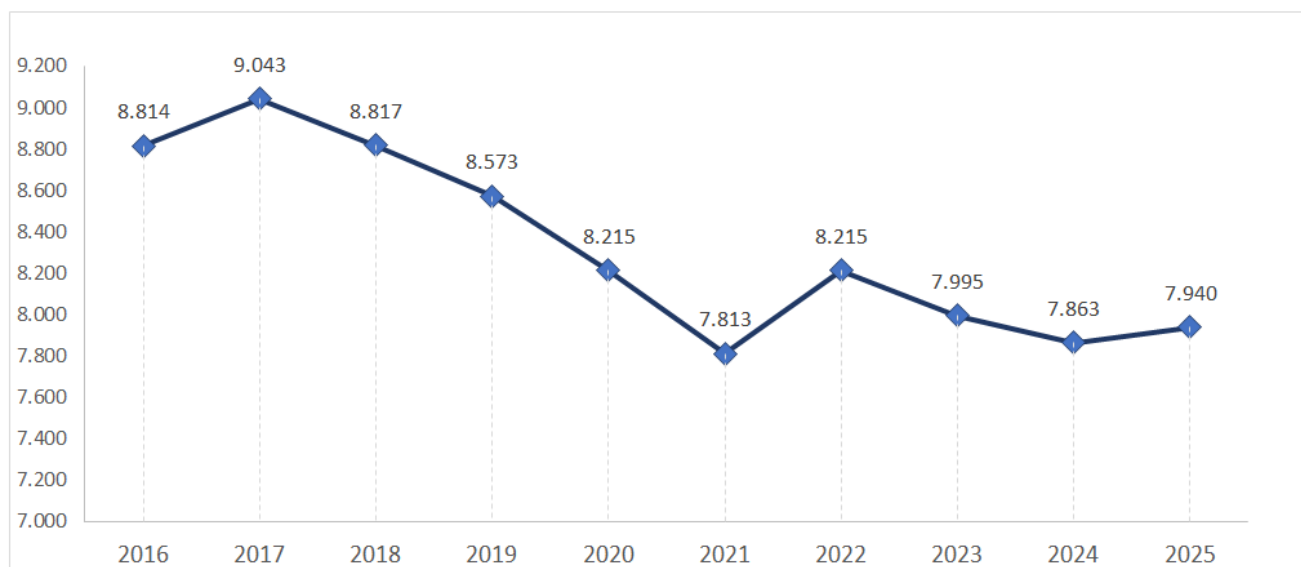
CATEGORIA	2023		2024		2025	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	57,82	58,16	57,77	57,69	58,28	57,80
Medici	55,20	53,12	56,46	54,14	57,15	54,81
Professionisti	60,20	58,39	60,83	58,74	58,83	57,28
Personale delle Aree Funzionari - Assistenti - Operatori	54,38	53,51	54,43	53,64	54,26	53,71
Dirigenti I e II fascia - Ricerca (*)	60,73	-	-	-	-	-
Personale dei livelli I/III - Ricerca	56,38	52,76	56,91	53,04	57,80	53,94
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	52,90	52,45	53,58	53,23	54,41	54,08
MEDIA	55,03	53,64	55,30	53,88	55,23	54,00
	54,17		54,42		54,47	

Fonte: sistema HR

(*) vedi nota pagina precedente

Il grafico illustra la variazione della consistenza del personale a rapporto di pubblico impiego nel decennio 2016 - 2025.

Consistenza del personale

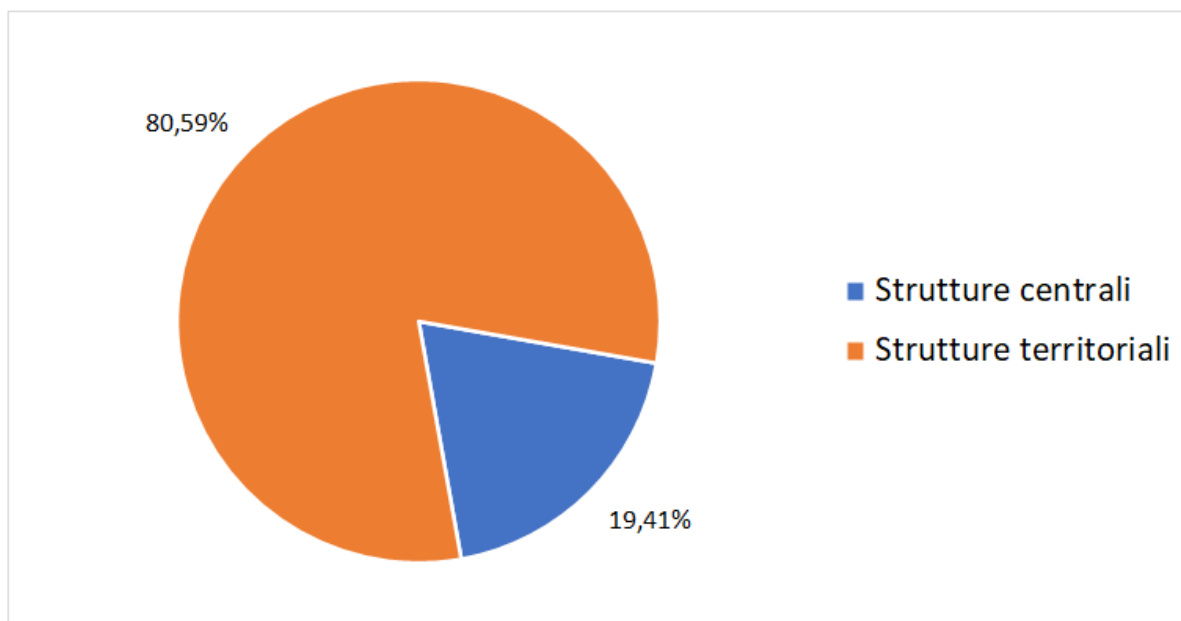


Le altre categorie di personale che operano nell'Istituto sono:

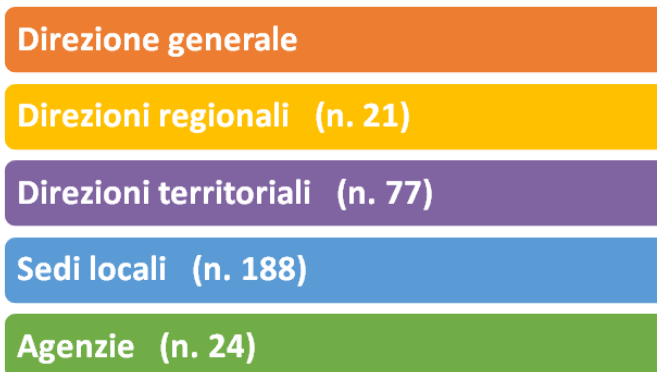
- il personale dipendente con contratto privatistico, con specifico riferimento al personale a Ccnl Metalmeccanici del Centro protesi di Vigorso di Budrio e relative filiali (n. 229), e del personale a Ccnl Editoria e grafica della Tipografia di Milano (n. 24);
- il personale non titolare di un rapporto di lavoro subordinato, con specifico riferimento ai medici a rapporto libero professionale (n. 559).

Il personale è allocato presso le Strutture territoriali dell'Istituto nella misura dell'80,59%.

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**1.2.2. L'assetto organizzativo**

L'assetto complessivo dell'Istituto si articola in:



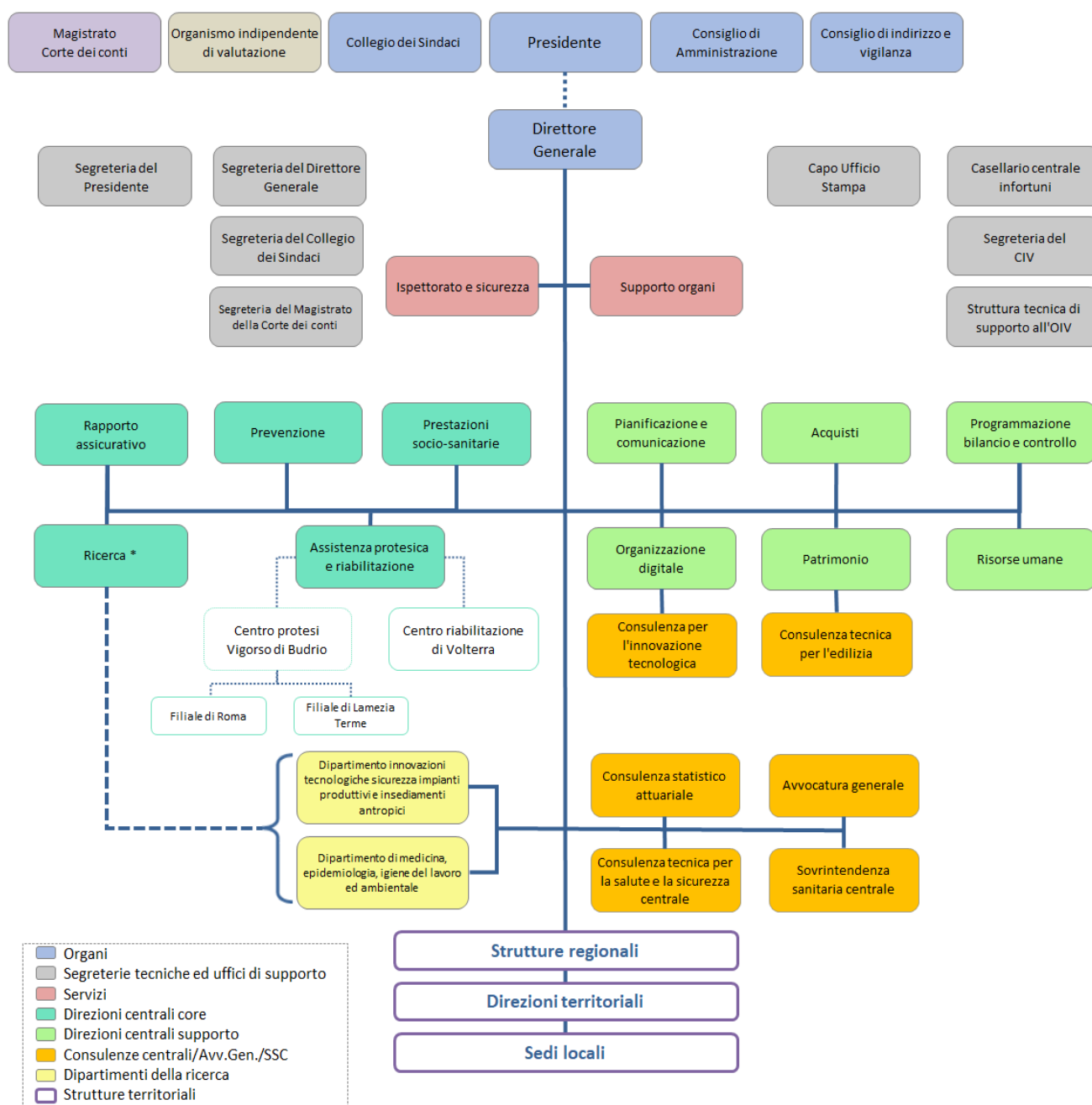
La Direzione generale svolge funzioni di direzione, coordinamento, indirizzo, programmazione e controllo, per l'attuazione delle direttive degli Organi. Svolge compiti di presidio e di gestione accentrata in ordine a determinate materie o funzioni.

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. 71), dirette da un funzionario in posizione apicale; Sedi di tipo C (n. 40), affidate alla responsabilità di un funzionario titolare di una posizione organizzativa di I livello.

Assetto organizzativo dell'Istituto



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

1.2.3. Entrate e uscite

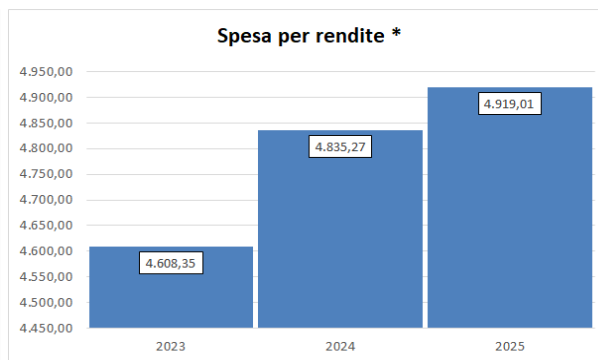
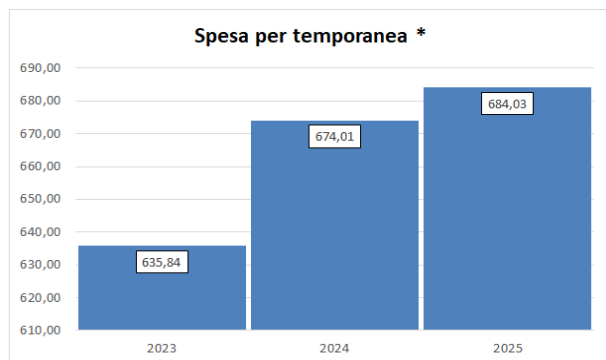
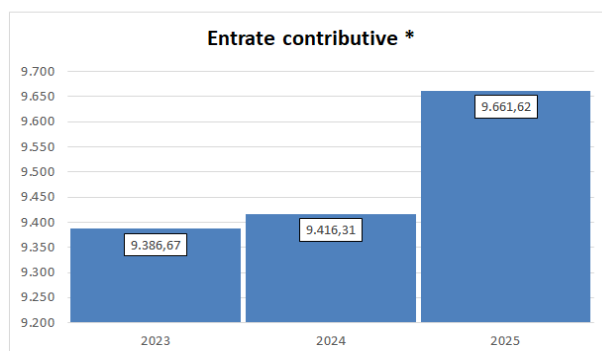
Il bilancio dell'Istituto si articola in entrate e uscite.

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 2023-2025.

Andamento Entrate / Uscite nel triennio 2023-2025



Fonte: Contabilità
* in milioni di euro

1.2.4. Gli indicatori dello stato di salute

Le dimensioni considerate ai fini della misurazione dello stato di salute dell'Ente sono:

- la salute organizzativa;
- la salute di genere;

- la salute relazionale;
- la salute digitale;
- la salute professionale;
- la salute etica.

Nelle tabelle sottostanti si dà evidenza dell'andamento nel 2025 degli indicatori che misurano tali dimensioni.

Stato di salute organizzativa

Obiettivo	Indicatore	Fonte	Target	Risultato	% Realizzazione
Migliorare il clima aziendale	Media dei giudizi espressi nella rilevazione di <i>customer satisfaction</i> interna	Elaborazione Csa	4,00	3,95	98,75
Ottimizzazione della distribuzione delle risorse umane	% risorse umane sul territorio rispetto al totale del personale	Hr	> 80,68 %	80,59 %	99,89
Riduzione dei consumi	% risorse in <i>smart working</i>	Hr	> 72,44 %	77,93 %	107,58
Garantire l'equilibrio economico finanziario	% copertura delle riserve tecniche	Elaborazione Csa	< 131,10%	124,70	104,88

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	Hr	> 30,43 %	30,4348 %	100,02
	% donne titolari di un incarico di livello dirigenziale non generale	Hr	> 45,32 %	44,37 %	97,90
	% donne vs % uomini in <i>part time</i>	Hr	rapporto < 2,13	3,42	39,44
	% donne vs % uomini in <i>smart working</i>	Hr	rapporto < 1,13	1,1328	99,75
	% donne vs % uomini con lauree nelle discipline STEM (*)	Hr	rapporto > 0,37	0,36	97,30
Predisposizione di una rubrica periodica dedicata alle differenze di genere	Percentuale di realizzazione delle attività	Sistema PBC	100 %	100 %	100,00

(*) 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 relazionale

Obiettivo	Indicatore	Fonte	Target	Risultato	% Realizzazione
Sviluppo delle relazioni con gli utenti	Numero di utenti/ <i>stakeholder</i> coinvolti nella rilevazione di <i>Customer satisfaction</i>	Elaborazione Csa	> 41.113	38.723	94,19
	Media dei giudizi espressi nella rilevazione di <i>Customer satisfaction</i> esterna	Elaborazione Csa	4,00	4,04	101,00

Stato di salute digitale

Obiettivo	Indicatore	Fonte	Target	Risultato	% Realizzazione
Migliorare il livello di digitalizzazione dell'Ente	% richieste pervenute in forma elettronica	Elaborazione Dcod	> 96,47 %	96,54 %	100,07
	% processi e servizi istituzionali reingegnerizzati	Elaborazione Dcod	80 % (*)	65,37	100 (**)

(*) Il *target*, corrispondente in valori assoluti a 82 processi da reingegnerizzare, deve essere conseguito al 30 giugno 2026.

(**) Il risultato al 31 ottobre 2025, pari a 67 processi reingegnerizzati, è in linea con la previsione finale di 82 processi da reingegnerizzare al 30 giugno 2026.

Stato di salute professionale

	Indicatore	Fonte	Target	Risultato	% Realizzazione
Sviluppo delle competenze professionali	% dipendenti destinatari di attività formativa nell'anno	Sailfor	> 91,21 %	95,86 %	105,10
	% dipendenti con lauree nelle discipline STEM (*)	Hr	> 13,52 %	12,35 %	91,35

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

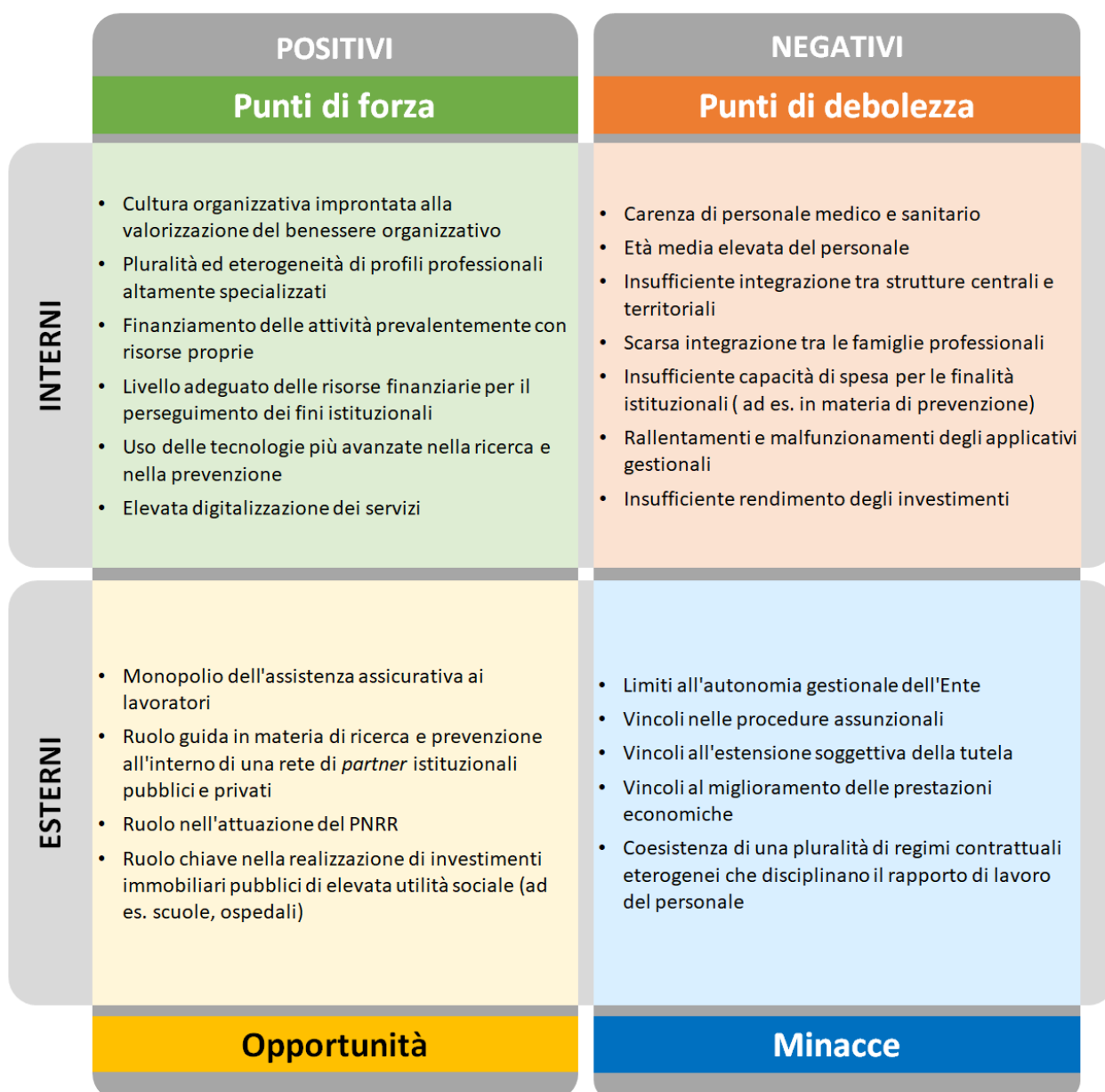
Stato di salute etica

	Indicatore	Fonte	Target	Risultato	% Realizzazione
Attuazione della rotazione del personale	% dirigenti oggetto di rotazione degli incarichi	HR	> 9,74 %	8,70 %	89,32
Regolamentazione delle modalità di presentazione delle segnalazioni del whistleblowing e messa in esercizio di sistemi informatici di tutela delle segnalaz. stesse e dei soggetti denunciati	Percentuale di realizzazione delle attività	Sistema PBC	100,00 %	100,00 %	100,00

Per il calcolo del risultato dello stato di salute dell'Ente utile ai fini della misurazione del Valore pubblico si rinvia al paragrafo 4.1 "Lo Stato di salute delle risorse".

1.3. 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 al contesto interno, relativamente ad organizzazione, risorse strumentali ed economiche, risorse umane e salute finanziaria.



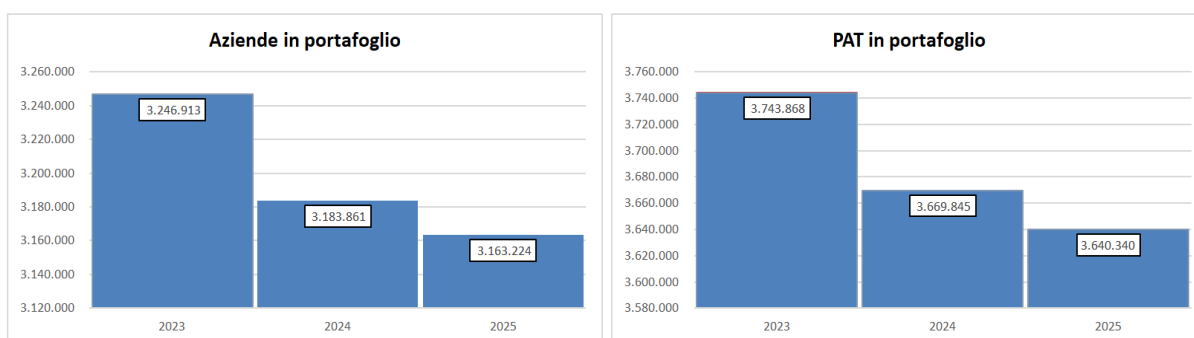
2. SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

2.1. Il portafoglio Aziende e Prestazioni

2.1.1. Il portafoglio aziende

Il rapporto assicurativo si costituisce automaticamente al verificarsi dei presupposti soggettivi e 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 2023-2025



Fonte: EDH

2.1.2. I lavoratori assicurati

I lavoratori assicurati presso l'Istituto ammontano a circa 23 milioni. Oltre ai lavoratori in senso stretto sono assicurati anche circa 9 milioni di studenti delle scuole pubbliche e private.

I dati esposti nella tabella sottostante sono aggiornati al 31 dicembre 2024 sulla base delle elaborazioni della Consulenza statistico attuariale in quanto la stima del numero dei lavoratori assicurati nel 2025 è in fase di elaborazione.

Lavoratori assicurati

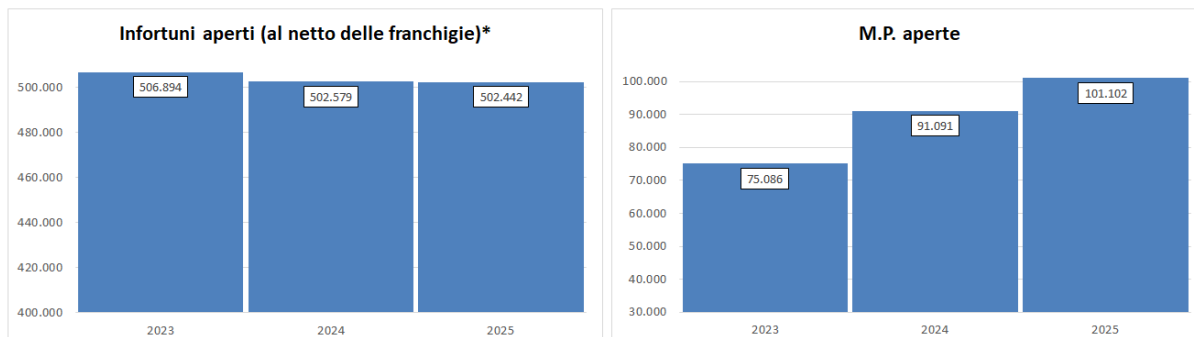
GESTIONE ASSICURATIVA	LAVORATORI ASSICURATI
Industria e Servizi	19.583,6
Agricoltura	1.397,6
Per conto dello Stato	1.575,0
Infortuni domestici	374,9
Navigazione	26,4

*Fonte: elaborazione della Consulenza statistico attuariale. Dati espressi in migliaia di addetti.

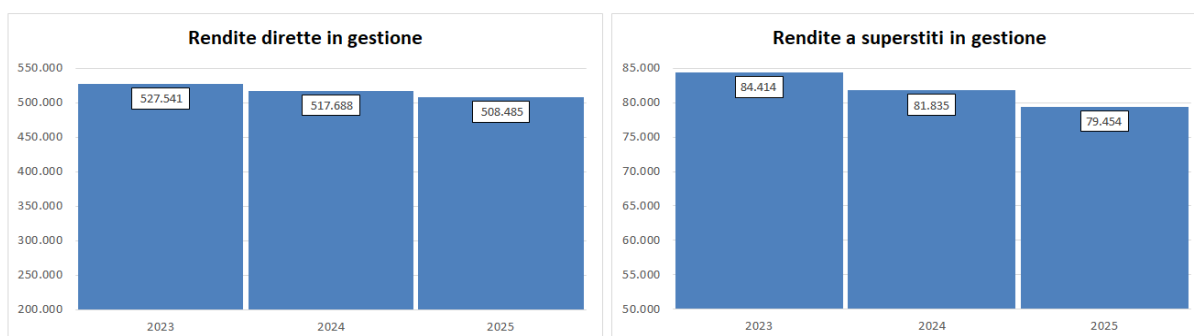
2.1.3. Il portafoglio lavoratori

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 2023-2025

* 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



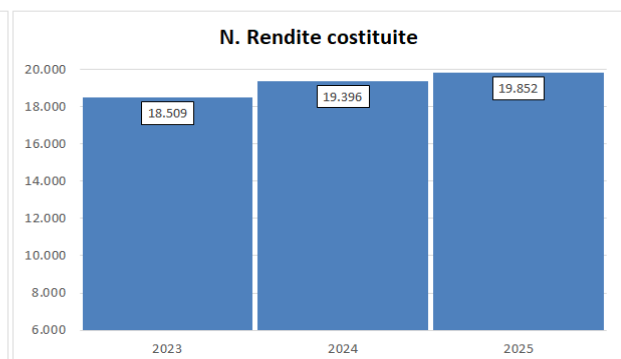
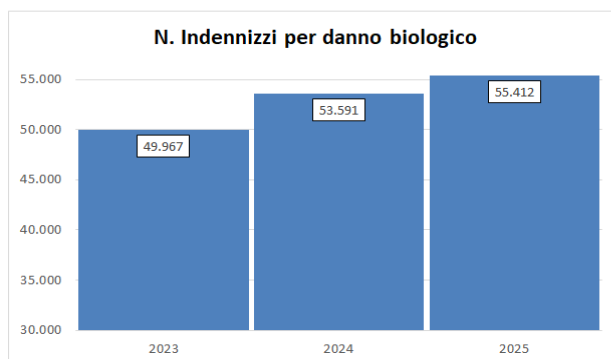
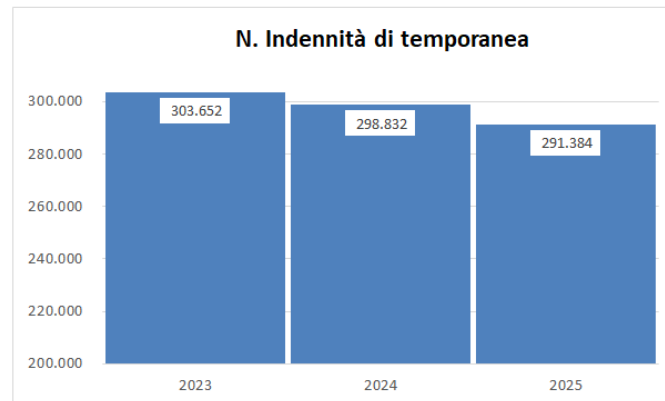
Fonte: EDH

2.2. La tutela economica e sanitaria degli 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 2023 – 2025



Fonte: EDH

Le prestazioni sanitarie si articolano in:

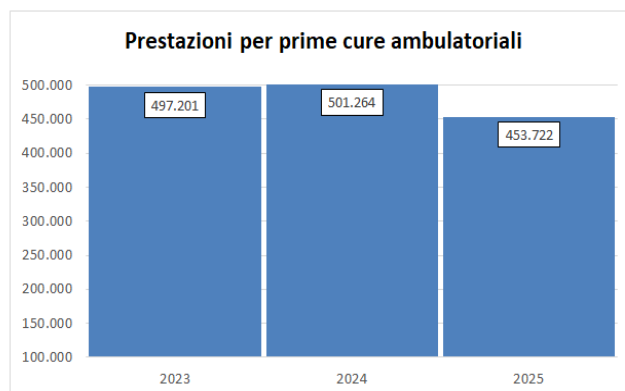
- attività medico legali: di norma le prestazioni dell'Inail sono erogate dopo accertamento medico legale;
- cure ambulatoriali;
- prestazioni riabilitative integrative;
- prestazioni di assistenza protesica.

**Andamento tutela sanitaria degli infortunati e tecnopatici
nel triennio 2023– 2025**

Fonte: EDH

2.2.1. 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.



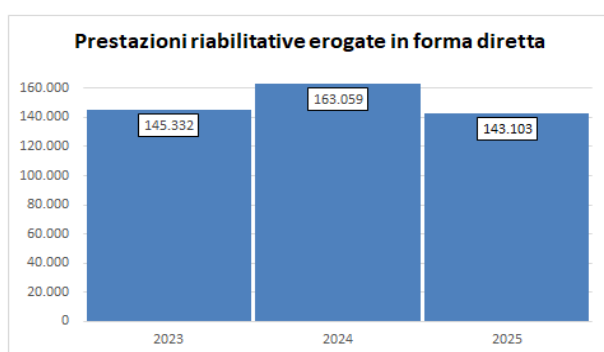
Fonte: EDH

2.2.2. Le prestazioni riabilitative

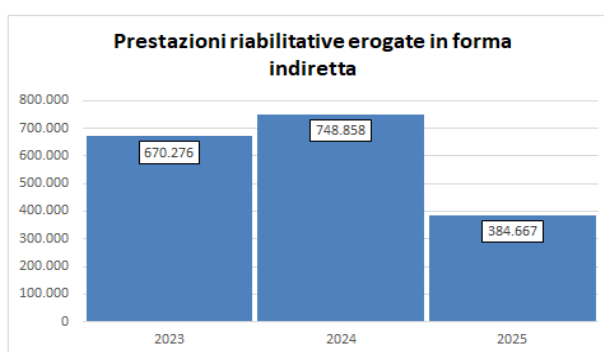
L’Istituto eroga prestazioni riabilitative non ospedaliere sia in forma diretta, tramite i propri centri (il Centro protesi di Vigorso di Budrio, le sue filiali di Roma e di Lamezia Terme, il Centro di riabilitazione motoria di Volterra e n. 11 ambulatori di fisiochinesiterapia), sia in forma indiretta,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

Relativamente alle prestazioni riabilitative erogate in forma indiretta si è registrata una forte contrazione rispetto al 2024 dovuta alla circostanza che l'entrata in vigore dal 1° gennaio 2025 del nuovo Nomenclatore tariffario per l'assistenza specialistica ambulatoriale e protesica ha determinato l'insorgere di incertezze interpretative circa la corretta riconduzione ai LEA (livelli essenziali di assistenza) di alcune prestazioni di medicina fisica e riabilitativa ambulatoriale.

Conseguentemente, in attesa dei chiarimenti richiesti al Ministero della salute, alcune strutture territoriali hanno sospeso, totalmente o parzialmente, le attività di codifica, prescrizione e conseguente erogazione di tali prestazioni o il rinnovo delle convenzioni.



Fonte: elaborazione DCAPR



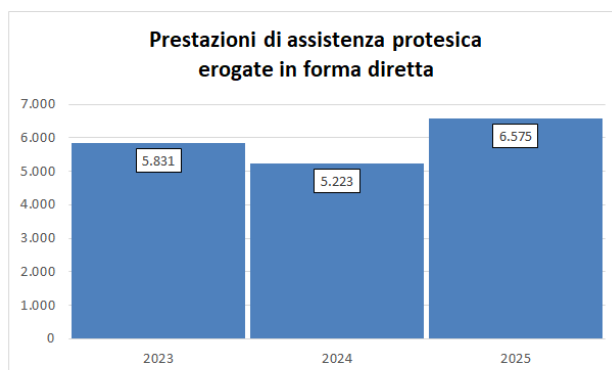
Fonte: Cruscotto P.I.R.

2.2.3. 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 2023 - 2025 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

2.3. La prevenzione

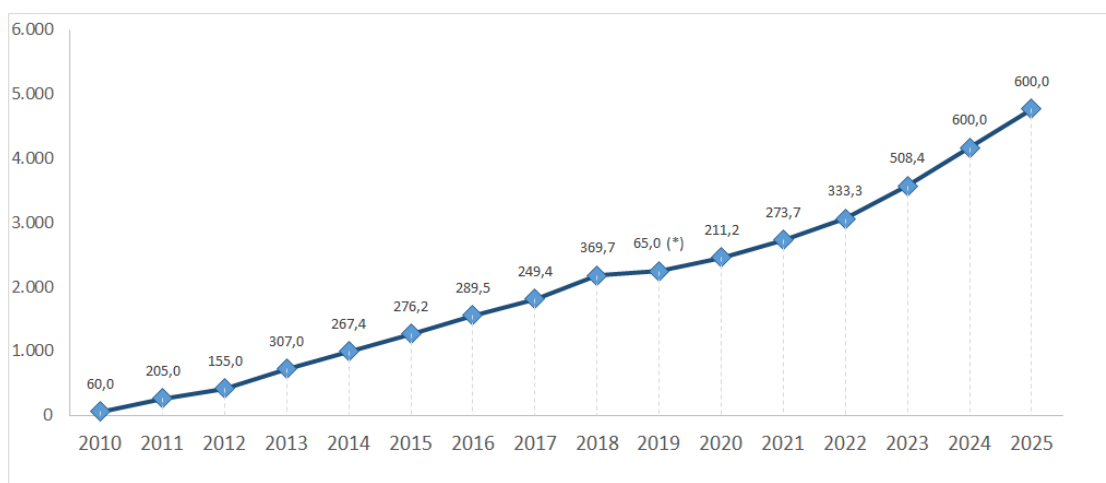
2.3.1. Gli incentivi economici

I finanziamenti ISI

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 (anno di avvio di tale iniziativa) ad oggi, sono stati stanziati oltre 4,7 miliardi di euro.

Storico degli importi dei bandi ISI in MLN di euro



* Bando ISI Agricoltura 2019/2020

Il bando per l'anno 2025, nel confermare lo stanziamento complessivo di 600 milioni di euro dell'edizione 2024, si è distinto per una visione di prevenzione integrata e prospettica promuovendo l'adozione di soluzioni per ridurre gli effetti del cambiamento climatico e

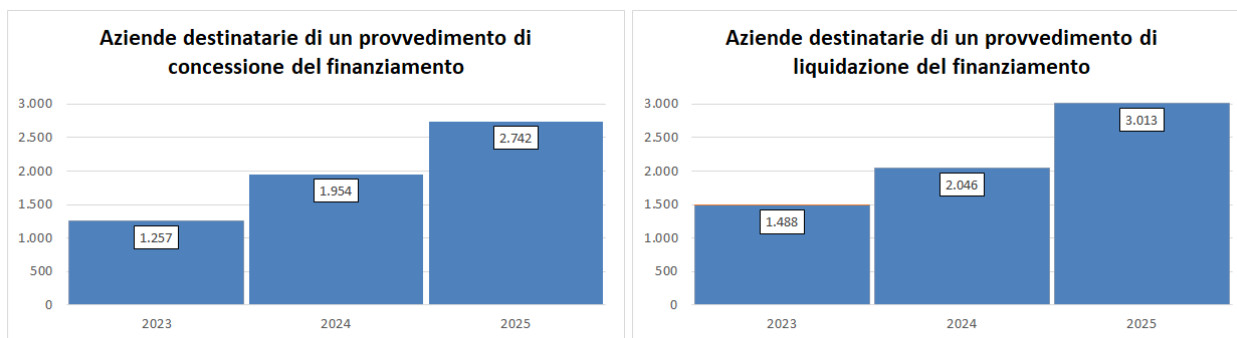
tecnologie innovative che elevano gli standard di sicurezza, favoriscono l'efficientamento energetico o la riduzione delle emissioni CO₂ e valorizzando un approccio unitario che considera salute, sicurezza e sostenibilità ambientale come dimensioni strettamente interconnesse.

Infatti, in un panorama globale caratterizzato dalla duplice transizione ecologica e digitale, nonché dall'aumento della frequenza e dell'intensità di eventi meteorologici estremi, la prevenzione assume una valenza sempre più trasversale e strategica, incidendo non solo sulla tutela dei lavoratori, ma anche sulla continuità operativa delle imprese e sulla competitività del tessuto produttivo.

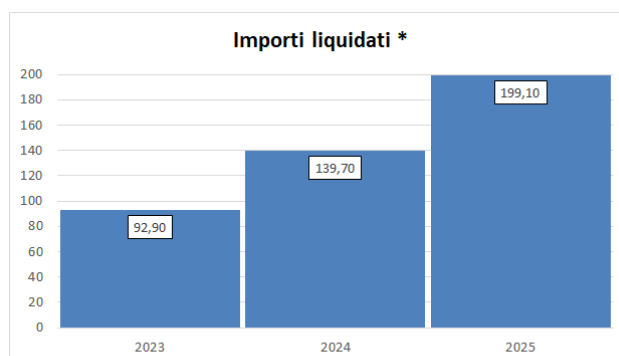
Nei grafici sottostanti si dà evidenza dell'andamento nel triennio 2023 – 2025 del:

- numero delle aziende destinatarie di un provvedimento di concessione del finanziamento ISI, cioè delle aziende per le quali l'istruttoria tecnico - amministrativa dei progetti ammessi al finanziamento si è conclusa positivamente;
- numero delle aziende destinatarie di un provvedimento di liquidazione a seguito della verifica positiva della documentazione prodotta in fase di rendicontazione delle spese sostenute per la realizzazione del progetto;
- gli importi liquidati.

Andamento dei finanziamenti ISI nel triennio 2023 - 2025



Fonte: elaborazione DCPrev



Fonte: Contabilità
* in milioni di euro

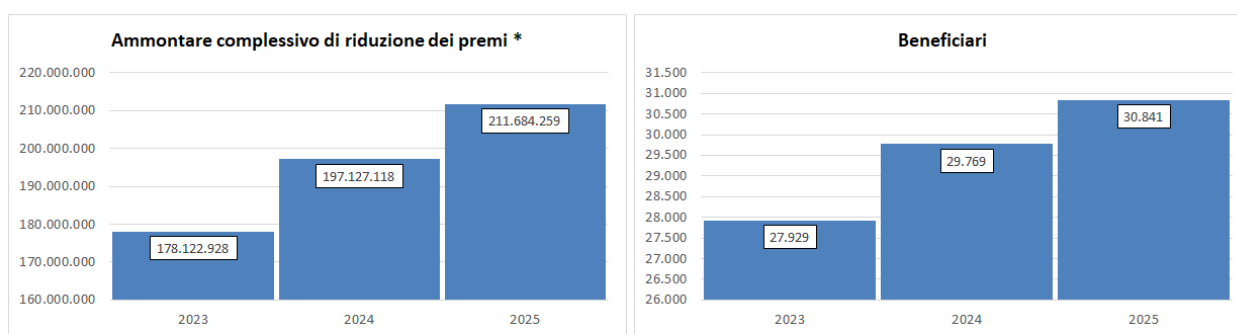
Gli sconti per prevenzione ex art. 23 MAT

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.

Il modello di domanda è stato revisionato introducendo nuovi interventi e semplificando le modalità di accesso al beneficio.

Nel 2025 le aziende beneficiarie della riduzione del tasso medio per prevenzione (documentate con interventi effettuati nel 2024) sono state 30.841 ed hanno ottenuto una diminuzione complessiva del premio di euro 211.684.259.

Andamento della riduzione del premio assicurativo per prevenzione nel triennio 2023 -2025



* Importo stimato

Fonte: GRA

2.3.2. Il progetto "SI.IN.PRE.SA. – Sicurezza, informazione, prevenzione, salute"

Il progetto "Sicurezza, informazione, prevenzione, salute" ("SI.IN.PRE.SA."), avviato nella seconda metà del 2025, rappresenta un'iniziativa innovativa, finalizzata al coinvolgimento diretto del sistema delle imprese, con la finalità di fornire servizi concreti sul territorio e per diffondere in maniera capillare la cultura della sicurezza sul lavoro in Italia, concentrandosi sui settori a maggior rischio infortunistico attraverso il coinvolgimento diretto dei principali *stakeholders* dell'Inail.

L'unicità dell'iniziativa risiede nella possibilità di raggiungere località strategiche per il sistema produttivo (distretti industriali e consorzi agricoli), in tutto il territorio nazionale, mediante l'uso di strutture mobili, ciascuna costituita da una stazione mobile trasportata

da *truck* e da una tendostruttura esterna collocata in prossimità, entrambe appositamente attrezzate per erogare i servizi appresso descritti.

Questa modalità dinamica e indipendente di trasporto permette di raggiungere e coinvolgere nella realizzazione del progetto le diverse realtà produttive presenti sui territori che verranno individuate in accordo e su proposta delle stesse Direzioni regionali e provinciali dell'Istituto, in ragione della rilevanza dei consorzi e dei distretti agricoli e industriali insistenti su quella provincia a maggior rischio infortunistico, al fine di creare un'esperienza estremamente coinvolgente, in modo efficace e diretto e garantendo una presenza continua e diffusa.

Il progetto si rivolge principalmente ai settori economici più esposti agli incidenti sul lavoro, quali agricoltura, costruzioni, trasporti e logistica, particolarmente vulnerabili e che rappresentano una parte significativa degli infortuni con esito grave o mortale

L'iniziativa, inoltre, pone un'attenzione particolare sulle piccole e medie imprese (PMI) che hanno maggiori difficoltà ad implementare adeguate misure di sicurezza a causa di risorse limitate e di una carente cultura della sicurezza.

Il programma prevede la realizzazione a livello territoriale di cento giornate distribuite nell'arco di ventiquattro mesi.

Nel 2025 l'iniziativa ha visto la realizzazione di 6 giornate suddivise in tre tappe: la prima ad Ancona, dedicata alla prevenzione dei rischi del sistema produttivo della cantieristica navale e dei servizi portuali. È poi proseguita in Umbria, a Foligno, con un focus specifico sulla prevenzione dei rischi nei settori dell'industria aeronautica e aerospaziale. La terza tappa, dedicata al settore dell'edilizia, si è svolta nella città dell'Aquila.

2.4. Le attività di ricerca

Il 2025 è stato il primo anno del Piano di attività della Ricerca 2025 - 2027, articolato in quattro macroaree trasversali di ricerca che richiamano le priorità assolute in ambito di salute e sicurezza sul lavoro:

- la transizione energetica, ecologica e digitale;
- la ricerca "al servizio della persona";
- la conoscenza e la formazione innovativa;
- lo sviluppo dei rischi tradizionali e l'interazione con quelli emergenti.

Elemento di forza della ricerca Inail si conferma essere, anche per l'anno 2025, la valorizzazione di una rete di eccellenza per l'incremento di studi e conoscenze, nonché per lo sviluppo delle migliori soluzioni tecnologiche e innovative nel settore della salute e sicurezza sul lavoro. Tale affermazione è suffragata dalla dimensione delle collaborazioni

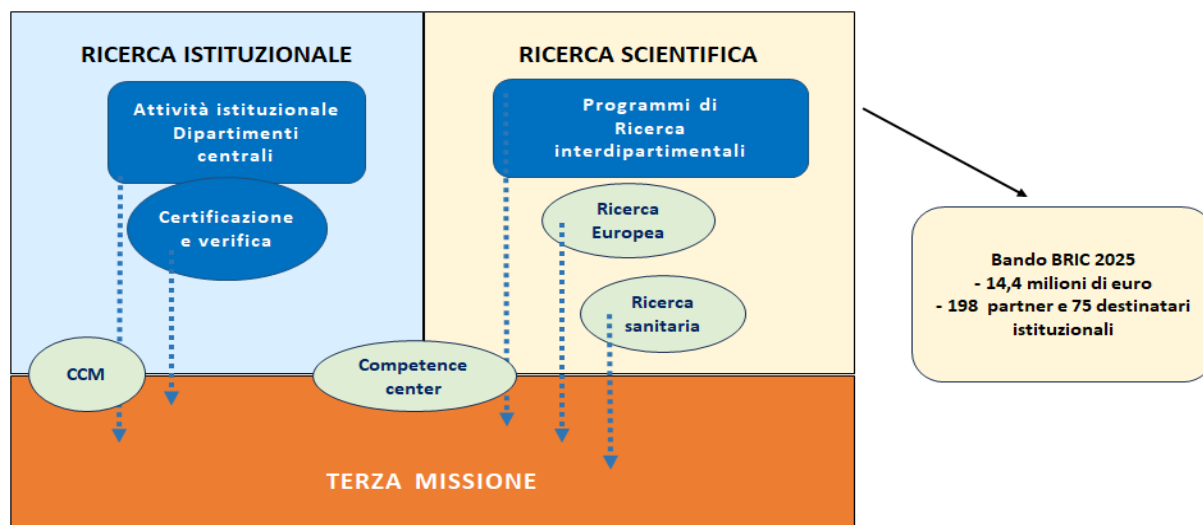
attivate mediante accordi e in esito ai Bandi di ricerca in collaborazione (BRIC) – il solo bando 2025 ha attivato 75 progetti per oltre 14 milioni di euro, instaurando circa 275 collaborazioni istituzionali (75 Destinatari istituzionali e 198 partner) e il coinvolgimento di 35 imprese.

Nel 2025 è stata aggiornata la metodologia per la valutazione e la gestione del rischio stress lavoro – correlato. Le nuove forme flessibili di lavoro e l'adozione di tecnologie innovative nei contesti organizzativi costituiscono senza dubbio degli elementi positivi da incentivare per le ricadute sul benessere dei lavoratori e sulla competitività delle organizzazioni, ma, al tempo stesso, possono comportare rischi psicosociali significativi per la salute, derivanti, ad esempio, dall'eccessiva connessione, dalla confusione dei confini tra lavoro e vita privata, dalla maggiore intensità di lavoro o dal cosiddetto tecnostress.

I positivi risultati del progetto *Worklimate*, che attraverso l'analisi dell'impatto dei cambiamenti climatici e delle ondate di calore sulla salute e sicurezza dei lavoratori, ha prodotto strumenti innovativi e operativi a beneficio diretto dei lavoratori e delle imprese, sono confermati anche per l'anno 2025. Infatti, in tutte le regioni italiane (ad eccezione di Valle d'Aosta e Trentino-Alto Adige) sono stati emanati provvedimenti di tutela dei lavoratori che hanno fatto esplicito riferimento ai risultati della ricerca e alle mappe di previsione del rischio caldo prodotte nell'ambito del progetto *Worklimate* e la Conferenza delle regioni e delle Province autonome ha approvato le "Linee di indirizzo per la protezione dei lavoratori dal calore e dalla radiazione solare".

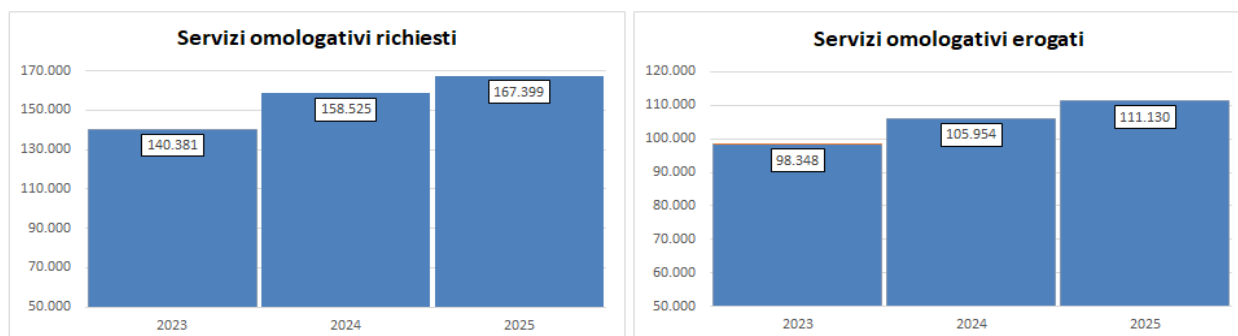
Fondamentale è il tema del trasferimento tecnologico che orienta i diversi progetti e rappresenta l'elemento cruciale per tradurre i risultati della ricerca in Valore pubblico. Sono proseguite, in particolare, le attività di trasferimento tecnologico svolte dall'Istituto nell'ambito dei *Competence center* e della Fondazione Rome *Technopole*, nonché quelle connesse ai protocolli d'intesa sottoscritti con i cd. Grandi gruppi – Ferrovie dello Stato S.p.A., Aeroporti di Roma (ADR), Autostrade per l'Italia (Aspi), Enel Italia S.p.A. e Eni S.p.A. – che consentono di valorizzare i risultati dei progetti di ricerca Inail e interessano, oltre i sottoscrittori, anche la filiera dei loro fornitori coinvolgendo in cascata le PMI.

Ambiti di attività della Ricerca

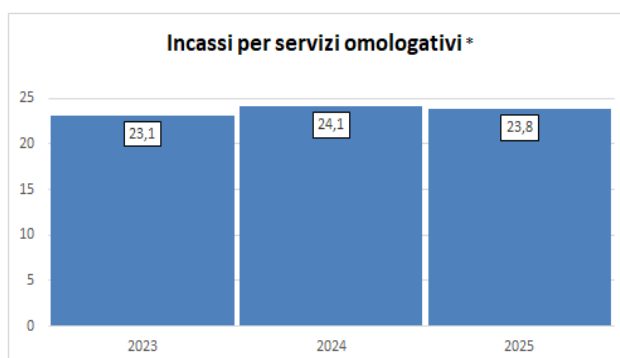


Nell'ambito della ricerca istituzionale sono ricomprese le attività di certificazione e verifica - svolte dai Dipartimenti di ricerca e dalle Unità operative territoriali - che sono finalizzate a garantire la sicurezza di macchine, apparecchi, utensili e impianti utilizzati nei luoghi di lavoro mediante 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 2023 - 2025



Fonte: procedura SIDPI e CIVA



Fonte: procedura Contabilità
* in milioni di euro

Oltre alla ricerca finalizzata alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro è costante un'ampia attività di ricerca in campo protesico e riabilitativo. Negli anni la collaborazione con tutti gli Enti della ricerca pubblica e con eminenti Università ha consentito di ideare e testare tramite la conduzione di Studi clinici molti nuovi dispositivi, valutandone scientificamente gli effetti e l'impatto di tali applicazioni nella vita di relazione, nella pratica sportiva e nel reinserimento lavorativo del paziente assistito.

2.5. La trasformazione digitale

2.5.1. L'attuazione del CAD supportata dal PNRR

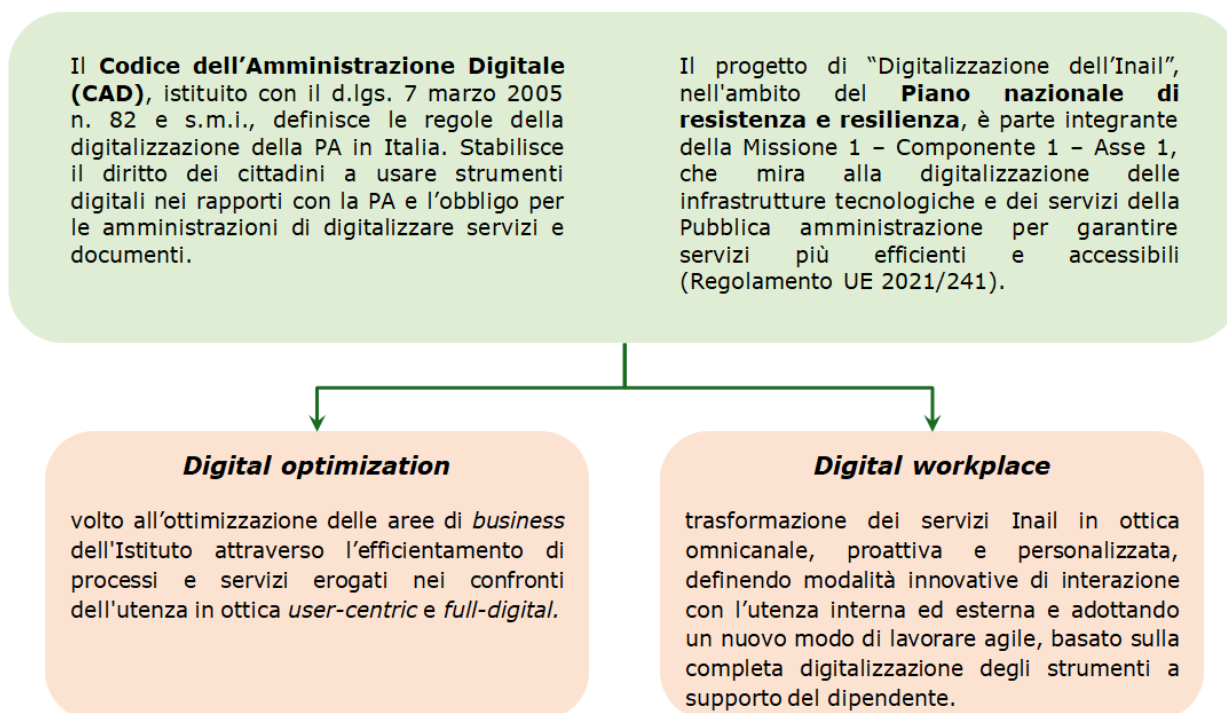
L'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) ha rappresentato un'opportunità per l'Istituto per proseguire e rafforzare il percorso strategico intrapreso nella digitalizzazione dei processi e dei servizi, evolvendo le modalità di interazione con gli utenti finali (interni ed esterni) e, al contempo, accelerando interventi in coerenza con il quadro normativo delineato dal Codice dell'amministrazione digitale (CAD) istituito con il d.lgs. n. 82/2005.

In particolare, l'Istituto ha beneficiato dei fondi PNRR per realizzare 2 macroprogetti nell'ambito del *sub* investimento 1.6.3-b "Digitalizzazione dell'Inail":

- il progetto "Digitalizzazione dei processi e servizi istituzionali – Digital Optimization" volto alla piena digitalizzazione di 82 processi/servizi appartenenti ai settori Prevenzione, Ricerca, Prestazioni e Rapporto assicurativo;
- il progetto "Realizzazione di servizi informatici per il *digital workplace*" finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro virtuale egualmente fruibile sia da chi lavora in presenza sia da chi lavora in remoto.

Mentre il progetto *Digital workplace* è stato conseguito al termine del 2023, il progetto *Digital optimization* è terminato il 30 aprile 2026 con il rilascio dell'ultimo servizio digitalizzato.

Trasformazione digitale: l'attuazione del CAD supportata dal PNRR



2.5.2. L'uso di sistemi di Intelligenza artificiale

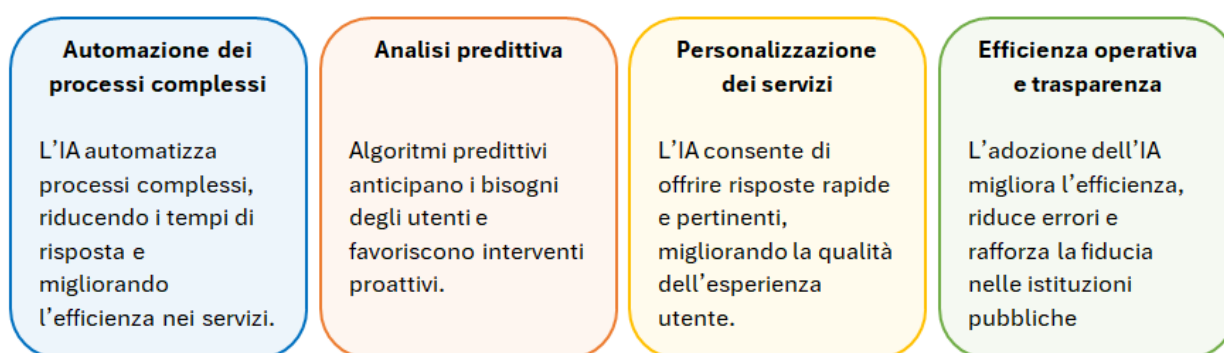
L'Inail è impegnato a garantire l'integrazione crescente di tecnologie basate sulla Intelligenza artificiale (IA) assicurandone la conformità alla normativa internazionale e nazionale.

Allineamento a *AI Act*, legge nazionale e linee guida AgID



L'IA è applicata all'interno dell'Istituto nell'assistenza virtuale agli utenti, per l'efficientamento dei processi esterni ed interni attraverso l'utilizzo di sistemi cognitivi, nella raccolta ed analisi automatizzate di dati provenienti da fonti dati specializzate, interne ed esterne.

L'IA come leva concreta per migliorare servizi e processi



3. LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* ORGANIZZATIVA

La misurazione e valutazione della *performance* organizzativa per l'anno 2025 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. Gli obiettivi gestionali e di produzione

I risultati gestionali e di produzione sono rendicontati per tipologia di struttura nei seguenti allegati:

- allegati nn. 1 e 2: risultati degli obiettivi di *performance* delle Strutture centrali coincidenti con gli obiettivi pluriennali e annuali utili alla misurazione della dimensione "*performance* strategica e gestionale" del Valore pubblico;
- allegato n. 3: risultati degli obiettivi di *performance* delle Strutture regionali;
- allegato n. 4: 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.

Gli obiettivi in materia di promozione delle pari opportunità

Nell'anno 2025 l'Inail ha proseguito nelle attività di promozione delle pari opportunità- anche su proposta del Cug, con l'obiettivo di promuovere la cultura delle pari opportunità, l'equilibrio di genere, l'inclusione, nonché la prevenzione e il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione.

Nell'ambito delle forme di lavoro flessibile è stato avviato l'aggiornamento del Regolamento relativo al *part-time*; parallelamente sono state adottate iniziative per favorire lo sviluppo e il sostegno del lavoro agile e del lavoro da remoto. Tali azioni sono state definite anche in base ai risultati emersi dal relativo monitoraggio, con particolare attenzione al lavoro decentrato introdotto a titolo sperimentale. Gli esiti del monitoraggio hanno consentito di sviluppare una soluzione informatica volta a semplificare la gestione delle richieste di lavoro decentrato presso altre sedi Inail.

Inoltre, l'Istituto ha avviato l'aggiornamento del Regolamento n. 108/2023 relativo al lavoro a distanza, al fine di valutare l'attivazione del lavoro da remoto dal domicilio, conformemente alle disposizioni dei CCNL di riferimento (Funzioni centrali, Istruzione e Ricerca).

Tra le misure volte a favorire le pari opportunità e il benessere organizzativo si inseriscono anche quelle tese a supportare i lavoratori nel rientro al lavoro dopo un periodo di lunga assenza, fattore, quest'ultimo, stressogeno che può avere un impatto dannoso sulla salute fisica e mentale dei lavoratori che, trovandosi in un momento di forte vulnerabilità, hanno bisogno, per un efficace reinserimento, di un ambiente di lavoro sano che promuova il loro benessere fisico, psicologico e sociale. In tal senso, in collaborazione con il Cug e il *Disability manager* dell'Istituto, è stata avviata la realizzazione di un progetto per il reinserimento del personale dopo lunghe assenze dal servizio a vario titolo. Sono state, inoltre, adottate iniziative formative volte a favorire l'uso di un linguaggio rispettoso e inclusivo indirizzate alla generalità del personale, unitamente a specifici percorsi di formazione destinati alla *leadership*, con l'obiettivo di promuovere comportamenti esemplari.

Attività realizzate in materia di pari opportunità

Avvio dell'aggiornamento del Regolamento relativo al part-time

Iniziative per lo sviluppo e il sostegno del lavoro agile e del lavoro da remoto

Avvio dell'aggiornamento del Regolamento n. 108/2023 relativo al Lavoro a distanza

Avvio di un progetto per il reinserimento del personale dopo lunghe assenze dal servizio a vario titolo

Iniziative formative per favorire l'uso di un linguaggio rispettoso e inclusivo, indirizzate alla generalità del personale

Percorsi di formazione per promuovere comportamenti esemplari, destinati alla leadership

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/portale/it/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-2025>.

Nel 2025 il Comitato unico di garanzia, nel suo ruolo di promotore di azioni positive, ha moltiplicato le occasioni di approfondimento di temi fondamentali, quali la parità di opportunità, la prevenzione ed il contrasto alle discriminazioni e la promozione del benessere organizzativo. Questi sforzi si sono tradotti in eventi ed iniziative dirette al personale Inail, talvolta realizzate in collaborazione con la Rete dei Cug, per rafforzare e diffondere nella Pubblica amministrazione la carta valoriale del Cug Inail e consolidare una cultura che punta a garantire a tutti e a tutte pari opportunità e condizioni di lavoro dignitose e rispettose.

Principali iniziative del CUG nel 2025

I giovedì del Cug: *webinar* informativi con cadenza mensile. Nel corso del 2024 sono stati erogati n. 10 *webinar*.

Esame delle segnalazioni dei dipendenti pervenute mediante il nuovo canale corrispondenza cug@inail.it e trasmissione delle risposte/risoluzioni individuate in merito alla problematiche lamentate.

Definizione del questionario per la rilevazione del benessere del personale dell'Istituto

Realizzazione di un videomessaggio per il 25 novembre in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della

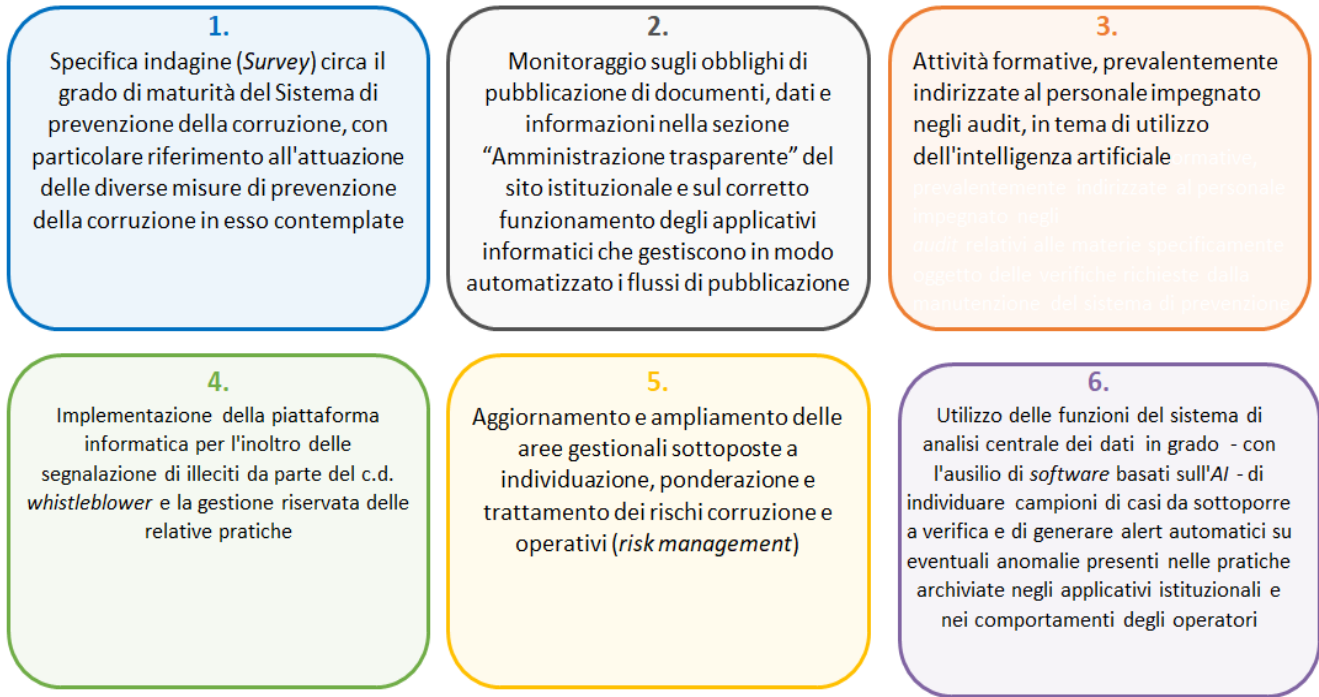
Redazione di una Newsletter per le/i componenti del Comitato quale canale informativo ulteriore sulle evoluzioni normative, sociali ed economiche in tema di diritti ed opportunità nelle aree del welfare aziendale, benessere organizzativo, conciliazione

Aggiornamento dell'opuscolo "Riconoscere per prevenire i fenomeni di violenza e molestie sui luoghi di lavoro"

Predisposizione del "*Dossier benessere*". Il *Dossier* condivide e valorizza le buone pratiche – realizzate sui territori – in tema

Gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

Le principali iniziative hanno riguardato i seguenti ambiti:



Gli obiettivi di produzione delle Direzioni territoriali e delle Strutture regionali finalizzati, in via indiretta, alla prevenzione della corruzione, l'uno relativo alla sistemazione contabile delle situazioni contributive delle aziende, l'altro concernente il recupero delle prestazioni erogate per infortunio o malattia professionale, sono stati conseguiti per intero, come si evince dalla tabella sottostante.

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultato	% di accostamento al target
Garantire il tempestivo aggiornamento della situazione contributiva dei datori di lavoro	Percentuale delle lavorazioni "debiti/crediti" (*)	74,81	77,67	103,82
Incrementare il recupero delle prestazioni economiche erogate per infortunio o m.p.	Importo incassato a titolo di azioni da rivalsa rispetto all'importo programmato (**)	269.730.000 €	284.701.505 €	105,55

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

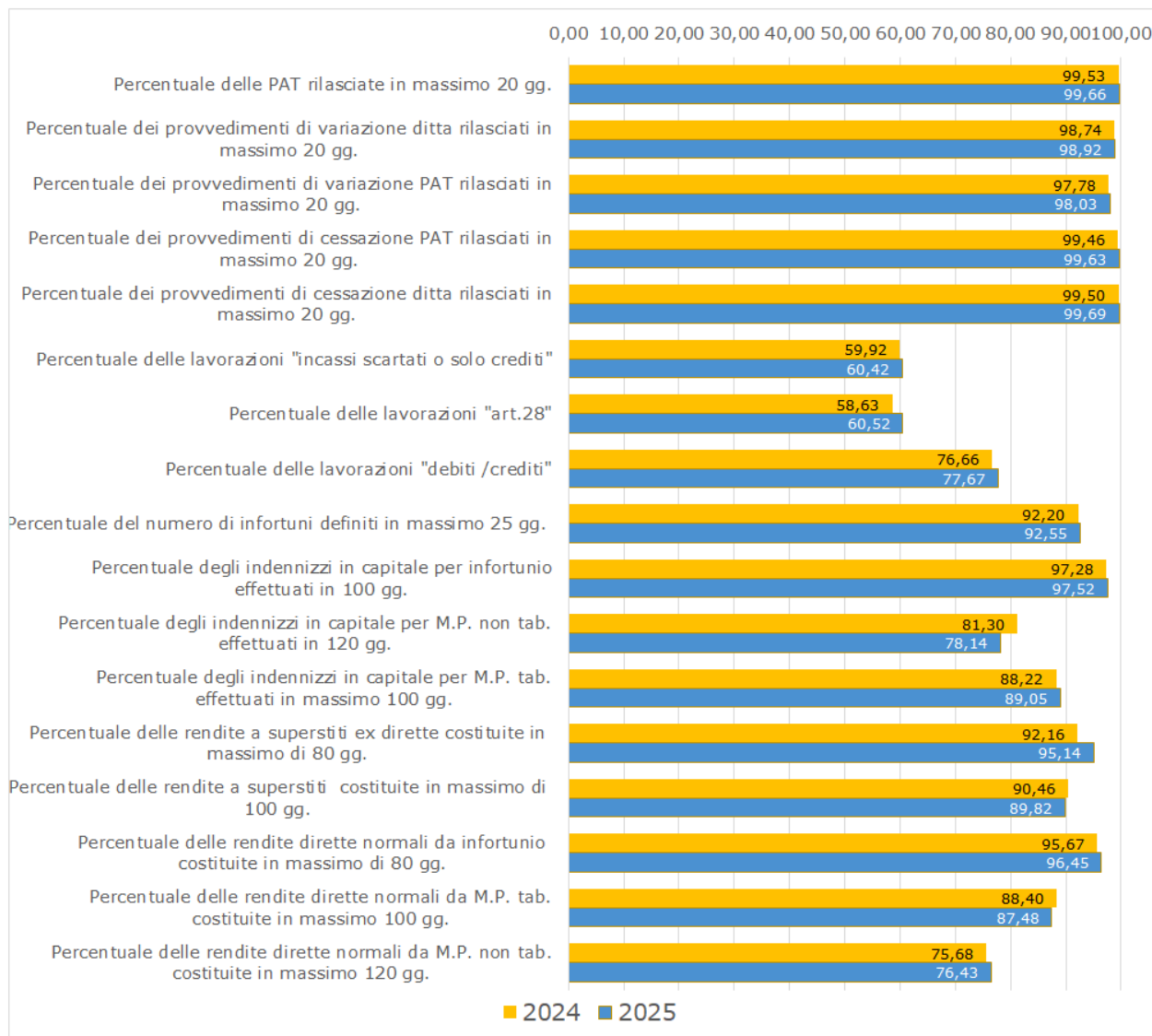
(**)Fonte: Contabilità

3.1.2. Analisi dei risultati gestionali delle Strutture territoriali

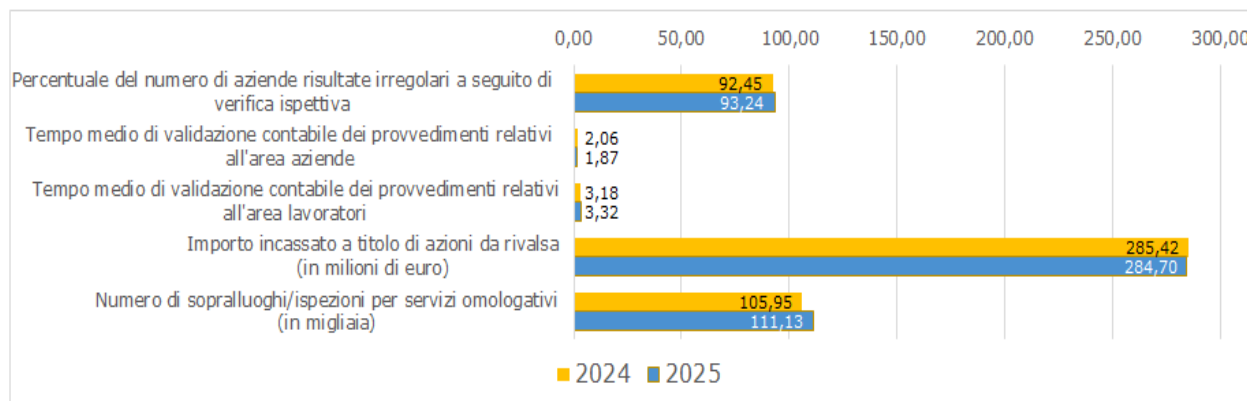
Durante l'anno si è proceduto al riallineamento, su richiesta delle Strutture interessate, dei target di alcuni indicatori della D.P. Bolzano e della D.R. Sardegna volti a misurare i tempi di erogazione delle indennità di temporanea, dell'indennizzo per danno biologico e delle rendite da malattia professionale.

I livelli di qualità dei principali servizi erogati dalle Strutture territoriali ad aziende e lavoratori sono in linea con quelli del 2024. Ciò pur in un contesto caratterizzato dalla persistente e rilevante carenza di alcune tipologie di personale, quali il personale medico e sanitario.

Confronto dei risultati degli indicatori di produzione delle Direzioni territoriali aggregati a livello nazionale 2024 - 2025



Confronto dei risultati degli indicatori di produzione delle Strutture regionali aggregati a livello nazionale 2024 - 2025



3.1.3. 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.

L'indagine si è svolta nel periodo dal 10 novembre al 5 dicembre 2025. I questionari ricevuti sono stati n. 34.470 dei quali il 57,5% compilato dai lavoratori.

L'indagine di *Customer satisfaction* esterna

Gli utenti destinatari del questionario sono coloro che hanno fruito:

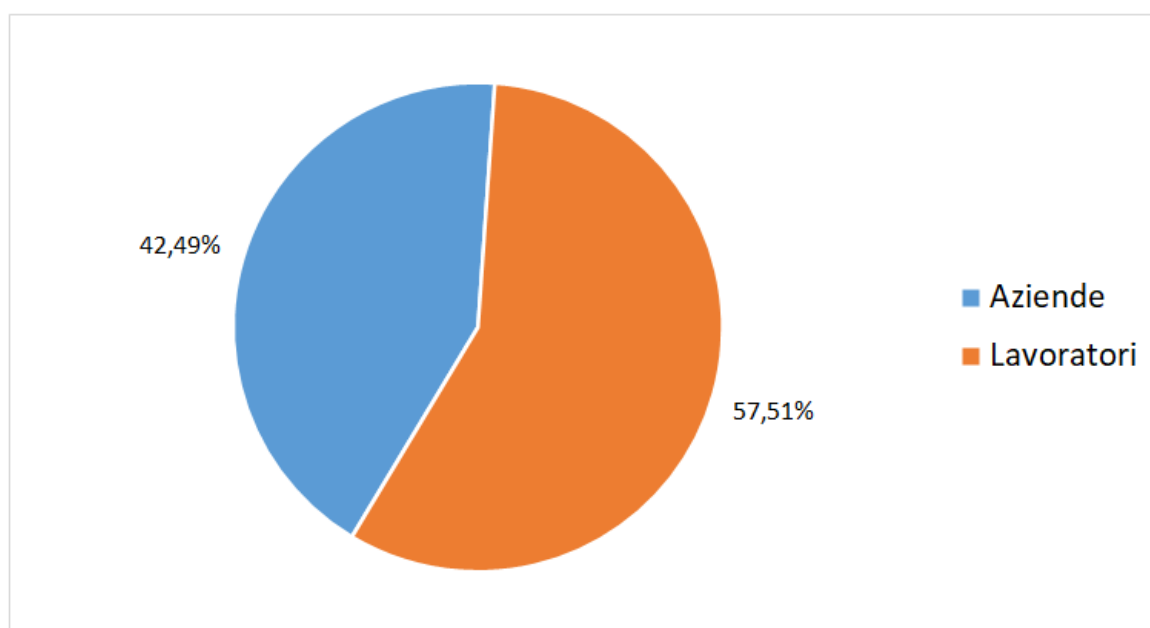
- di un servizio soggetto alla rilevazione di *Customer satisfaction* dal 1° luglio 2024 al 30 giugno 2025

- dei servizi di sede o certificazione e verifica dal 10 novembre al 5 dicembre 2025

Gli utenti invitati a rispondere al questionario sono stati 597.800, dei quali 245.747 invitati tramite *e-mail*/PEC e 352.053 invitati tramite SMS

Gli utenti rispondenti sono stati n. 34.470 pari al 5,77 % degli utenti invitati a rispondere

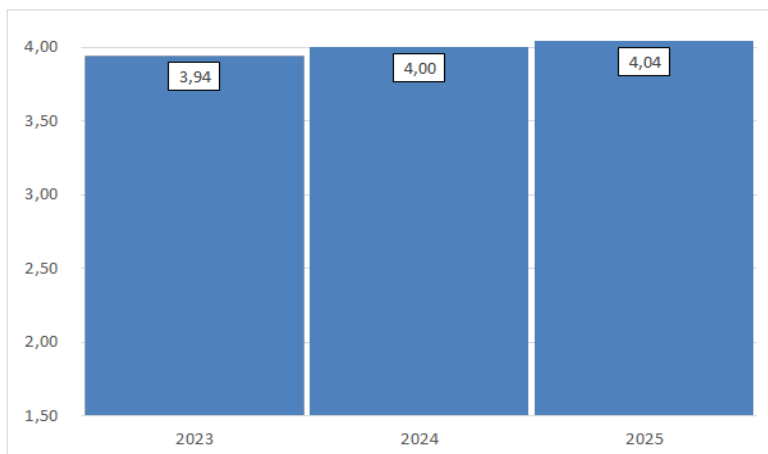
Totale questionari per tipologia di utente



Il risultato di *Customer satisfaction* può variare da 1 a 5 punti ed è la media aritmetica di 2 risultati parziali conseguenti alla riconduzione dei quesiti a 2 gruppi, in considerazione della circostanza che vi sono servizi che esulano dalla responsabilità, esclusiva o prevalente, delle singole Strutture (i servizi digitali, i servizi di *Contact center* e i servizi generali d'Istituto) e non consentono, pertanto, valutazioni differenziate. Ne consegue che l'indagine di *Customer satisfaction* riferita a tali servizi genera un risultato identico per tutte le Strutture.

Nell'indagine per l'anno 2025 il giudizio medio d'Istituto è risultato pari a 4,04 (su una scala Likert da 1 a 5) ed è il risultato della media aritmetica della valutazione dei servizi specifici (4,19) e dei servizi generali (3,89).

**Andamento risultati di *Customer satisfaction* esterna
nel triennio 2023 - 2025**

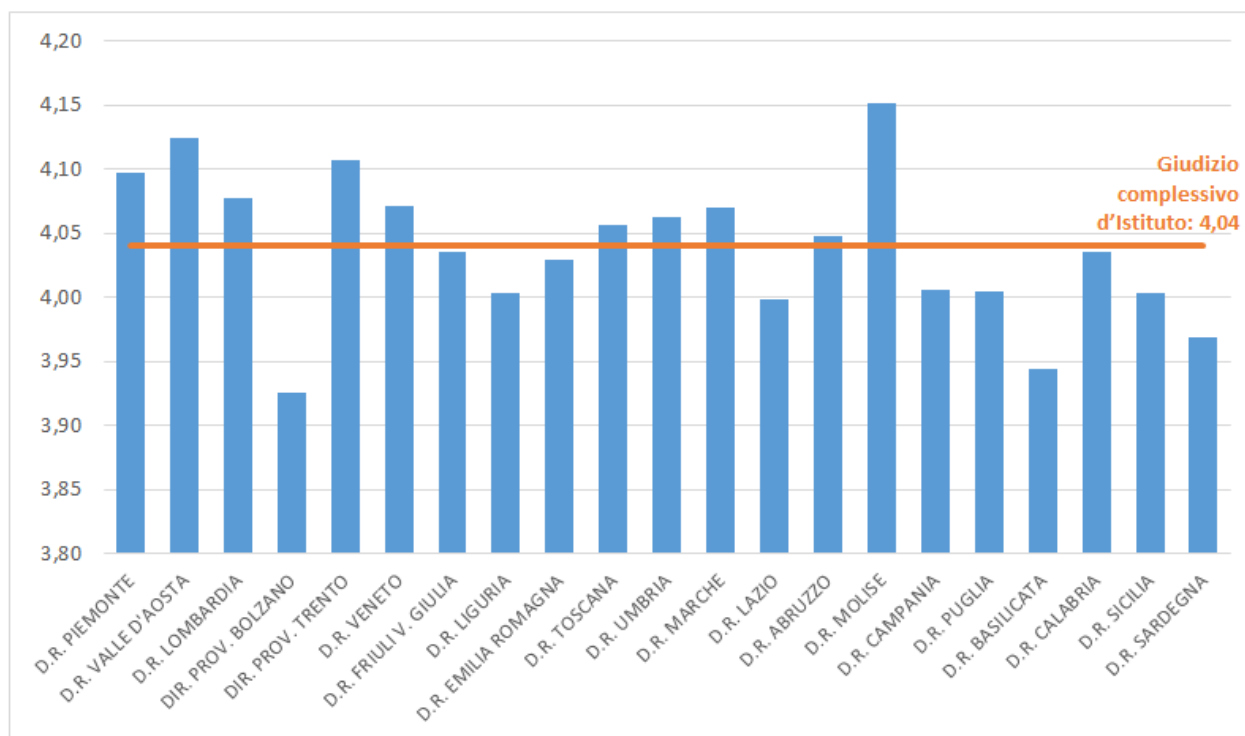


Per quanto riguarda le Direzioni regionali, la gran parte ha ottenuto giudizi medi complessivi pari o superiori al *target*, con valori compresi tra 4,00 (registrati dalle D.R. Lazio, Liguria, Sicilia e Puglia) e 4,15.

Il giudizio migliore è stato conseguito dalla D.R. Molise (4,15), seguita dalla Sede regionale di Aosta (4,12), dalla Direzione provinciale di Trento (4,11) e dalla D.R. Piemonte (4,10). Il valore più basso, pari a 3,92, è stato rilevato presso la Direzione provinciale di Bolzano, seguita dalla D.R. Basilicata e dalla D.R. Sardegna, che hanno raggiunto rispettivamente un punteggio pari a 3,94 e 3,97.

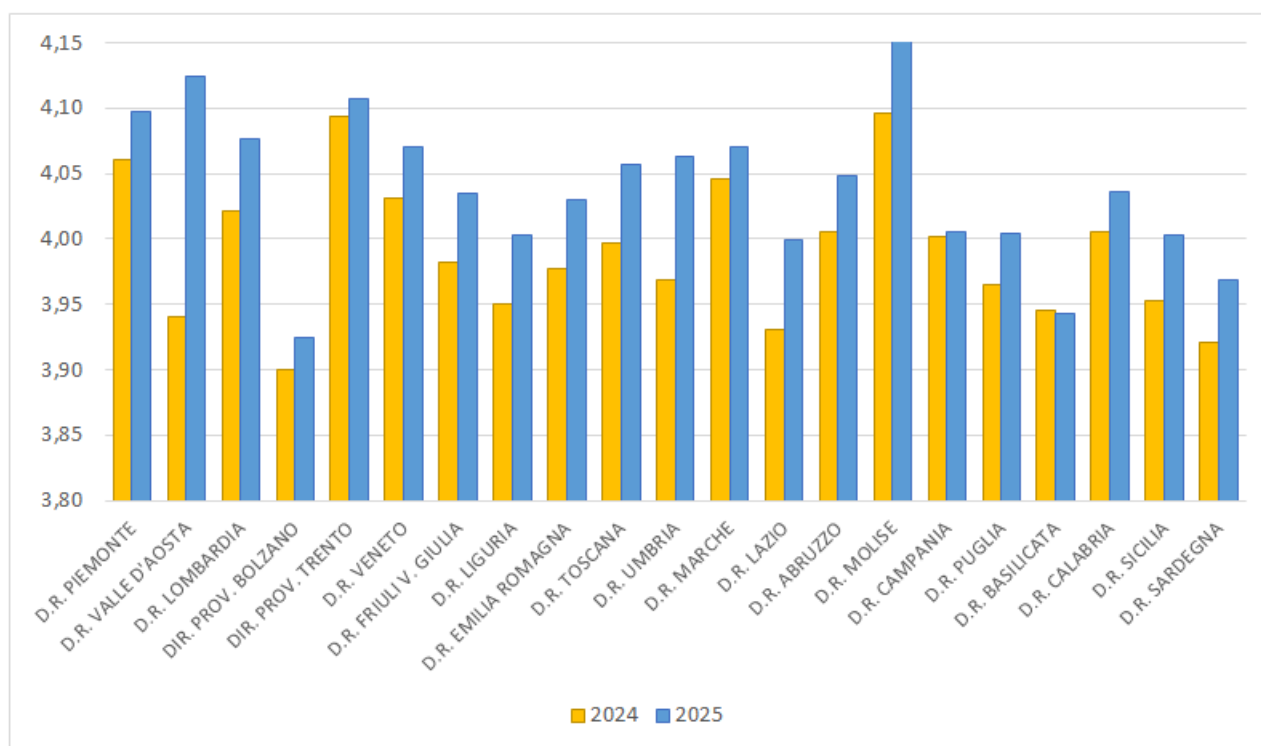
Per tutte le Direzioni regionali il giudizio medio dei servizi specifici risulta più elevato del giudizio dei servizi generali attribuito in maniera uniforme a tutte le strutture (3,89) e va da un minimo di 3,96 registrato dalla Direzione provinciale di Bolzano a un massimo di 4,41 per la D.R. Molise.

Sintesi territoriale dei risultati per Direzione regionale



Nel grafico successivo è esposto il confronto dei risultati di *Customer satisfaction* esterna a livello regionale con quelli conseguiti nell'anno precedente dal quale si evince che il 90% delle Direzioni Regionali, ha registrato, in termini relativi, degli incrementi di giudizio tra il 2024 e il 2025. Tra esse spiccano la Valle D'Aosta (+ 4,66%), Umbria (+ 2,35%), Toscana (+ 1,50%) e Lombardia (+ 1,38%); invece la Basilicata ha subito un leggero calo (- 0,05%).

Risultati di *Customer satisfaction* esterna delle Direzioni regionali nel biennio 2024/2025



Per le Direzioni territoriali il giudizio medio complessivo è compreso tra 3,83 ottenuto dalla Direzione Cagliari - Carbonia/Iglesias - Medio Campidano e 4,23 per la Direzione di Pavia. Per i servizi specifici si evidenzia lo stesso andamento dei giudizi medi complessivi da 3,77 per la Direzione Cagliari - Carbonia/Iglesias - Medio Campidano a 4,57 per quella di Pavia.

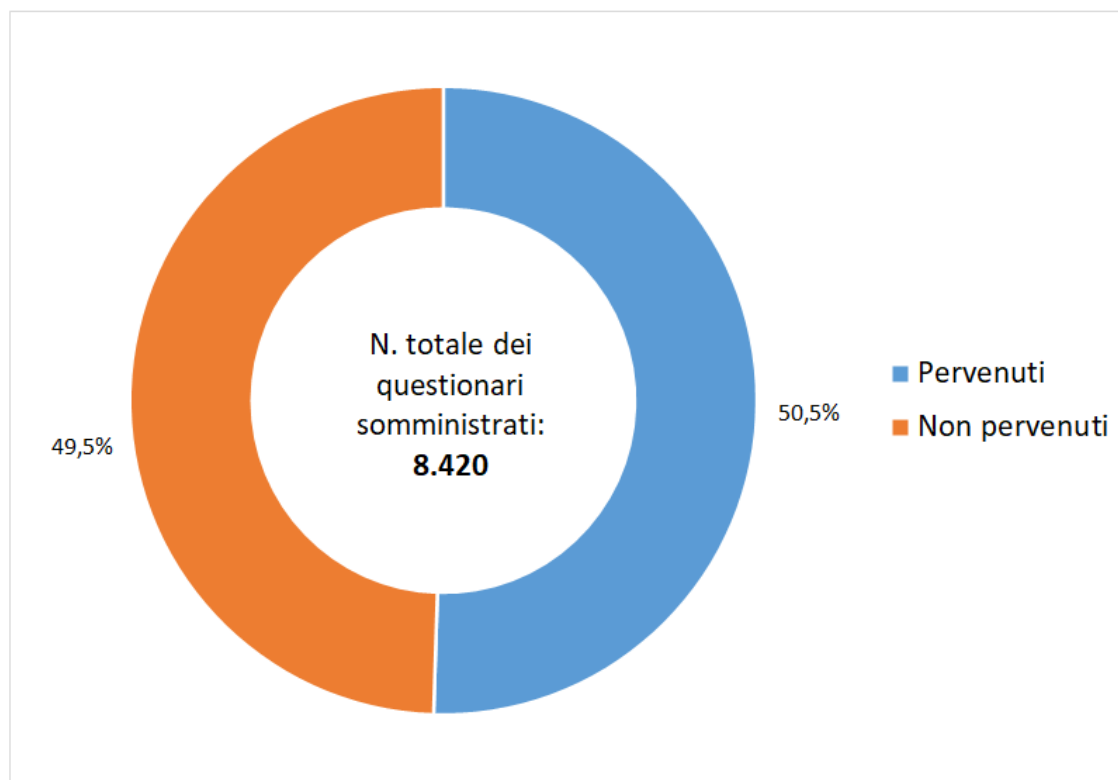
I risultati di *Customer satisfaction* esterna conseguiti da ciascuna Struttura centrale/regionale e Direzione territoriale sono esposti nell'allegato n. 5 - Valutazione della *performance* delle Unità organizzative mentre per le analisi di dettaglio si fa rinvio alla sezione Amministrazione trasparente - sottosezione *Customer satisfaction* del Portale dell'Istituto alla quale si accede attraverso il seguente percorso: **Home > Amministrazione Trasparente > Servizi erogati > Carta dei servizi e standard di qualità > Customer satisfaction > Indagine sui servizi Inail.**

3.1.4. 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 24 novembre al 5 dicembre 2025.

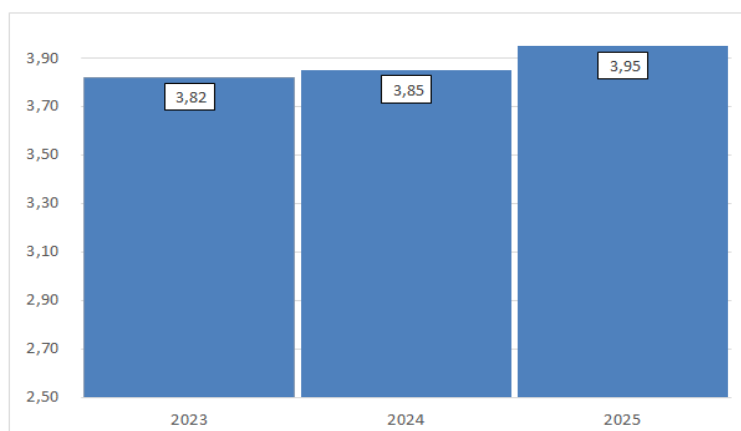
Hanno partecipato alla rilevazione n. 4.253 dipendenti, pari al 50,5% del totale dei lavoratori dell'Istituto (8.420).

Questionari somministrati



Il giudizio medio complessivo è risultato pari a 3,95 (su una scala Likert da 1 a 5).

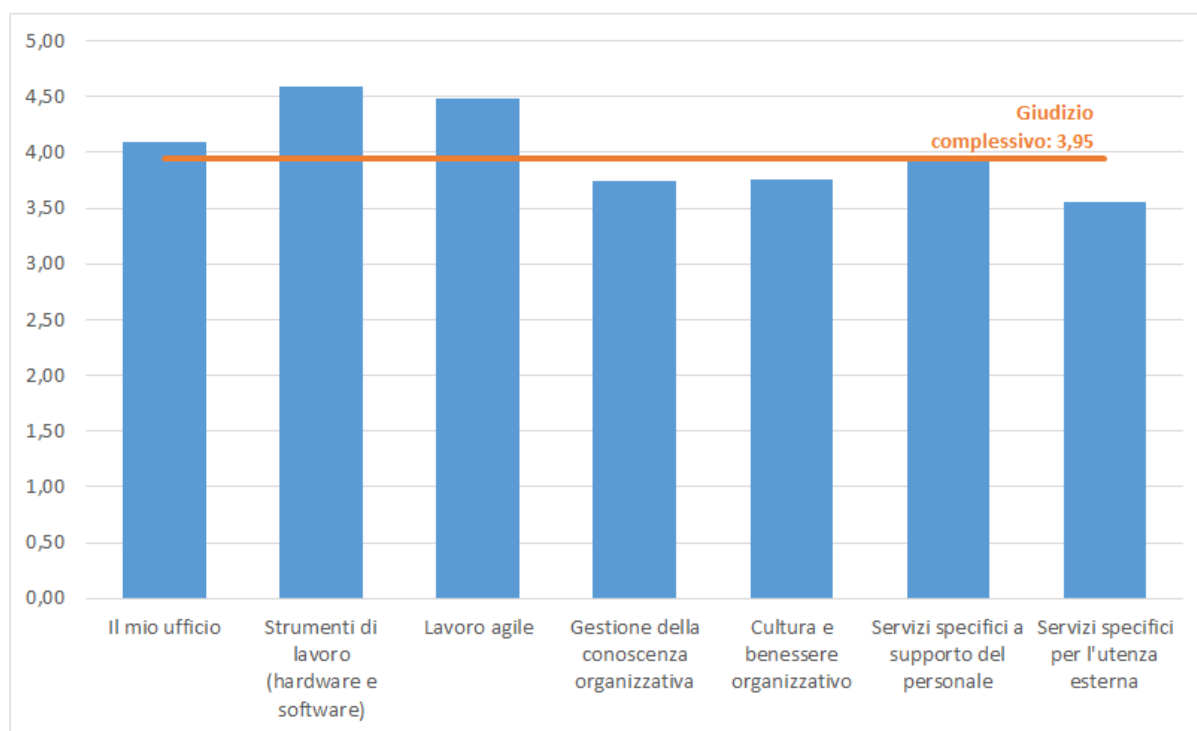
Andamento risultati di *Customer satisfaction* interna nel triennio 2023 -2025



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 4,59 e per il "Lavoro agile" con 4,49, seguito dai quesiti inerenti "Il mio ufficio" con

4,10. Gli altri quattro gruppi risultano inferiori al giudizio medio complessivo, in particolare i quesiti sui “Servizi specifici per l’utenza esterna” sono quelli valutati meno positivamente con 3,55. Il gruppo di domande “Servizi specifici a supporto del personale” ha prodotto un giudizio medio quasi pari a quello medio generale, ovvero 3,94.

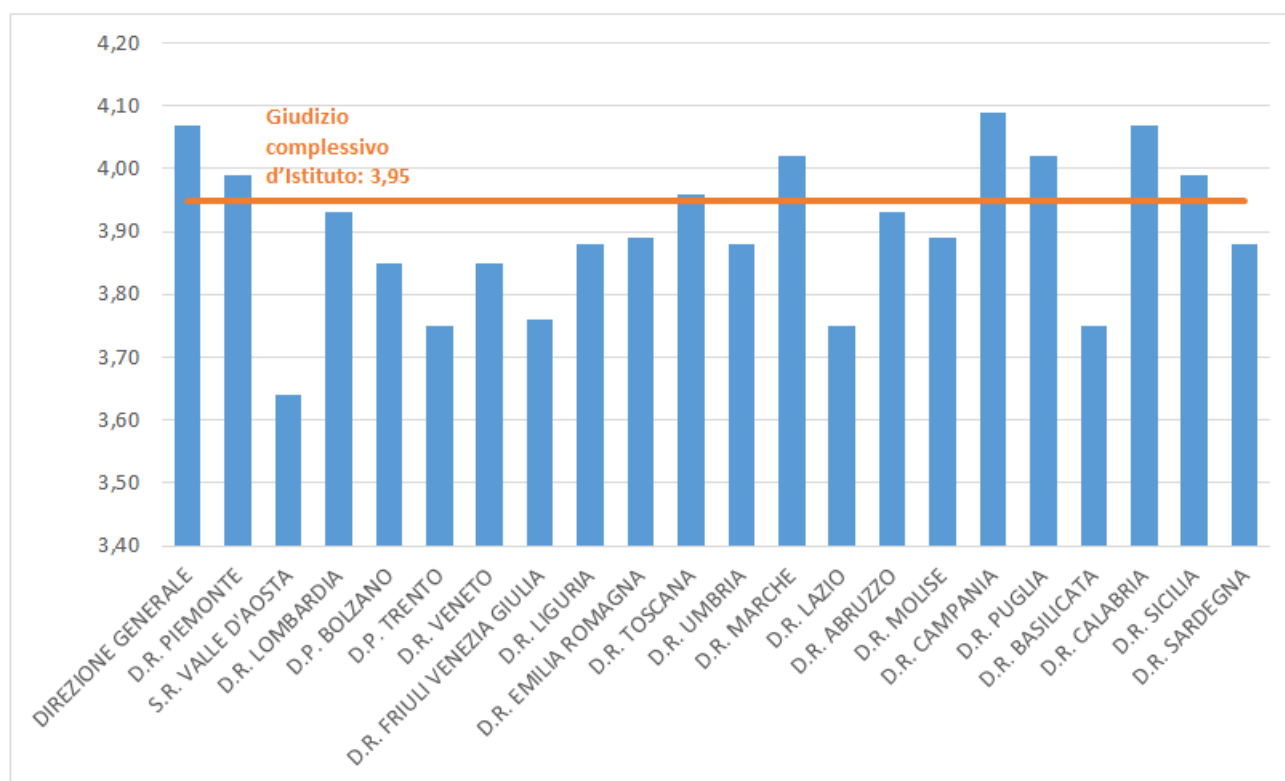
Giudizi medi per *items*



Territorialmente il giudizio medio varia in un *range* compreso tra 3,64 e 4,09. Il valore più elevato è stato espresso dai colleghi della Direzione regionale Campania, ma anche quelli della Calabria, della Puglia, delle Marche e quelli della Direzione generale che hanno espresso un giudizio superiore al valore obiettivo di 4,00. Piemonte, Sicilia e Toscana si sono attestate appena sotto al valore *target*, con 3,99 le prime due e 3,96 la terza.

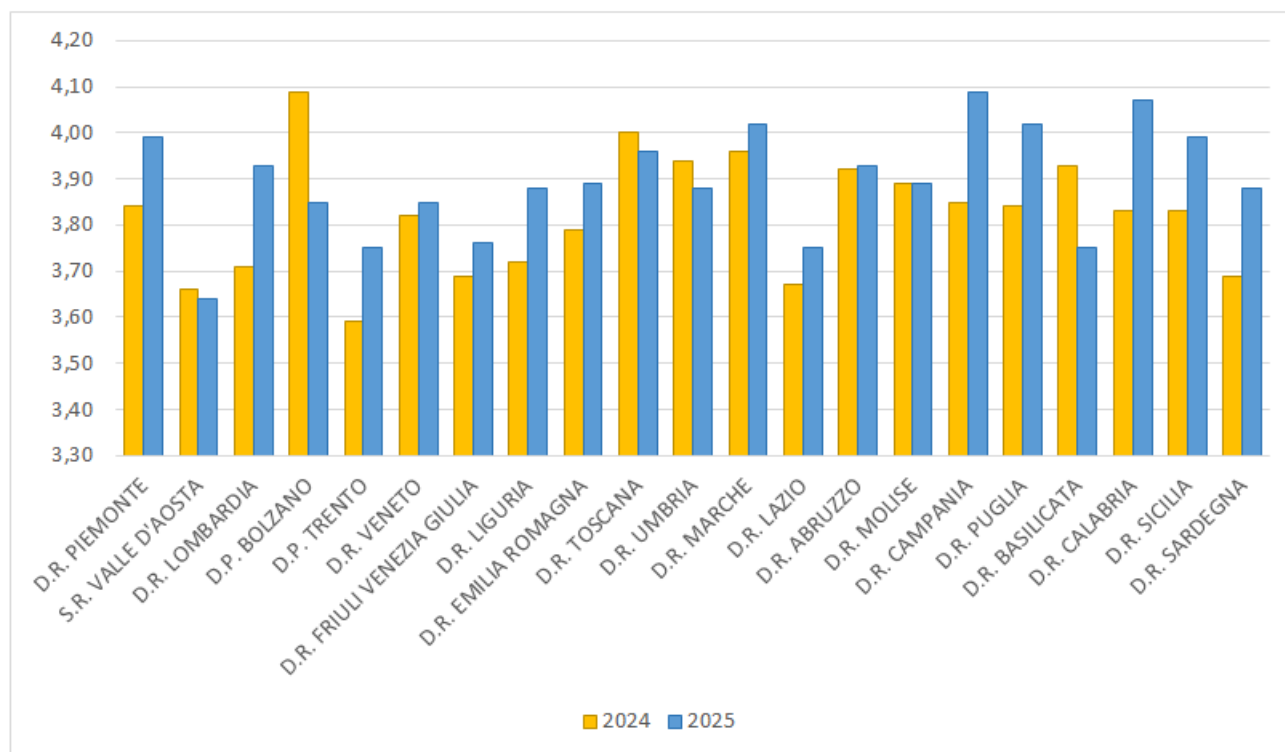
Il giudizio più basso è pervenuto dalla Sede regionale Valle d'Aosta (3,64), seguita con pari giudizio dalle Direzioni regionali del Lazio e Basilicata e dalla Direzione provinciale di Trento (3,75), anche se meno dell'8% dei rispondenti appartiene a queste quattro strutture. Un giudizio ancora piuttosto basso è stato misurato anche nella Direzione regionale del Friuli - Venezia Giulia (3,76). La Direzione regionale della Lombardia, da cui proviene il 12% dei questionari, ha espresso un giudizio medio in linea con la media nazionale (3,93).

Sintesi territoriale dei risultati per Direzione regionale



Nel grafico successivo è esposto il confronto dei risultati di *Customer satisfaction* interna a livello regionale con quelli conseguiti nell'anno precedente dal quale si evince che le Strutture che, in termini percentuali, hanno registrato i miglioramenti più significativi sono state la Direzione regionale Calabria (+ 6,27%), la Direzione regionale Campania (+ 6,23 %) e la Direzione regionale Lombardia (+ 5,93%), mentre il calo maggiore è stato registrato dalla Direzione provinciale di Bolzano (- 5,87%) e la Direzione regionale Basilicata (- 4,58).

Risultati di *Customer satisfaction* interna delle Direzioni regionali nel biennio 2024/2025

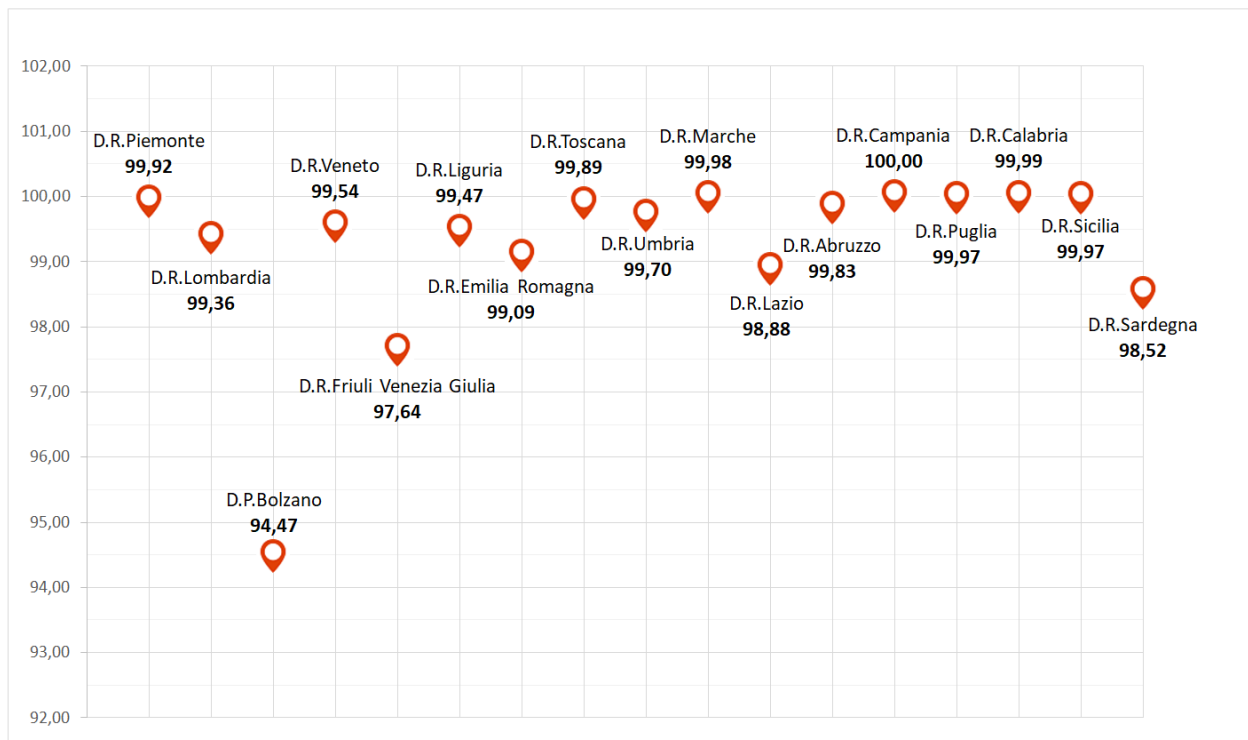


Per i risultati di *Customer satisfaction* interna conseguiti da ciascuna Struttura centrale/regionale e Direzione territoriale si rinvia all'allegato n. 5 - Valutazione della *performance* delle Unità organizzative mentre per le analisi di dettaglio si fa rinvio alla sezione Amministrazione trasparente - sottosezione *Customer satisfaction* del Portale dell'Istituto alla quale si accede attraverso il seguente percorso:

Home > Amministrazione Trasparente > Servizi erogati > Carta dei servizi e standard di qualità > Customer satisfaction > Indagine per i dipendenti Inail.

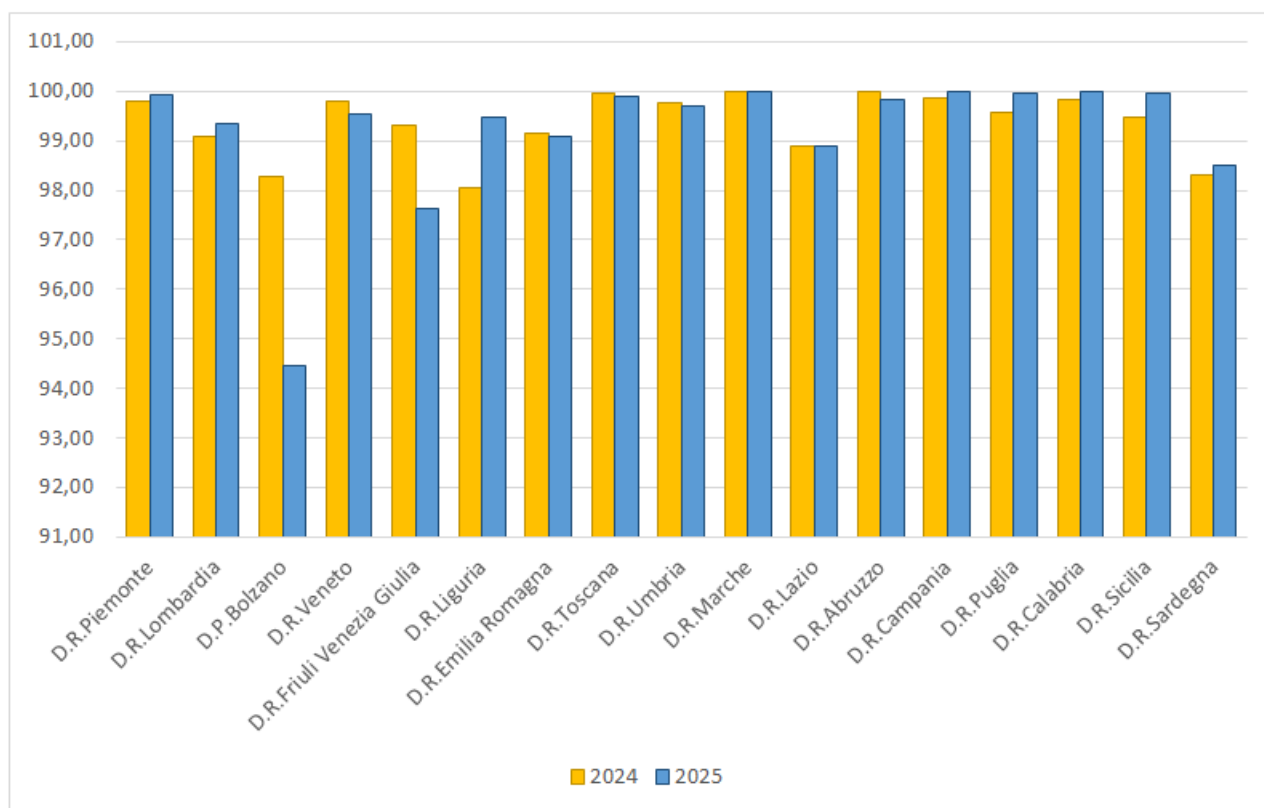
3.2. Valutazione della *performance* delle Unità organizzative

Nell'allegato n. 5 (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

Nel grafico successivo è esposto il confronto dei risultati di *performance* a livello regionale con quelli conseguiti nell'anno precedente dal quale si evince che le Direzioni regionali che, in termini percentuali, sono migliorate sono Liguria (+ 1,46%), Sicilia (+ 0,51%) e Puglia (+ 0,39%), mentre hanno registrato un peggioramento la Direzione provinciale di Bolzano (- 3,86%) e le Direzioni regionali Friuli-Venezia Giulia (- 1,70%) e Veneto (- 0,25%).

**Risultati di *performance* delle Direzioni regionali
nel biennio 2024/2025**



4. IL VALORE PUBBLICO

In ragione della funzione sociale dell'Istituto – per la cui sintetica descrizione si rinvia alla Premessa – la creazione del Valore pubblico si identifica nel miglioramento della qualità della vita dei lavoratori infortunati e tecnopatici e nella riduzione del numero degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

Ciò in uno scenario caratterizzato dalla presenza, accanto ai rischi tradizionali, di rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori 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.

Tale prospettiva è coerente con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030 e la Strategia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro 2021 - 2027, documenti strategici che invitano ogni livello istituzionale ad anticipare i cambiamenti determinati dalle transizioni verde, digitale e demografica per migliorare la prevenzione degli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

La capacità dell'Inail di creare Valore pubblico è stata misurata attraverso un indice sintetico calcolato sommando i risultati delle tre dimensioni "Stato di salute delle risorse", "Valore aziendale" e "Valore istituzionale"; 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. 6 - 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	40
2.	Valore aziendale <i>di cui: Performance strategica (peso 25)</i> <i>Performance gestionale (peso 15)</i>	40
3.	Stato di salute delle risorse	20

Si rappresenta che, ai fini del calcolo:

- le percentuali di realizzazione superiori al 100% sono state considerate fino al limite di tale soglia;
- la fonte dei dati relativi alla numerosità delle denunce di infortunio e di malattia professionale sono gli *Open data* pubblicati nella specifica sezione del portale dell'Istituto.

4.1. Lo Stato di salute delle risorse

La consuntivazione degli indicatori che misurano lo stato di salute dell'Ente è stata esposta nel paragrafo 1.2.4 della sezione "L'analisi del contesto esterno ed interno" al quale si fa rinvio.

Il risultato dello stato di salute dell'Ente – pari alla media delle percentuali di realizzazione di tali indicatori (92,69) rapportata al peso (20) – è 18,54.

4.2. 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. 1 e 2.

Il risultato della *performance* strategica – pari alla media delle percentuali di realizzazione degli indicatori di cui all'allegato n. 1 (100) rapportata al peso (25) – è 25.

Il risultato della *performance* gestionale – pari alla media delle percentuali di realizzazione degli indicatori di cui all'allegato n. 2 (100) rapportata al peso (15) – è 15.

4.3. 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

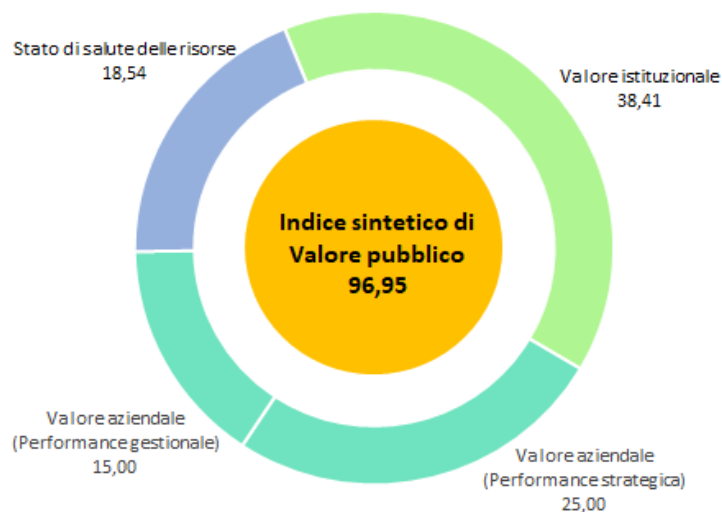
Obiettivo	Indicatore	Fonte	Target	Risultato	% Realizzazione
Riduzione del fenomeno infortunistico e tecnopatico (*)	Numero degli infortuni denunciati	Open Data	< 592.882	597.710	99,19
	Numero degli infortuni "in occasione di lavoro" denunciati	Open Data	< 489.872	495.590	98,83
	Numero degli infortuni "in itinere" denunciati	Open Data	< 103.010	102.120	100,86
	Numero delle denunce di infortunio per genere femminile	Open Data	< 212.320	216.779	97,90
	Numero delle denunce di infortunio per genere maschile	Open Data	< 380.562	380.931	99,90
	Numero delle denunce di malattia professionale nel complesso	Open Data	< 88.384	98.463	88,60
	Numero delle denunce di malattia professionale per genere femminile	Open Data	< 23.098	25.246	90,70
	Numero delle denunce di malattia professionale per genere maschile	Open Data	< 65.286	73.217	87,85
Riduzione dei tempi di erogazione delle prestazioni economiche	Tempo medio di liquidazione indennità di temporanea	PBC	< 13,91 gg	10,84	122,07
	Tempo medio di costituzione delle rendite dirette e a superstiti	PBC	< 59,38 gg	65,26	90,10
Incrementare la funzione riabilitativa erogata in forma diretta	Numero degli assistiti destinatari di prestazioni riabilitative erogate in forma diretta	Elaborazione DCAPR	> 4.260	4.257	99,93
	Numero delle prestazioni riabilitative erogate in forma diretta	Elaborazione DCAPR	> 145.332	143.103	98,47
Incrementare la funzione di reinserimento socio-lavorativo	Numero dei progetti di reinserimento socio-lavorativo attivati nell'anno	Elaborazione DCPSS	> 33	39,00	118,18
Massimizzare il recupero delle prestazioni economiche indebitamente erogate	Importo incassi da rivalsa	Contabilità	269.730.000 €	284.701.505 €	105,55
Incrementare il contrasto all'evasione e all'elusione contributiva	Importo premi omessi incassati a seguito dell'esercizio dell'attività di vigilanza	GRA	> 40.780.645 €	56.897.423 €	139,52
Potenziare le attività prevenzionali	Numero aziende beneficiarie della riduzione del premio per prevenzione	GRA	> 27.929	30.841	110,43
	Importo riduzione del premio per prevenzione	GRA	> 178.122.928 €	€ 211.684.259	118,84
	Numero aziende destinatarie di un provvedimento di liquidazione del finanziamento ISI (Incentivi di sostegno alle imprese)	Estrazione DCOD	> 2.046	3.013	147,26
	Importo finanziamenti ISI (Incentivi di sostegno alle imprese) liquidati	Contabilità	> 139.661.573 €	199.089.857 €	142,55
	MQ. di amianto rimossi in attuazione di progetti finanziati con i bandi ISI (Incentivi di sostegno alle imprese)	Elaborazione DCOD	> 8.950.078	5.425.028	60,61
Potenziare la Ricerca istituzionale	Numero dei servizi omologativi erogati nell'anno	SIDPI e CIVA	> 98.348	111.130	113,00
Promuovere la Ricerca scientifica	Numero delle pubblicazioni scientifiche edita da Inail o su riviste impattate	Elaborazione DCRIC	> 145	140	96,55
Promuovere il trasferimento dei risultati della ricerca al mondo produttivo (cd. Terza missione)	Numero corsi di formazione ECM (Educazione Continua in Medicina) effettuati nell'anno	Sailfor	> 19	20	105,26

(*) I risultati sono provvisori e soggetti a consolidamento in esito alla definizione amministrativa dei singoli casi

Il risultato del Valore istituzionale – pari alla media delle percentuali di realizzazione dei suindicati indicatori (96,03) rapportata al peso (40) – è 38,41.

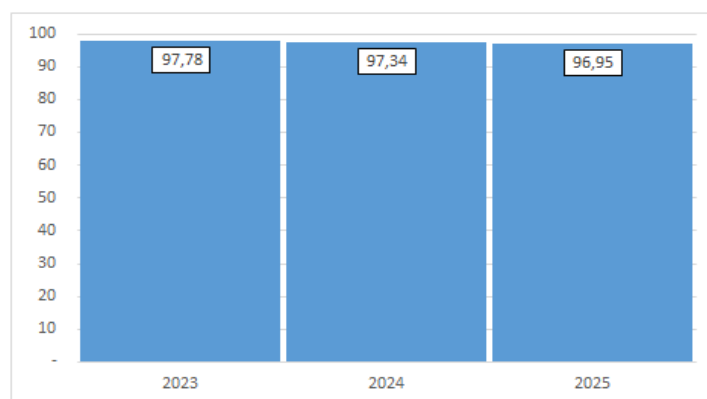
4.4. L'Indice sintetico di Valore pubblico

L'indice sintetico di Valore pubblico, rappresentato dalla somma dei risultati delle tre dimensioni "Stato di salute delle risorse" (18,54), "Valore aziendale" (40) e "Valore istituzionale" (38,41), è pari a 96,95.



Rispetto al biennio 2023 – 2024, l'Indice è lievemente diminuito ma i risultati non sono comparabili in considerazione dei differenti pesi attribuiti nel triennio alle dimensioni che concorrono al calcolo e dei diversi indicatori utilizzati per la misurazione del Valore pubblico.

L'Indice sintetico di Valore pubblico nel triennio 2023/2025



4.5. Analisi dei risultati degli indicatori di Valore pubblico

Di seguito si illustra l'andamento di alcuni indicatori che hanno concorso alla determinazione dell'indice sintetico di Valore pubblico.

4.5.1. L'andamento del fenomeno tecnopatico

Il numero delle denunce di malattia professionale (dato provvisorio) è in crescita di oltre il 12% rispetto al 2024 (particolarmente in Toscana, Puglia e Abruzzo), a conferma di un *trend* iniziato dopo la pandemia che si ritiene attribuibile ad una pluralità di fattori, quali la crescente consapevolezza dei lavoratori sui rischi professionali e sulla possibilità di far valere i propri diritti e l'esposizione ai rischi nuovi ed emergenti connessi alla trasformazione dell'organizzazione del lavoro, ai cambiamenti climatici ed all'invecchiamento della forza lavoro.

In Lombardia il fenomeno è riconducibile anche all'intensa attività di segnalazione recentemente condotta dal Cor – Registro mesoteliomi Lombardia che, mediante l'applicazione di nuove metodologie, sta procedendo all'esame delle cartelle cliniche dei malati di tumore curati presso gli ospedali lombardi, correlando i dati clinici con le rispettive storie lavorative. Tale attività sta consentendo di far emergere un fenomeno di natura tecnopatica, finora in larga misura non rilevato, in coerenza con la rilevanza e la complessità del tessuto industriale lombardo.

Per quanto riguarda le patologie più frequentemente denunciate, al primo posto ci sono le malattie dell'apparato osteomuscolare e il tessuto connettivo confermando una tendenza già emersa da molti anni.

4.5.2. I finanziamenti ISI (Incentivi di sostegno alle imprese) e le agevolazioni tariffarie ex art. 23 MAT (Modalità di applicazione delle tariffe) di cui al decreto interministeriale 27 febbraio 2019

Come anticipato nel paragrafo 2.3.1. nel 2025 si è registrato un rilevante aumento sia dell'importo dei finanziamenti ISI e delle riduzioni di premio erogati alle aziende che investono in progetti volti alla riduzione degli infortuni e delle malattie professionali ed alla implementazione dei livelli di sicurezza e di salute nei luoghi di lavoro, sia del numero dei beneficiari.

In particolare, i finanziamenti erogati alle aziende con finalità prevenzionali (cd. finanziamenti ISI) ammontano a circa 200 milioni di euro e l'importo delle riduzioni di premio ex art 23 MAT a circa 211 milioni con un incremento, rispettivamente, del 57,48% e del 19,91% rispetto al 2024.

Relativamente ai finanziamenti ISI, si sottolinea che l'Istituto è da tempo impegnato nel potenziamento di tale strumento attraverso l'incremento delle risorse disponibili e la rivisitazione dei criteri di ammissione e delle procedure – troppo spesso farraginose - al fine di ampliare ulteriormente la platea dei beneficiari e contrarre i tempi di erogazione delle risorse in considerazione della permanenza di alcune criticità rappresentate, in

particolare, dalla consistente percentuale di progetti ammessi al finanziamento che non superano, totalmente o parzialmente, l'istruttoria tecnico - amministrativa e che generano, sul piano contabile, ingenti residui passivi oggetto di riaccertamento negativo.

4.5.3. Il grado di copertura delle riserve tecniche

In un Ente assicuratore è fondamentale che la consistenza del patrimonio sia sufficiente a garantire gli oneri che si prevede di sostenere per le future prestazioni erogate agli assicurati.

Nel 2025 il rapporto percentuale tra le "attività" costituite dalle consistenze patrimoniali disponibili e le "passività" date dalle riserve tecniche (debito dell'Istituto nei confronti degli assicurati) si è attestato al 124,7 %, valore che rappresenta un'inversione di tendenza rispetto al trend in crescita manifestatosi negli ultimi anni.

Tale risultato, se da un lato dimostra la solidità finanziaria ed economico patrimoniale dell'Istituto - che è il presupposto per l'attivazione di politiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro realmente efficaci - dall'altro conferma una persistente criticità, pur se in fase di attenuazione, nell'utilizzo della totalità delle risorse economico finanziarie disponibili per il perseguimento delle sue finalità istituzionali. Ciò a causa di difficoltà organizzative e gestionali interne e della presenza di vincoli esterni che ne limitano l'autonomia, come evidenziato nell'analisi *SWOT*.

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.	5.026	2.396	47,67%	2.506	49,86%	120	2,39%	4	0,08%
Funzionari di vigilanza	176	78	44,32%	95	53,98%	3	1,70%	-	0,00%
Personale della collaborazione sanitaria	870	383	44,02%	475	54,60%	12	1,38%	-	0,00%
Medici di I livello	290	169	58,28%	121	41,72%	-	0,00%	-	0,00%
Medici di II livello	99	78	78,79%	20	20,20%	-	0,00%	1	1,01%
Personale comparto Ricerca (liv. IV – VIII)	541	236	43,62%	293	54,16%	12	2,22%	-	0,00%
Professionisti	503	241	47,91%	252	50,10%	9	1,79%	1	0,20%
Totale	7.505	3.581	47,71%	3.762	50,13%	156	2,08%	6	0,08%

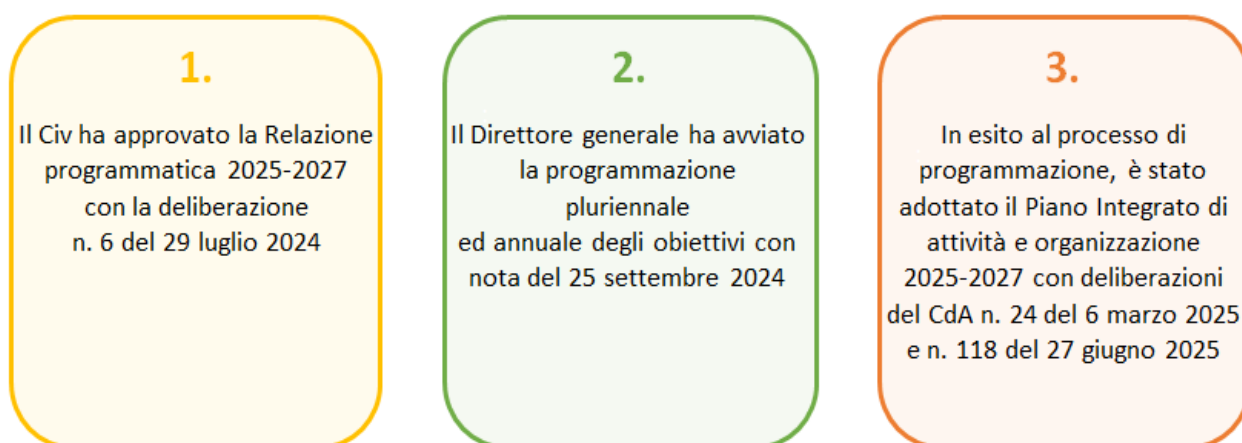
Nel prospetto successivo è, invece, riportato sinteticamente l'esito della valutazione del personale dirigenziale di II fascia (e personale cd. assimilato).

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	149	117	78,52%	27	18,13%	2	1,34%	2	1,34%	1	0,67%
Responsabili di Struttura non dirigenziale di tipo B	118	87	73,73%	26	22,03%	4	3,39%	1	0,85%	-	0,00%
Totale	267	204	76,40%	53	19,85%	6	2,25%	3	1,12%	1	0,37%

6. IL PROCESSO DI PROGRAMMAZIONE, MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEL VALORE PUBBLICO

6.1. Il processo di programmazione

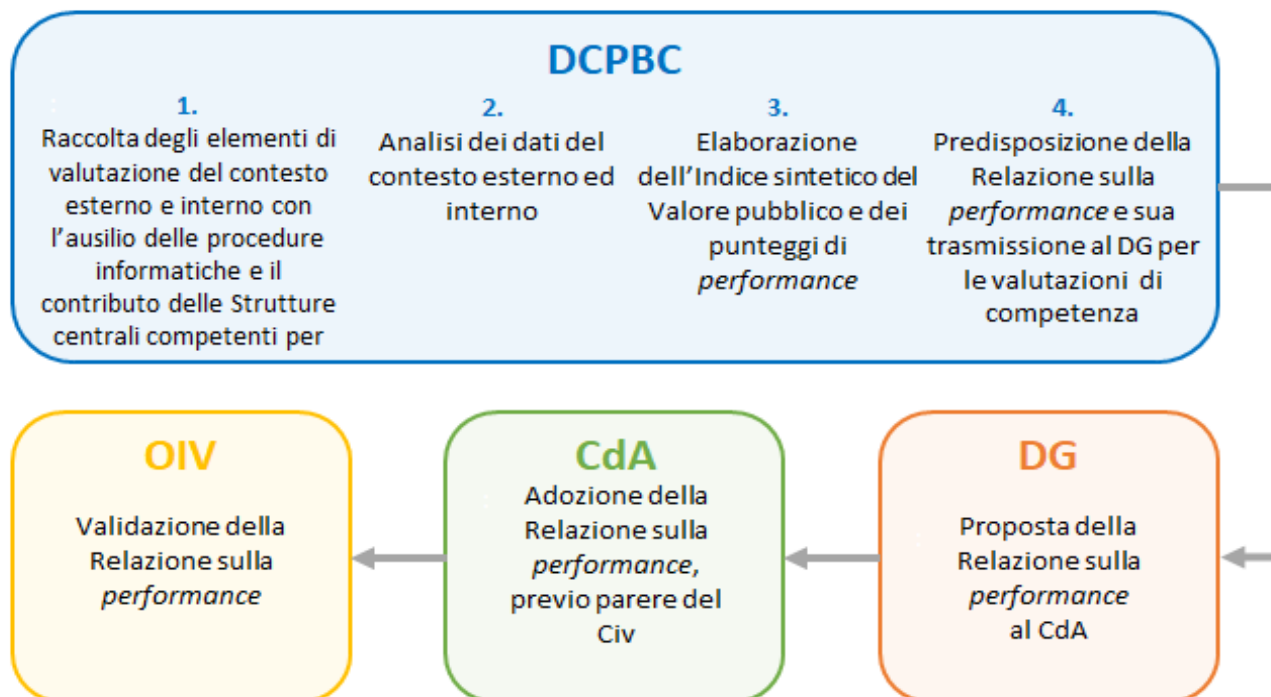
Il processo di programmazione per l'anno 2025 si è articolato nelle seguenti fasi:



6.2. 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. 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	Certificazione e verifica impianti e apparecchi (CIVA)	Gestisce le procedure di certificazione e di verifica di impianti e apparecchi.
	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 ed integrative dei lavoratori che subiscono infortunio sul lavoro o contraggono malattia professionale a causa dell'attività lavorativa svolta.
	Prestazioni integrative riabilitative (PIR)	Gestisce l'erogazione delle prestazioni integrative riabilitative.
	SAILFOR	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 e sull'attuazione delle misure di anticorruzione e trasparenza	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.
	Analisi Rischi e Compliance Organizzativa (A.R.C.O.)	Supporta la realizzazione ed il monitoraggio delle attività di anticorruzione e trasparenza.

6.3. 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. ALLEGATI

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

8. 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;
Open data	dati liberamente accessibili a tutti senza restrizioni di <i>copyright</i> , brevetti o altre forme di controllo che comunque ne limitino la riproduzione;
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	livello complessivo di benessere economico, sociale, ambientale e sanitario di cittadini, imprese ed altri stakeholder creato (o co-creato) da una PA , misurato come miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti rispetto alla condizione di partenza;
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> .

9. 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
ECM	Educazione continua in medicina
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>
IA	Intelligenza artificiale
INAIL	Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro
ISI	Incentivi di sostegno alle imprese
IT	<i>Information technology</i>
LEA	Livelli essenziali di assistenza
MP	Malattia professionale

MAT	Modalità di applicazione delle tariffe
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
PMI	Piccole e medie Imprese
PNRR	Piano nazionale di ripresa e resilienza
SIDPI	Sistema informativo dipartimento periferico Inail
SIS	Servizio ispettorato e sicurezza
SR	Sede regionale
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)
UOT	Unità operative territoriali
VP	Valore Pubblico