

The logo for INAAIL, featuring the letters 'INAAIL' in a stylized, outlined font. The 'A' is a solid blue shape, while the other letters are white with blue outlines.

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

The background of the cover is a photograph of a modern, multi-story office building with a facade of horizontal white and blue stripes. The building is set against a clear blue sky. In the foreground, there are green trees and streetlights.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2016

*ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del d.lgs. 17 ottobre 2009, n. 150 e
successive modificazioni*

Presentazione della relazione

La "Relazione sulla performance" dell'Inail (Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro) è predisposta in conformità alle disposizioni contenute nell'art. 10 del d. lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni e nel rispetto delle linee guida fornite dalla CiVIT con la delibera n. 5/2012, aggiornata con nota del 13 giugno 2013. Al riguardo, si evidenzia che tali indicazioni operative mantengono la loro validità, sebbene le competenze in materia di performance siano state trasferite (con il decreto legge 23 giugno 2014, n. 90, convertito con la legge 11 agosto 2014, n. 114) al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

La Relazione sulla performance 2016 è il documento mediante il quale l'Inail illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno, confrontati con gli obiettivi programmati nel Piano della performance 2016/2018 adottato con determinazione del Presidente n. 212 del 1° giugno 2016.

In considerazione della funzione strategica di "Polo della Salute e della Sicurezza sul Lavoro" - assunta dall'Istituto a seguito dell'ampliamento della propria "mission" per effetto di recenti interventi normativi - sono illustrati anche i principali risultati ottenuti sul fronte della prevenzione, ricerca, tutela socio - sanitaria integrativa e reinserimento nella vita sociale e lavorativa.

La Relazione riporta, altresì, i dati finanziari di interesse dell'Istituto e dà evidenza delle politiche patrimoniali perseguite.

Sono parte integrante della stessa anche le informazioni relative al livello di erogazione dei servizi in e-government raggiunto in attuazione del Piano strategico triennale per l'IT 2014 - 2016.

Il presente documento, che conclude il ciclo della performance, utilizza un linguaggio accessibile al fine di offrire alla generalità dei cittadini e ai portatori

di interessi (c.d. stakeholder) un quadro ricognitivo completo dei risultati raggiunti in un'ottica di visibilità e trasparenza ed al fine di rendere possibile l'esercizio del controllo diffuso.

Sommario

Presentazione della relazione	2
1. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e per gli stakeholders esterni	6
1.1. <i>Il contesto esterno di riferimento.....</i>	6
1.2. <i>L'Amministrazione</i>	7
1.2.1. <i>Portafoglio dell'Istituto</i>	7
1.2.2. <i>Risorse umane</i>	11
1.2.3. <i>Risorse finanziarie assegnate</i>	13
1.2.4. <i>Articolazioni territoriali esistenti</i>	14
1.2.5. <i>Servizi erogati dall'INAIL e numero di utenti serviti.....</i>	17
1.3. <i>I risultati raggiunti.....</i>	18
1.3.1. <i>Le politiche patrimoniali</i>	21
1.3.2. <i>Le attività di ricerca</i>	23
1.4. <i>Le opportunità e le criticità</i>	24
2. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti	30
2.1. <i>La performance dell'Istituto nel complesso</i>	30
2.1.1. <i>Grado di attuazione della strategia dell'Istituto.....</i>	30
2.1.2. <i>Il portafoglio delle attività e dei servizi</i>	30
2.1.3. <i>Lo stato di salute dell'amministrazione.</i>	37
2.1.4. <i>Gli outcomes (impatti) dell'azione amministrativa.....</i>	47
2.2. <i>Albero della performance.....</i>	50
2.3. <i>Obiettivi strategici</i>	52
2.4. <i>Obiettivi e piani operativi</i>	53
2.5. <i>Trasparenza e Programmazione triennale</i>	55
2.6. <i>Obiettivi individuali.....</i>	57
2.6.1. <i>Descrizione.....</i>	57
2.6.2. <i>Grado di raggiungimento degli obiettivi e di differenziazione dei giudizi.....</i>	58

3. Risorse, efficienza ed economicità	60
4. Pari opportunità e bilancio di genere	64
5. Il processo di redazione della Relazione sulla performance	66
5.1. <i>Fasi, soggetti, tempi e responsabilità</i>	<i>66</i>
5.2. <i>Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance</i>	<i>66</i>
6. Elenco allegati.....	68
7. Glossario	70

1.Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e per gli *stakeholders* esterni

1.1. Il contesto esterno di riferimento

La programmazione per l'anno 2016 è stata definita tenendo conto delle disposizioni legislative e ministeriali vigenti al momento della sua predisposizione. La normativa intervenuta successivamente ha prodotto comunque effetti in corso di gestione, generando, in taluni casi, la necessità di riallineare le previsioni di carattere finanziario.

Le disposizioni normative e i provvedimenti ministeriali adottati nel 2016 con impatto sull'attività dell'Istituto sono sinteticamente riassunti nell'allegato n. 1.

Peraltro, anche nel 2016 l'attività dell'Istituto è stata condizionata dalla normativa – introdotta dall'art.1 comma 128 della legge n. 147/2013 (legge di stabilità 2014) - finalizzata a ridurre il costo del lavoro attraverso il taglio degli oneri contributivi, che ha previsto "la riduzione percentuale dell'importo dei premi e contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, da applicare per tutte le tipologie di premi e contributi oggetto di riduzione, nel limite complessivo di un importo pari a 1.000 milioni di euro per l'anno 2014, 1.100 milioni di euro per l'anno 2015 e 1.200 milioni di euro a decorrere dall'anno 2016".

Per il 2016 la misura della riduzione dei premi è stata fissata al 16,61%, in relazione al limite complessivo di riduzione previsto per il 2016 (1,2 miliardi di euro).

Rispetto al 2015, allorché la riduzione dei premi e contributi fu fissata al 15,38%, si registra una variazione in aumento pari all'1,21%.

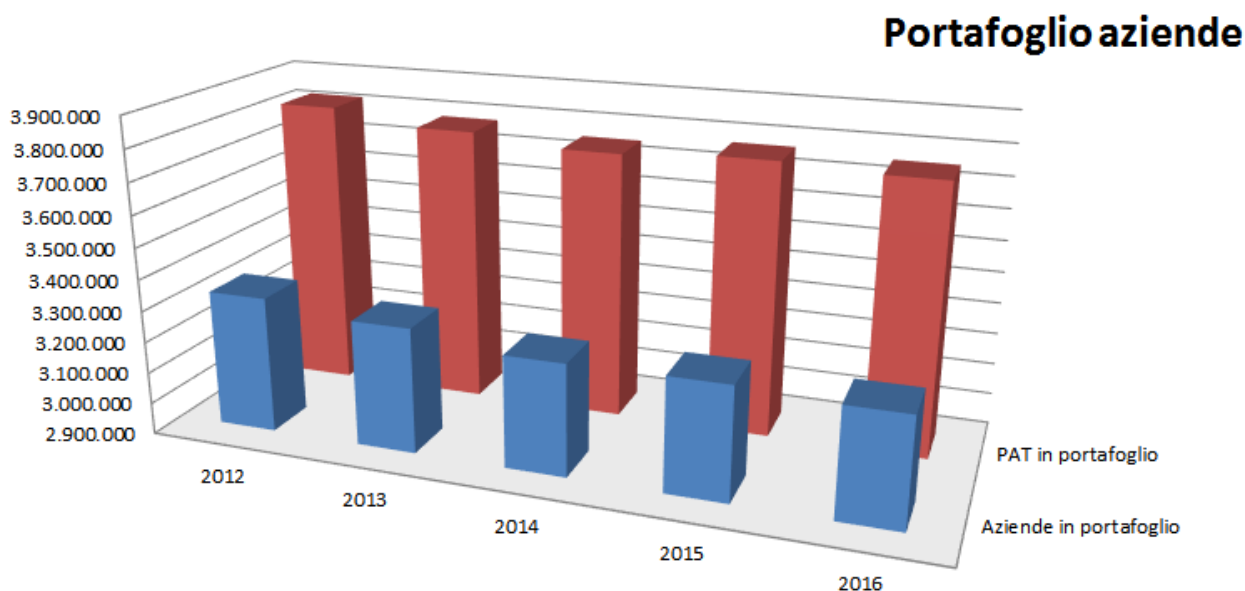
1.2. L'Amministrazione

I dati contenuti in questa sezione sono, in massima parte, riportati nelle relazioni che, con periodicità trimestrale, vengono prodotte per monitorare l'andamento del processo produttivo e dei profili finanziari dell'Istituto.

1.2.1. Portafoglio dell'Istituto

I grafici riportati nelle pagine seguenti illustrano i dati riepilogativi, relativi all'ultimo quinquennio, del "portafoglio" dell'Istituto, nonché dei carichi di lavoro ("grandezze") gestiti nei confronti ed a seguito delle istanze dell'utenza esterna (datori di lavoro e consulenti, infortunati, tecnopatici e reddituari).

Si sottolinea che tali dati - che sono forniti, per le grandezze di tipo non monetario, dal *data warehouse* e, per le grandezze monetarie, dalla Contabilità integrata - possono non coincidere con quelli presenti in altre pubblicazioni dell'Istituto in ragione dei diversi criteri di estrazione o tempi di rilevazione.

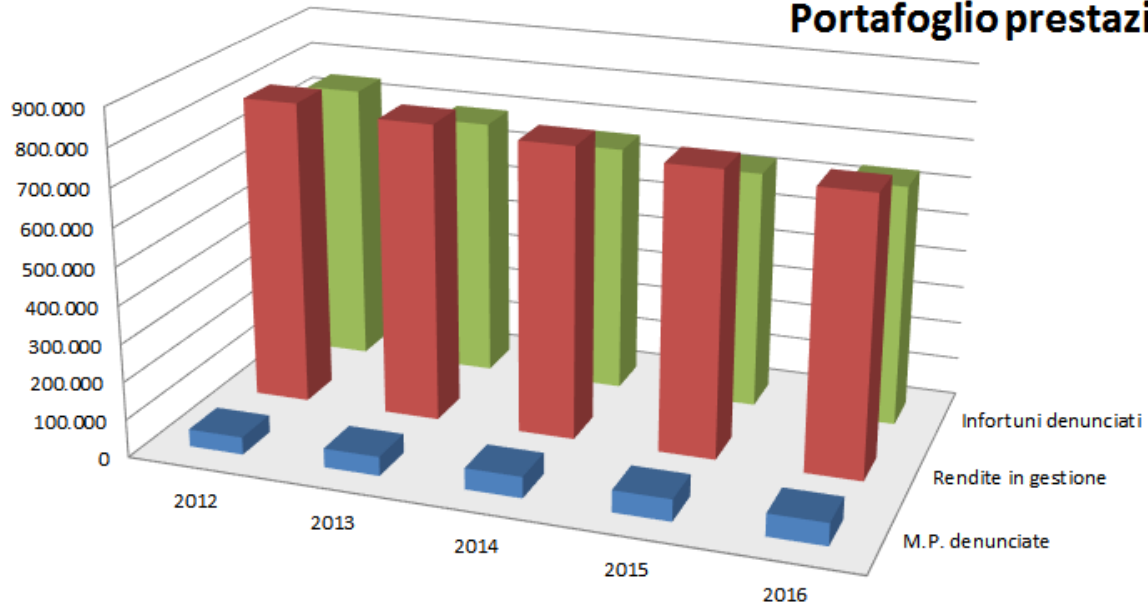


Fonte: datawarehouse

	2012	2013	2014	2015	2016
■ Aziende in portafoglio	3.334.186	3.299.582	3.255.999	3.260.471	3.246.112
■ PAT in portafoglio	3.823.985	3.781.417	3.751.652	3.770.329	3.755.471

Escluso settore marittimo

Portafoglio prestazioni

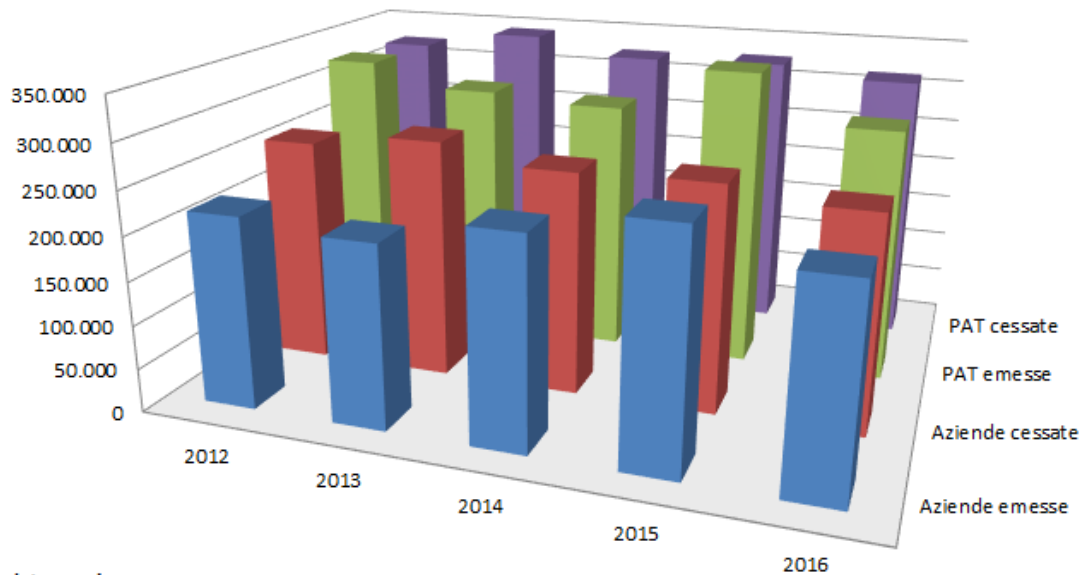


Fonte: datawarehouse

	2012	2013	2014	2015	2016
M.P. denunciate	46.024	50.477	56.124	57.693	59.019
Rendite in gestione	808.477	789.530	771.336	751.742	733.389
Infortuni denunciati	746.128	690.470	659.137	633.097	638.520

Escluso settore marittimo

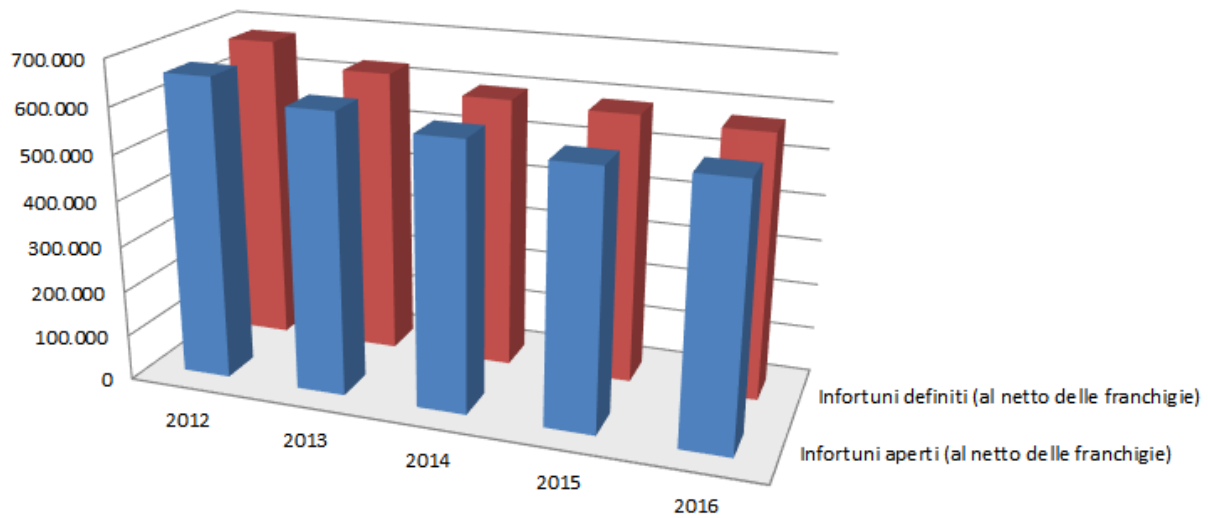
Carichi di lavoro - linea aziende



Fonte: datawarehouse

	2012	2013	2014	2015	2016
Aziende emesse	219.719	208.875	237.622	264.045	231.200
Aziende cessate	260.197	275.587	255.877	259.207	245.208
PAT emesse	325.915	300.105	292.471	343.743	290.304
PAT cessate	322.607	342.973	322.903	325.847	313.510

Carichi di lavoro - infortuni

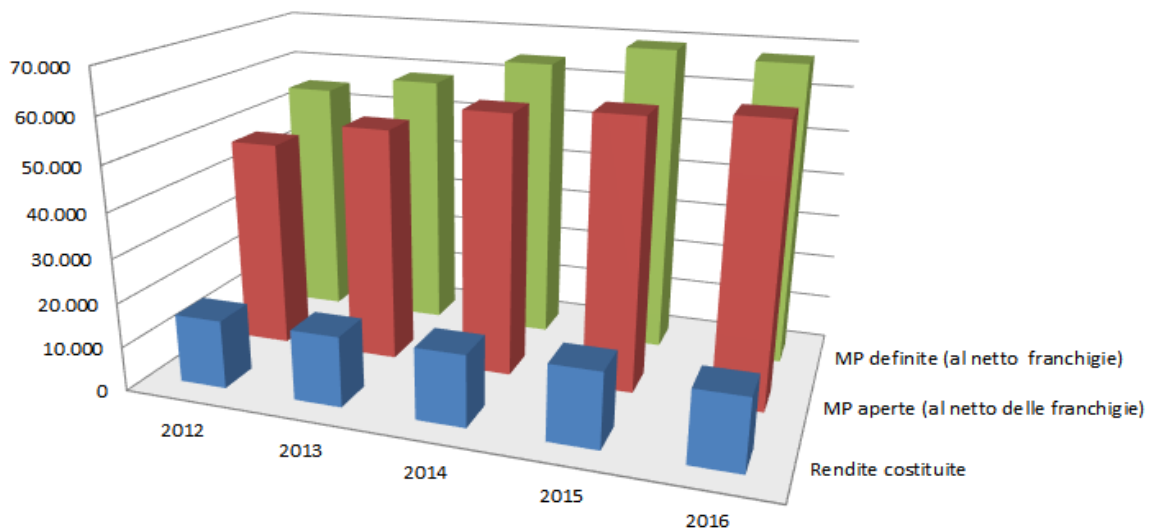


Fonte: datawarehouse

	2012	2013	2014	2015	2016
■ Infortuni aperti (al netto delle franchigie)	660.295	612.598	582.470	557.175	560.636
■ Infortuni definiti (al netto delle franchigie)	677.688	628.433	594.740	587.421	576.180

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

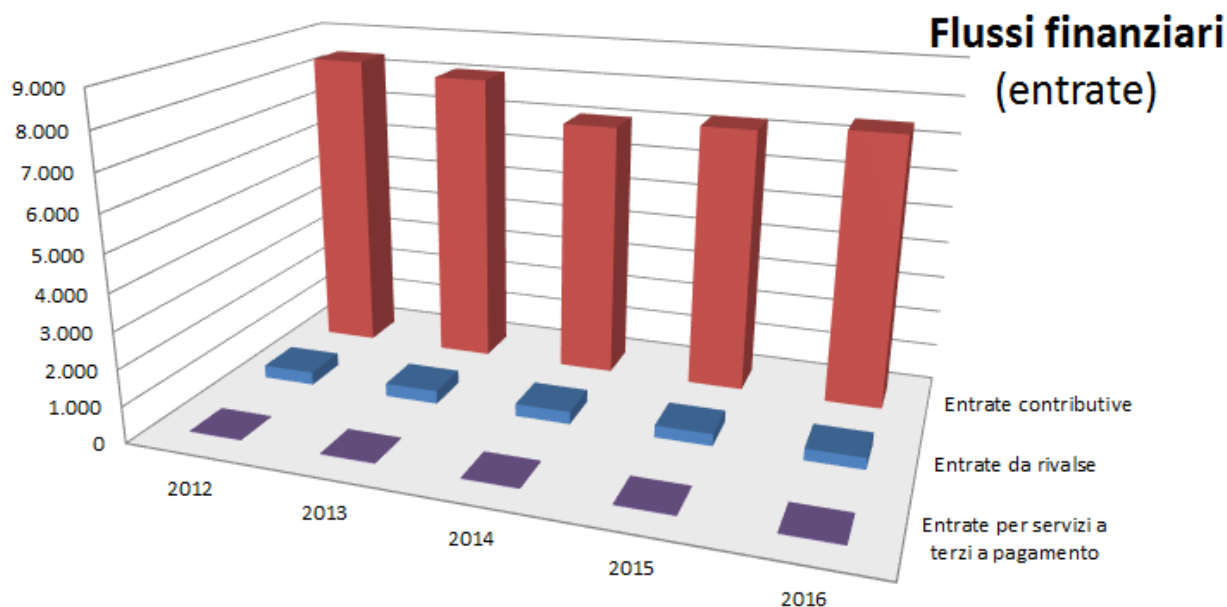
Carichi di lavoro - MP e rendite



Fonte: datawarehouse

	2012	2013	2014	2015	2016
■ Rendite costituite	15.576	15.950	16.134	16.872	16.124
■ MP aperte (al netto delle franchigie)	47.415	53.076	58.786	60.310	61.768
■ MP definite (al netto franchigie)	54.653	58.279	64.252	68.988	67.643

Di seguito vengono invece riepilogati i principali dati inerenti le entrate e le uscite istituzionali, sempre relativi al medesimo periodo (dati in milioni di euro).



Fonte: contabilità

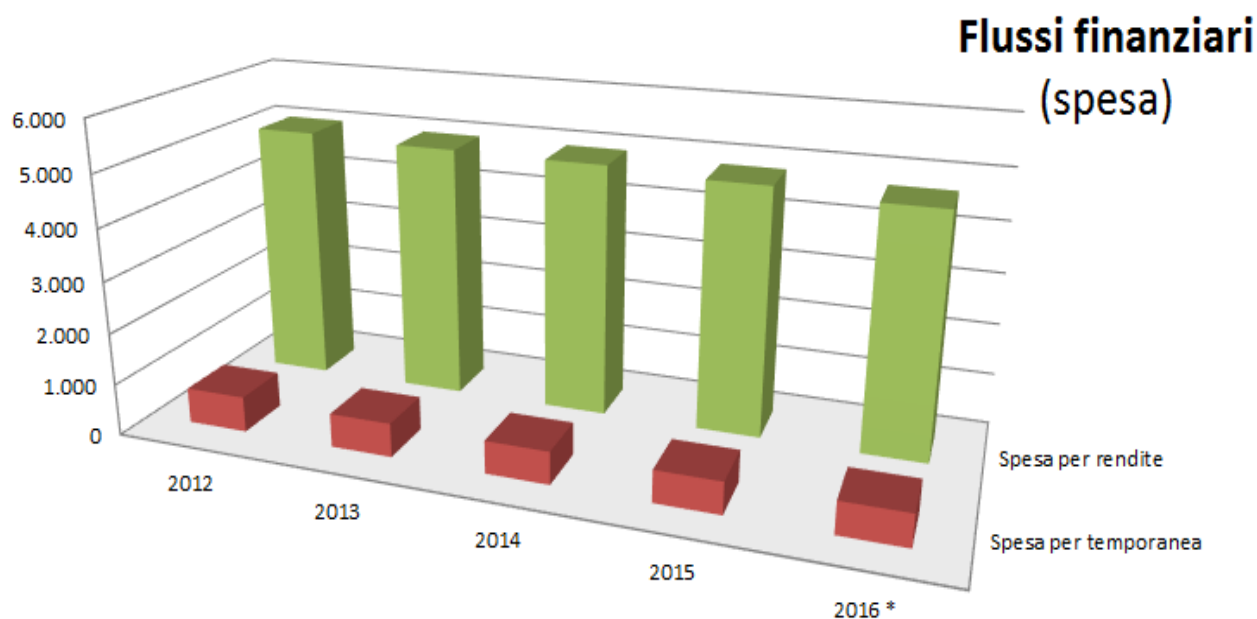
	2012	2013	2014	2015	2016
Entrate per servizi a terzi a pagamento	22,53	22,08	21,13	19,91	19,78
Entrate da rivalse	356,20	364,90	345,34	330,33	320,31
Entrate contributive	8.368,07	8.078,00	7.041,29	7.259,73	7.439,17

Le entrate contributive registrano incassi complessivi pari a circa 7,5 miliardi di euro, al netto della citata riduzione per premi e contributi di cui all'art. 1, comma 128, della legge n. 147/2013 (legge di stabilità 2014), con un incremento valutabile, rispetto ai valori di cassa 2015 (7,25 miliardi), intorno ai 250 milioni.

Dai dati di produzione e contabili tali maggiori entrate sono ascrivibili alla crescita dell'occupazione e delle masse retributive specie nei settori "industria" e "servizi" pur in presenza di un leggero calo complessivo dei portafogli PAT di riferimento (3.770.329 nel 2015 e 3.755.471 nel 2016).

Le entrate per azioni di rivalsa sono state pari a € 319.384.930, a fronte di una previsione di € 338.000.000, con una riduzione dell'1,87% rispetto alle entrate dell'anno precedente seguendo, quindi, l'andamento in flessione del fenomeno infortunistico degli ultimi anni. Tali entrate si riferiscono per circa il 67% ad azioni di surroga (recupero delle somme erogate in relazione a eventi causati dalla responsabilità di un terzo) e per il 33% ad azioni di regresso (attivate nei confronti di aziende accertate responsabili dell'evento lesivo per violazione delle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro).

La riduzione delle entrate per prestazioni di servizi a terzi a pagamento del Settore ricerca è dovuta sia a problemi connessi a mutamenti legislativi che hanno liberalizzato alcuni servizi per i quali l'Istituto aveva competenza esclusiva, sia alla congiuntura economica del Paese che ha portato alla chiusura di alcune filiere produttive le cui unità normalmente richiedevano un numero molto elevato di servizi omologativi.



Fonte: contabilità

	2012	2013	2014	2015	2016 *
■ Spesa per temporanea	689,02	654,20	631,72	618,45	621,33
■ Spesa per rendite	5.025,43	4.948,85	4.924,19	4.825,86	4.708,83

* dati provvisori

La spesa complessiva per rendite e prestazioni assimilate è stata di € 4.708.832.659, con una riduzione del 2,42% rispetto a quanto erogato nell'anno precedente, dovuta principalmente alla riduzione del numero dei beneficiari mentre la spesa per l'indennità per inabilità temporanea assoluta - che è la prestazione economica che più direttamente riflette l'andamento infortunistico - ha evidenziato nel 2016 un leggero aumento, interrompendo un lungo periodo di riduzione, dovuto soprattutto alle dinamiche retributive.

1.2.2. Risorse umane

Nell'allegato n. 2 vengono riportati i dati relativi a tutto il personale in servizio.

In via preliminare si evidenzia che tali dati possono non coincidere con quelli presenti in altre pubblicazioni dell'Istituto in ragione dei diversi criteri di estrazione o tempi di rilevazione.

Il complesso del personale a tempo indeterminato che opera in Inail è pari, al 31 dicembre 2016, a n. 8.814 unità, molto diversificate nelle professionalità, soprattutto dopo l'incorporazione degli Enti soppressi Ispesl ed Ipsema.

Di tali risorse, n. 8.186 (92,9%) costituiscono il personale appartenente al Comparto EPNE e n. 628 (7,1%) sono inquadrati nel Settore ricerca.

La tabella 1 dell'**allegato n. 2** illustra in dettaglio la consistenza e le diverse categorie del personale suddiviso nelle componenti di genere.

Il confronto evidenzia come in Inail le donne rappresentino una decisa maggioranza sul totale per il personale del comparto EPNE mentre si verifica il contrario nel Settore ricerca.

Per quanto riguarda l'età media dei presenti in servizio si riscontra una maggiore anzianità della componente maschile.

L'età media nel 2016 si è attestata a 53,59 anni per gli uomini contro 51,73 anni per le donne.

Il dato di maggiore e più immediata visibilità è rappresentato dalla progressiva diminuzione del personale in servizio ed il corrispondente aumento dell'età media del personale in forza all'Istituto.

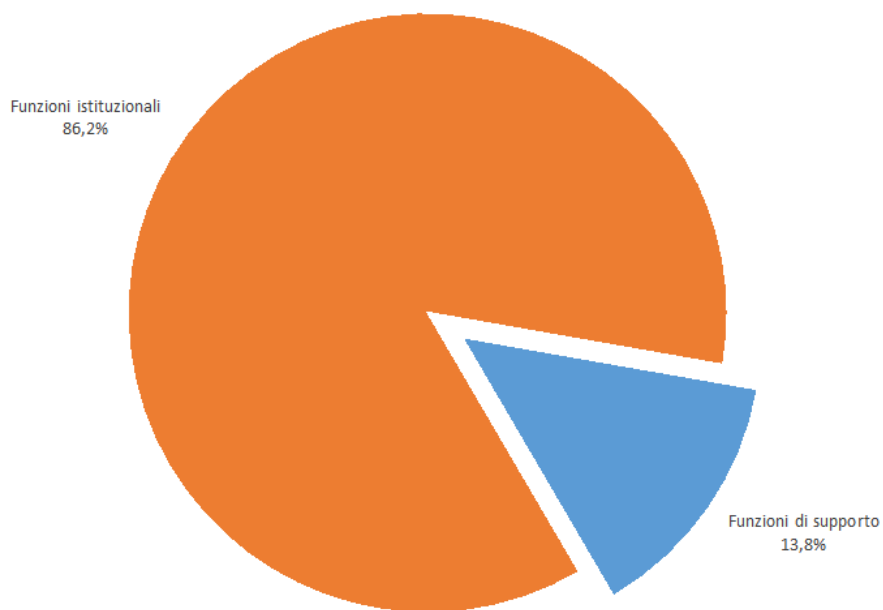
Per completezza di informazione si evidenzia che nell'Istituto hanno operato nel 2016 anche le seguenti categorie di personale:

- personale dipendente con contratto privatistico nel quale sono ricompresi i metalmeccanici (n. 182), i grafici (n. 31) e i portieri (n. 1);
- personale non titolare di un rapporto di lavoro subordinato nel quale sono ricompresi i medici a rapporto libero professionale (n. 867) ed il personale titolare di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (n. 414) in scadenza il 31 dicembre 2016.

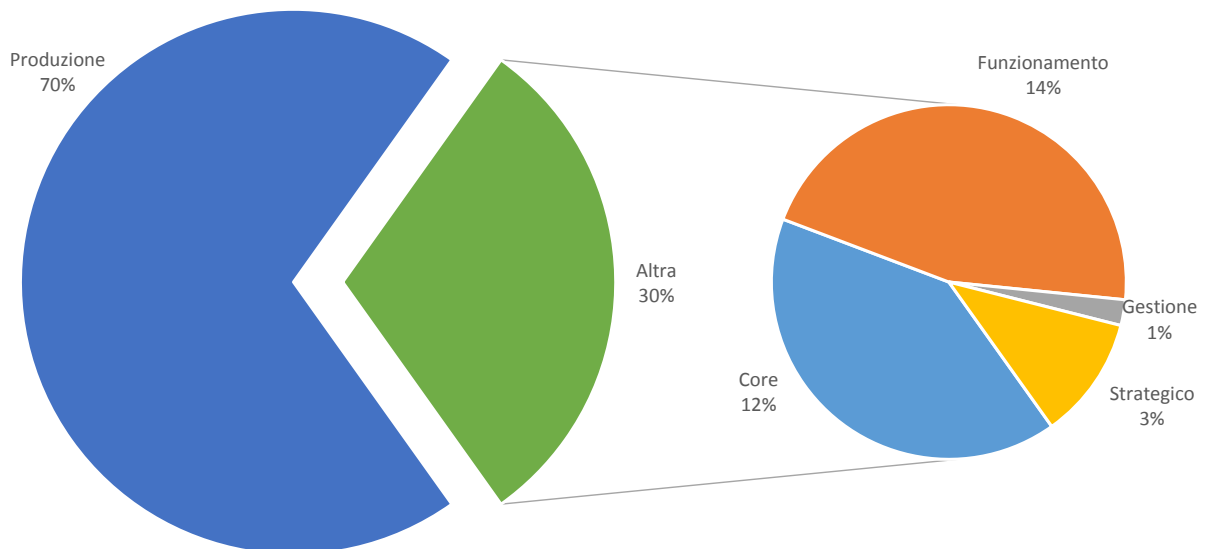
Relativamente a questa ultima tipologia di personale, in conformità a quanto previsto dalla legge di stabilità 2016, sono stati attivati, con decorrenza 1 gennaio 2017, previa verifica di idoneità, n. 408 rapporti di lavoro a tempo determinato, di cui n. 26 a tempo parziale.

Nei grafici sottostanti si dà evidenza della ripartizione in termini percentuali del personale (espresso in termini di FTE¹) tra le funzioni istituzionali e di supporto nonché per tipologia di obiettivo.

¹ Il *Full Time Equivalent* è una misura convenzionale usata per quantificare e comparare lo sforzo lavorativo per svolgere una attività o un progetto. Un FTE corrisponde ad una risorsa umana che lavora a tempo pieno per un anno uomo (circa 220 giorni, ovvero 365 giorni tranne sabati, domeniche, ferie e festività).



Ripartizione FTE per tipologia di obiettivo



1.2.3. Risorse finanziarie assegnate

Negli **allegati n. 3.1 e n. 3.2** sono evidenziate, rispettivamente, le risorse finanziarie assegnate per capitolo di entrata e di uscita, competenza e cassa, e per Missioni e Programmi.

1.2.4. *Articolazioni territoriali esistenti*

L'evoluzione normativa e l'ampliamento dei compiti dell'Inail hanno comportato la necessità di adeguare di volta in volta l'organizzazione dell'Istituto per rispondere alle nuove esigenze. Si riportano di seguito alcune tappe fondamentali di questo percorso:

- nel 2013 viene rivisto il modello organizzativo e l'assetto delle strutture centrali e territoriali, ponendo le basi per una nuova "Inail" capace di mettere in campo un modello di tutela globale (determina del Presidente n.332/2013);
- nel 2015 è continuata la revisione dell'assetto organizzativo delle strutture centrali (determina del Presidente n. 297/2015) che ha prodotto un rafforzamento della *governance* dell'Istituto attraverso strutture dedicate alla pianificazione e monitoraggio, al coordinamento delle diverse aree (Comitati Istituzionale, Territoriale e Strumentale) e alla comunicazione.

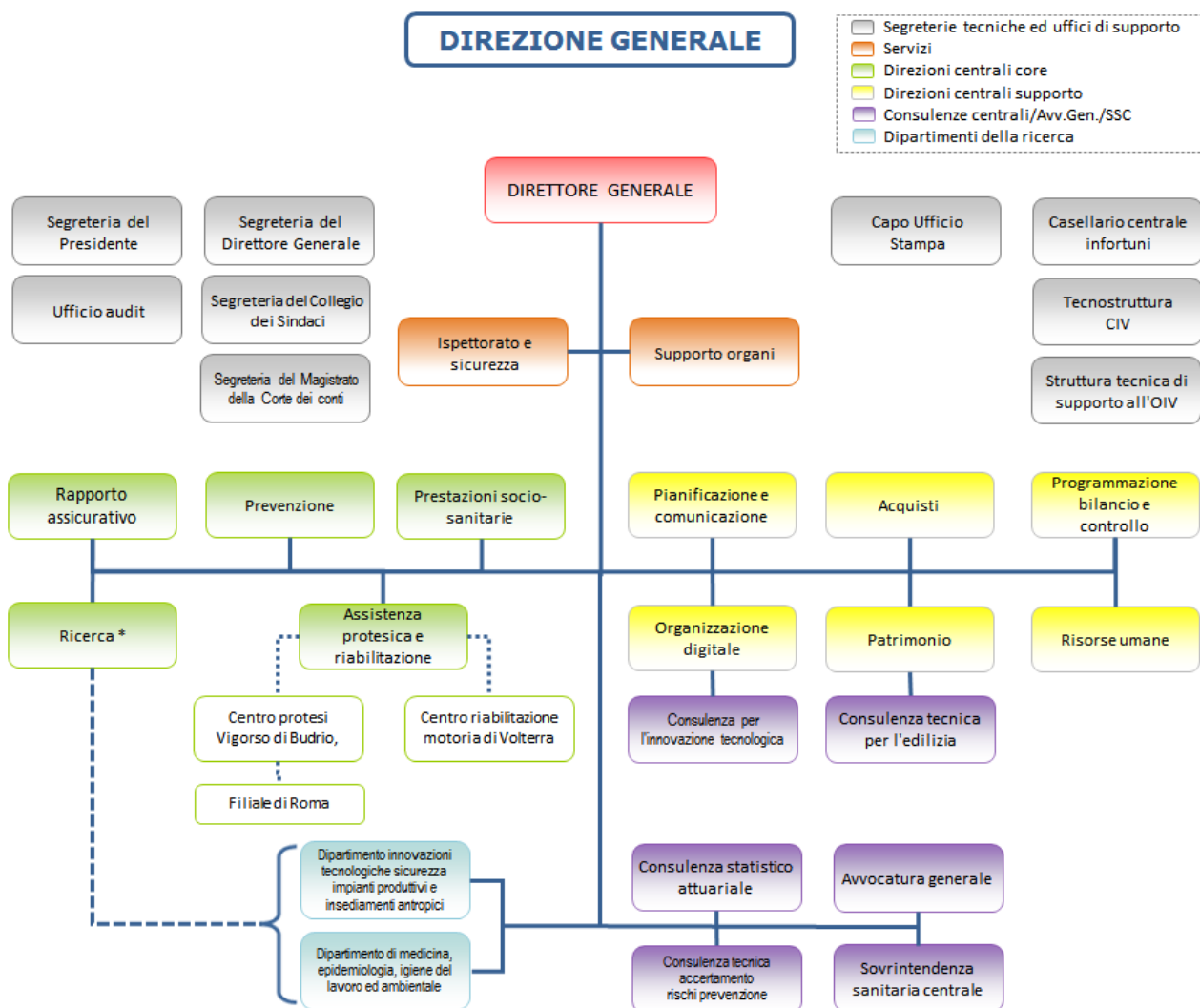
Il risultato di tale percorso ha ridefinito l'assetto complessivo dell'Istituto che si articola in:

- Direzione generale;
- Direzioni regionali;
- Direzioni provinciali di Trento e Bolzano;
- Sede regionale di Aosta;
- Direzioni territoriali.

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

La Direzione generale si articola al suo interno in:

- Direzioni centrali;
- Servizi;
- Dipartimenti di ricerca;
- Sovrintendenza sanitaria centrale;
- Avvocatura generale;
- Consulenze professionali centrali.



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

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 stesse sono suddivise in 5 tipologie, in ragione delle dimensioni e del grado di complessità gestionale, e si articolano in:

- Uffici;
- Sovrintendenze sanitarie regionali;
- Avvocature regionali e, ove presenti, Avvocature distrettuali;
- Consulenze professionali regionali;
- Unità operative territoriali di certificazione, verifica e ricerca;
- Direzioni territoriali.



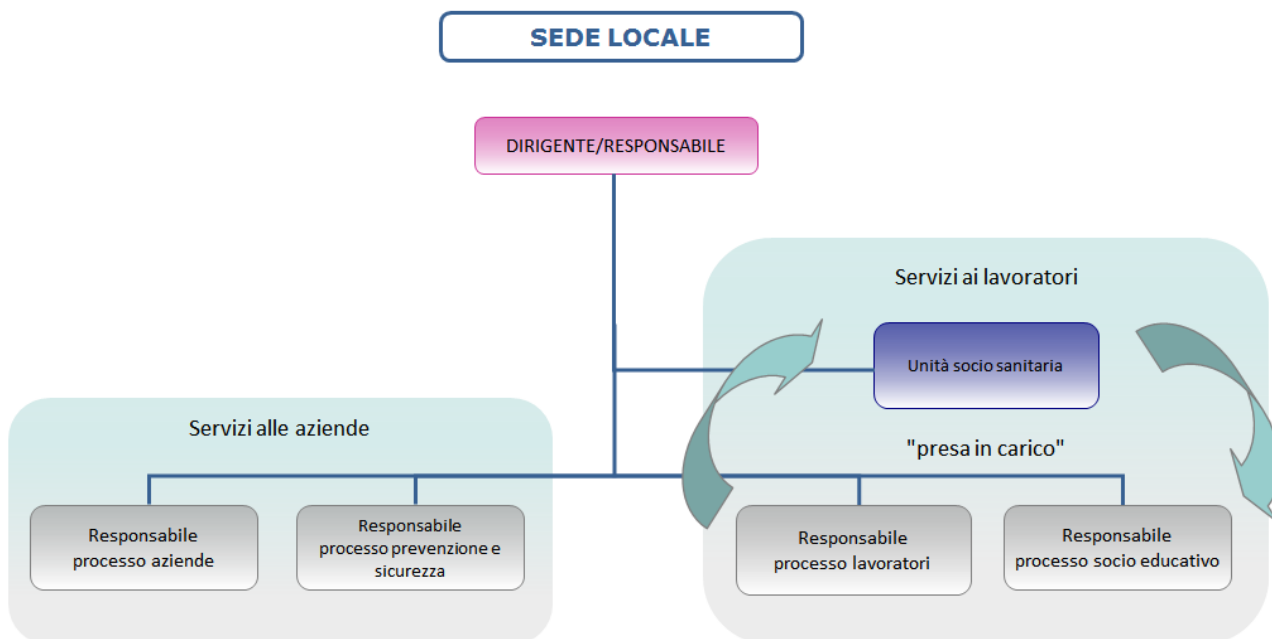
Il presidio del territorio è garantito dalle Direzioni territoriali che si articolano in Sedi locali (n. 187) e Agenzie (n. 44).

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 suddividono in:

- Direzione territoriale composta da un'unica Sede locale affidata alla responsabilità del Dirigente;
- Direzione territoriale composta da una pluralità di Sedi locali che, oltre alla sede affidata alla responsabilità del Dirigente, comprende anche Sedi affidate alla responsabilità di un funzionario che risponde al Direttore territoriale.

Si riporta, a titolo esemplificativo, la struttura organizzativa di una Sede locale.



1.2.5. Servizi erogati dall'INAIL e numero di utenti serviti

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

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

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

UTENTI INAIL al 31/12/2016	AZIENDE	LAVORATORI		
		Infortuni e malattie professionali aperti (comprese le franchigie)	Rendite in gestione	Totale
TOTALE PORTAFOGLIO*	3.246.112	711.606	733.389	1.444.995

* esclusi gli utenti dei settori navigazione (ex IPSEMA) e ricerca (ex ISPESL)

1.3. I risultati raggiunti

Come in precedenza affermato, l’analisi dei dati gestionali evidenzia, rispetto al 2015, un lieve decremento (- 0,44% pari a circa 14.000 unità) del portafoglio aziende - da ascrivere ad aziende del settore Industria (con attività in più settori) e Terziario mentre risulta in calo il portafoglio del settore Artigianato e stabile il portafoglio del settore Altre Attività.

Al 31 dicembre 2016 l’Istituto gestisce 737.381 rendite (compreso il Settore marittimo), in diminuzione del 2,43 % rispetto al 2015 quale effetto sia della circostanza che il numero di rendite cessate è solo parzialmente compensato dalla costituzione di nuove rendite sia della contrazione del numero dei beneficiari (cessazione della rendita per morte dell’assistito, matrimonio del coniuge superstite, raggiungimento dell’età da parte dei figli superstiti, ecc.)

Le rendite costituite sono state 16.259 (compreso il Settore marittimo), in diminuzione del 4,32% rispetto al 2015.

Nel 2016 sono state effettuate circa 7.500.000 “prestazioni sanitarie”; le prestazioni per “prime cure” effettuate presso i 121 ambulatori Inail sono state circa 695.000, delle quali l’84,4 % richieste a seguito di infortuni (la quota residua per malattia professionale, aumentata di circa il 10% rispetto al 2015).

Sono state fornite circa 126.000 prestazioni riabilitative e 10.190 visite fisiatriche negli 11 centri di fisiochinesiterapia attivi in 5 regioni; il Centro protesi di Vigorso di Budrio ha registrato una platea di circa 10.700 assistiti.

Relativamente all'attività di vigilanza, nel 2016 sono state controllate 20.876 aziende (il 73,02% del terziario, il 23,29% del settore industria): l'87,58% sono risultate irregolari. Sono stati regolarizzati 57.790 lavoratori (più del 5% in meno rispetto al 2015), di cui 52.783 irregolari e 5.007 "in nero".

Riguardo i servizi di omologazione e certificazione di attrezzature – che rientrano nell'attività di prevenzione – nel 2016 ne sono stati richiesti circa n. 185.000 (erano stati circa 106 mila nel 2015); i servizi resi sono stati 94.170 (erano 94.784) per un fatturato di circa 16 milioni di euro.

Sul piano finanziario ed economico i dati del consuntivo 2016 mostrano che si sono avute entrate di competenza per 10 miliardi e 877 milioni di euro (in aumento rispetto al 2015); le uscite di competenza si sono attestate a 9 miliardi e 379 milioni (con prestazioni istituzionali in diminuzione del 3,27%): il risultato finanziario è quindi positivo (1.497 milioni).

Si hanno riserve tecniche di circa 32 miliardi e 323 milioni sulla cui consistenza ha inciso notevolmente la revisione dei coefficienti di capitalizzazione delle rendite (d.m. 22 novembre 2016) che ha comportato un rilevante accantonamento dei capitali; le riserve sono "coperte" per circa il 77% da liquidità (versata alla Tesoreria dello Stato, senza remunerazione).

Su tali risultati hanno inciso in particolare:

- la riduzione dei premi e contributi del 16,61% disposta per l'anno 2016 in attuazione delle misure previste dalla legge n. 147/2013 (Legge di stabilità 2014), parzialmente compensata dai 700 milioni trasferiti dallo Stato;
- le somme riversate allo Stato per riduzioni e razionalizzazione della spesa per un importo complessivo di 204,7 milioni di euro.

Anche i risultati relativi agli obiettivi di performance delle Strutture territoriali sono ampiamente positivi ed in linea con le attese.

Strutture	Processo	Prodotto	Indicatori di produzione	Dicembre 2016			Scostamento % produzione 2016-2015	
				Target	Produzione	% accostamento		
Sedi territoriali	Aziende	Emissione clienti	S.1.01.06 - % in 20 gg.	95,54	99,66	104,31	0,28	
		Emissione PAT	S.1.02.04 - % in 20 gg.	92,90	99,33	106,92	0,40	
		Variazioni ditte (escluse anagrafiche)	S.1.03.04 - % in 20 gg.	92,53	98,57	106,53	0,69	
		Variazioni PAT (escluse anagrafiche)	S.1.04.04 - % in 20 gg.	92,64	97,93	105,71	0,59	
		Cessazioni PAT	S.1.05.04 - % in 20 gg.	94,55	99,55	105,29	0,20	
		Cessazioni ditte	S.1.06.06 - % in 20 gg.	94,84	99,68	105,10	0,08	
		Istruttoria Durc On line	S.1.24.01 - % inviti a regolarizzare emessi in 14 gg.	100,00	99,78	99,78	-	
	Lavoratori	Definizione infortuni	S.2.02.04 - % in 20 gg.	81,26	89,09	109,64	-	0,37
		Indennizzi in capitale per inf.	S.2.09.02 - % in 100 gg.	90,56	97,80	107,99	-	0,22
		Indennizzi in capitale per M.P.	S.2.10.05 - % MP NON tabellate in 120 gg.	65,81	89,88	136,57	0,19	
			S.2.10.06 - % MP tabellate in 100 gg.	65,60	88,69	135,20	0,72	
		Costituzione rendite a superstiti ex dirette	S.2.11.02 - % in 80 gg.	85,43	94,26	110,34	1,30	
		Costituzione rendite a superstiti	S.2.12.02 - % in 100 gg.	81,12	90,71	111,82	-	1,90
		Costituzione rendite dirette normali da inf.	S.2.13.02 - % in 80 gg.	90,43	97,22	107,51	-	0,21
		Costituzione rendite dirette normali da M.P.	S.2.14.04 - % MP tabellate in 100 gg.	64,90	88,00	135,59	-	0,49
	S.2.14.05 - % MP NON tabellate in 120 gg.		65,41	89,15	136,29	1,64		
	Direzioni regionali	Aziende	Vigilanza	D.1.01.02 - % irregolari/totale	84,48	87,58	103,67	0,22
Supporto sedi			D.1.02.01 - varianza risultati ob. In piano performance	2,43	2,90	80,52	-	17,43
Contabilità Istituzionale			D.1.03.01 - tempi medi validazione (area aziende)	5,52	2,84	148,55	-	22,83
Lavoratori		Supporto sedi	D.2.01.01 - varianza risultati ob. In piano performance	26,23	17,44	133,51	19,17	
		Contabilità Istituzionale	D.2.02.01 - tempi medi validazione (area lavoratori)	11,63	6,90	140,67	-	37,67
		Incassi da rivalse	D.2.22.01 - % importo incassato rispetto all'importo programmato	100,00	90,91	90,91	5,80	
Certificazione e verifica		Servizi omologativi e certificativi	D.9.01.01 - n. sopralluoghi/ispezioni pro capite	386,55	434,14	112,31	-	1,53

Nella tabella successiva si dà evidenza, per ciascuna Direzione regionale, della media ponderata delle percentuali di realizzazione degli obiettivi di produzione delle Sedi inseriti nel piano della *performance*.

OBIETTIVI DI PRODUZIONE 2016 (media ponderata delle % di realizzazione)	
DR PIEMONTE	106,37
SEDE REGIONALE DELLA VALLE D'AOSTA	105,12
DR LOMBARDIA	106,05
DIREZ. PROVINCIALE DI TRENTO	103,65
DR DIREZ. PROVINCIALE DI BOLZANO	107,35
DR VENETO	106,71
DR FRIULI V. G.	105,16
DR LIGURIA	103,17
DR EMILIA ROMAGNA	106,69
DR TOSCANA	104,45
DR UMBRIA	104,67
DR MARCHE	108,27
DR LAZIO	105,40
DR ABRUZZO	106,42
DR MOLISE	106,14
DR CAMPANIA	104,65
DR PUGLIA	104,21
DR BASILICATA	106,76
DR CALABRIA	104,92
DR SICILIA	105,61
DR SARDEGNA	105,78
TOTALE ITALIA	105,58

1.3.1. Le politiche patrimoniali

Gli investimenti (immobiliari e mobiliari) assumono grande rilevanza posto che essi, da un lato, concorrono alla copertura delle riserve tecniche poste a garanzia del pagamento delle prestazioni economiche e, dall'altro, devono contribuire alla razionalizzazione del patrimonio immobiliare pubblico e soddisfare l'obiettivo dell' "elevata utilità sociale".

Investimenti immobiliari

Gli investimenti immobiliari dell'Istituto, attuati in osservanza della normativa vigente e in applicazione di quanto previsto dal Piano triennale degli investimenti 2016-2018, sono finalizzati a investimenti a reddito e di tipo istituzionale (iniziative per l'acquisto di immobili da destinare a sedi dell'Istituto, per le attività sia amministrative, sia sanitarie).

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

a. Investimenti in forma indiretta

Sono proseguite le attività di investimento di tipo indiretto nei Fondi immobiliari gestiti da Invimit SGR per un importo complessivo di circa 360 milioni di euro.

Nella tabella sottostante, per ogni Fondo immobiliare, sono riepilogati il numero di quote possedute ed il valore di ciascuna al 31 dicembre 2016.

Fondo	Valore unitario quota al 31/12/2016	numero di quote
i3-Core Comparto Stato	576.615,82	654
i3-Core Comparto Territorio	460.328,08	40
i3-INAIL	577.108,21	181
i3-Università	482.620,05	103

b. Investimenti in forma diretta:

Con riferimento alle iniziative di acquisto di immobili da destinare in locazione passiva alle Pubbliche Amministrazioni, in data 22 dicembre 2016 è stato stipulato l'atto di compravendita per l'immobile sito in Roma, Via Tuscolana, destinato a Sede della Polizia di Stato.

In data 29 dicembre 2016 è stato stipulato l'atto di compravendita per l'area in Caorle (VE) dove, con appalto da parte dell'Inail, verrà realizzato un Centro di riabilitazione per anziani non autosufficienti e disabili.

Relativamente alle iniziative riguardanti la messa in sicurezza degli edifici scolastici, si è in attesa dell'esito del concorso di idee per la progettazione e realizzazione di n. 51 scuole innovative avviato nel 2016 in attuazione del progetto cd. "buona scuola". Il progetto prevede che l'Istituto acquisti le aree oggetto delle iniziative e realizzi i nuovi edifici scolastici secondo criteri di alta qualità estetica, tecnologica e funzionale.

Per ciò che concerne le "iniziative immobiliari di elevata utilità sociale", è proseguita l'istruttoria relativa ai 200 progetti selezionati; nel 2017 si prevede di concludere 21 iniziative che sono nella fase di più avanzato sviluppo.

Si evidenzia inoltre che, con riferimento al 2017:

- l'art. 1, comma 85, della legge n. 232/2016 (legge di bilancio 2017), ha stabilito che l'Inail destini ulteriori 100 milioni di euro, in aggiunta ai 350 già disponibili, per la realizzazione di scuole innovative;
- l'art. 3, comma 4, del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, al fine di favorire la costruzione di edifici da destinare a Poli per l'infanzia innovativi a gestione pubblica, ha stabilito che l'Inail, destini, nel rispetto degli obiettivi programmatici di finanza pubblica, fino ad un massimo di 150 milioni di euro per il triennio 2018-2020.

Investimenti mobiliari:

Sono stati acquistati titoli di Stato di differenti tipologie per complessivi 344 milioni di euro, portando così il totale detenuto a circa 886 milioni.

Nel corso del 2016 si è proceduto ad acquistare l'ultima trince di quote della Banca d'Italia (1.000 quote) che ha consentito all'Istituto di raggiungere il tetto

massimo previsto di partecipazione al capitale della Banca pari al 3%, per un totale di 9000 quote.

L'Inail ha partecipato alla sottoscrizione del capitale del "Fondo di investimento alternativo italiano mobiliare chiuso QuattroR" per la ricapitalizzazione patrimoniale ed il rafforzamento aziendale delle imprese italiane, costituito dalla Cassa Depositi e Prestiti, per un ammontare pari ad € 200.000.000 su una dotazione iniziale del Fondo di 711 milioni.

Di notevole rilievo è la previsione della richiamata legge n. 232/2016 che, ai commi 82 e 83, introduce forme di investimento da parte dell'Inail in favore delle imprese start-up. In particolare è previsto che l'Istituto, previa adozione di un apposito regolamento, da sottoporre all'approvazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze, possa sottoscrivere quote di fondi comuni di investimento di tipo chiuso, dedicati all'attivazione di start-up innovative, ovvero costituire e partecipare – anche con soggetti pubblici e privati, italiani e stranieri – a start-up di tipo societario, intese all'utilizzazione industriale dei risultati della ricerca e aventi quali oggetto sociale lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi di alto valore tecnologico.

1.3.2. Le attività di ricerca

L'attività di ricerca dell'istituto si articola nella tradizionale attività di ricerca applicata in campo protesico, cioè nella costruzione di protesi, ortesi ed ausili, svolta presso il Centro protesi di Vigorso di Budrio in collaborazione con partner di eccellenza e di rilevanza nazionale ed internazionale, alla quale si è affiancata – a seguito dell'incorporazione dell'ISPESL - la ricerca con finalità prevenzionali.

Attività di ricerca applicata in campo protesico

É proseguito il lavoro sui progetti di ricerca con l'Istituto di biorobotica della Scuola Sant'Anna di Pisa, con l'Università Campus bio-medico di Roma, e con l'Istituto Italiano di Tecnologia. Per la "mano robotica" e l'"esoscheletro motorizzato" si sono svolte, presso il Centro protesi di Vigorso di Budrio, molte delle fasi di trial clinico: alcune è previsto si completino entro il 2017, per avviare il processo di "messa in produzione" e di commercializzazione.

Alla sperimentazione è stata assoggettata anche la "piattaforma riabilitativa Hunova" (strumento a tecnologia robotica, per facilitare il recupero funzionale da trauma ortopedico o neurologico) presso il Centro di Riabilitazione Motoria Inail di Volterra.

Attività di ricerca con finalità prevenzionali

Si sono concluse le attività programmate con il piano 2013-2015 e avviate le attività del piano 2016-2018 che hanno dato – o completato – risultati di grande rilevanza.

Tra questi si segnalano: dispositivi miniaturizzati per la rilevazione dei rischi, in campo chimico, fisico, biologico; un dispositivo per il controllo dello stato dei serbatoi contenenti liquidi infiammabili; un biosensore per il monitoraggio del benzene; un'etichetta elettronica intelligente da applicare alle attrezzature per gestirne, con tecnologia wireless, le informazioni sul ciclo di vita; un sistema per ammortizzare le vibrazioni su postazioni di lavoro; un robot teleguidato per assistere i lavoratori in scenari ad alto rischio.

Per il 2016-2018 l'attività cosiddetta "discrezionale" è disciplinata da nove programmi, articolati in trentasei progetti. Riguardano nuovi materiali e nanotecnologie, controllo dei macchinari, controllo dei processi produttivi, prototipi cibernetici, invecchiamento attivo.

Si sta definendo la rete delle collaborazioni (con le Università, con i dipartimenti del CNR, con gli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico); in risposta al "Bando ricerche" sono state valutate 245 domande, sono stati selezionati 50 progetti da coordinare nel piano.

1.4. Le opportunità e le criticità

In questo paragrafo si intende dare evidenza - avuto riguardo al contesto esterno di riferimento - delle principali opportunità e criticità che hanno condizionato l'attività dell'Istituto nel corso del 2016 e che, di conseguenza, hanno inciso, rispettivamente in senso positivo e negativo, sulla *performance* dell'Istituto.

Opportunità:

a. La nuova "mission" dell'Istituto

Nel corso del 2016 l'Inail ha consolidato il processo di cambiamento avviato a seguito degli interventi normativi (d.lgs. n. 81/2008, d.lgs. n. 106/2009, la legge n. 122/2010 e la legge n. 190/2014) che ne hanno strutturalmente cambiato priorità, compiti e finalità, ponendolo quale unico garante a livello nazionale ed in una logica sinergica con i partner istituzionali pubblici e privati - della tutela globale e integrata dei lavoratori infortunati e tecnopatici, comprensiva degli interventi di ricerca, prevenzionali, curativi, indennitari, riabilitativi e di reinserimento socio-lavorativo. L'Inail ha così assunto la funzione strategica di Polo della Salute e della Sicurezza sul Lavoro in Italia.

b. La telematizzazione dei servizi

La normativa intervenuta negli ultimi anni, che impone la progressiva digitalizzazione dei servizi e l'ormai ampia diffusione di internet presso le aziende ed i lavoratori, ha dato un ulteriore impulso allo sviluppo dei servizi telematici.

Sulla base di tali premesse, l'Istituto, anche allo scopo di far fronte alla riduzione delle risorse umane, sta progressivamente modificando il proprio modello operativo passando da una erogazione dei servizi effettuata da personale distribuito sul territorio ad un modello di erogazione dei servizi sostanzialmente digitale, ad esclusione dei casi in cui la prossimità fisica con gli utenti risulti necessaria. Uno dei fattori chiave per la realizzazione di questa strategia è l'IT (*information technology*), non più considerata centro di costo ma generatore di valore e principale leva dell'innovazione per contribuire al miglioramento dei servizi.

Criticità:

a. I limiti all'autonomia gestionale dell'ente

Il patrimonio dell'Ente concorre alla copertura delle riserve tecniche poste a parziale garanzia del pagamento delle prestazioni economiche dovute ai lavoratori infortunati e tecnopatici.

Nel corso degli ultimi anni sono stati posti numerosi limiti, particolarmente in materia patrimoniale e di investimenti, all'autonomia gestionale dell'Ente, assicurata in via generale dalla legislazione di settore (art. 55 della Legge n. 88/1989).

A causa dei vincoli progressivamente introdotti dal legislatore, il patrimonio si è nel tempo trasformato per la quasi totalità in liquidità giacente presso la Tesoreria unica e priva di rendimento - fatta salva la quota di proprietà immobiliari che non è stata interessata dai processi di dismissione e una quota

di titoli di stato – con conseguenti effetti negativi sull'equilibrio attuariale e riflessi sulla congruità della soglia di sicurezza delle riserve tecniche.

Per effetto di tali limiti, tra l'altro, l'Inail deve effettuare investimenti a reddito entro il limite del sette per cento dei fondi disponibili (cioè eccedenti la normale liquidità di gestione). Tale previsione comporta l'esigenza di elaborare piani di investimento triennali la cui realizzazione è subordinata alla preventiva autorizzazione – in termini di disponibilità di cassa – da parte dei Ministeri vigilanti.

Inoltre, la discrezionalità dell'Istituto sulle tipologie di investimenti da realizzare resta molto limitata poiché le stesse sono definite in maniera puntuale ed articolata da norme di legge ed orientate ad investimenti pubblici.

b. La riduzione delle risorse umane

Il blocco del turn over nella pubblica amministrazione, come determinato da diverse leggi a partire dalla fine degli anni '90, ha avuto notevoli impatti sulla forza lavoro dell'Inail in termini di progressiva riduzione e corrispondente aumento dell'età media del personale in forza all'Istituto.

Dalle tabelle di sintesi sul personale (**allegato n. 2**) si evince che il personale a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre 2016 è diminuito in misura pari a circa il 2,5% rispetto al 2015, con una maggiore contrazione percentuale per il comparto EPNE, del personale medico (3,5%) e, per il settore Ricerca, del personale dei livelli IV/VIII (3,9%), rappresentato da personale amministrativo e tecnico.

Il blocco delle assunzioni ha comportato una crescita dell'età media ad un tasso di oltre l'1% annuo nel triennio 2014/2016 fino a superare l'età media di 52 anni nel 2016. All'innalzamento dell'età media hanno concorso anche le recenti normative che hanno posticipato i pensionamenti.

Gli effetti di quanto esposto sono riscontrabili dalle tabelle "Cessazioni dal servizio per categoria", "Personale acquisito per categoria" e "Turnover" che mostrano chiaramente come a fronte del consistente numero di dipendenti cessati negli anni dal 2014 al 2016, nuove risorse delle varie professionalità (Dirigenti, Professionisti e Personale delle aree professionali) siano state assunte in misura limitata.

La limitazione del turnover è confermata anche dalla legge di bilancio 2017 che ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni potranno procedere, per il triennio 2017/2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite, per ciascuno anno, di una spesa pari al 25% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente.

Gli effetti negativi di tale vincolo sono solo parzialmente attenuati dall'attivazione, intervenuta il 1° gennaio 2017, previa verifica d'idoneità, di n. 408 rapporti di lavoro a tempo determinato con il personale già titolare di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa in scadenza il 31 dicembre 2016.

c. Risparmi di spesa

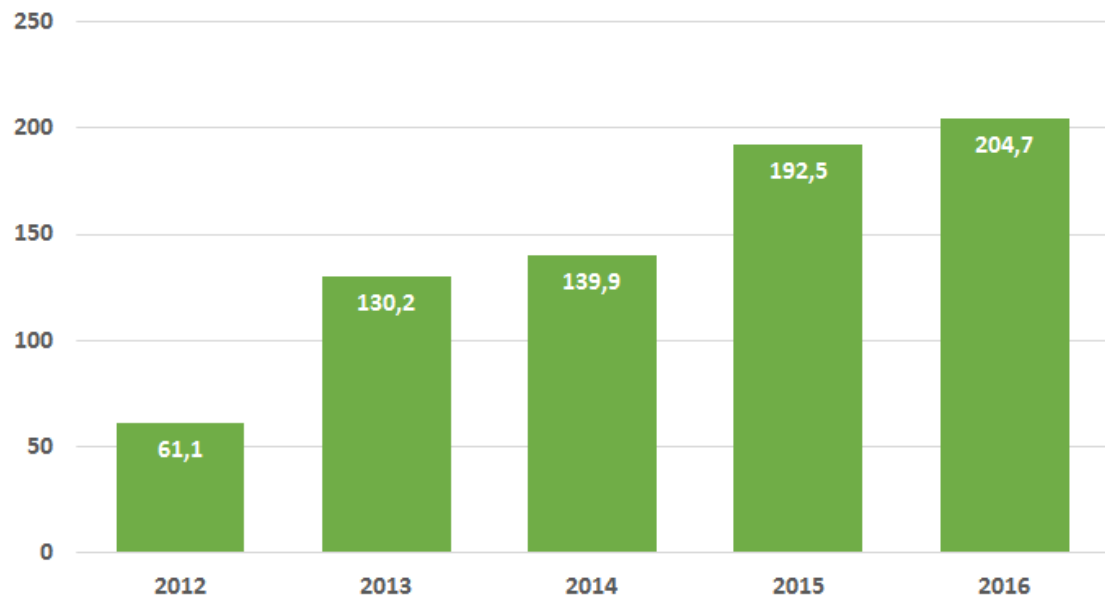
Numerose disposizioni di contenimento della spesa pubblica hanno imposto all'Istituto, fin dal 2008, consistenti risparmi di spesa.

Nel 2016, in applicazione delle predette disposizioni, sono stati trasferiti al bilancio dello Stato circa 204 milioni di euro.

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

Si sottolinea che gli obblighi di risparmio che gravano sull'Istituto rischiano di produrre ricadute negative sull'azione istituzionale, laddove, per provvedere al riversamento al bilancio dello stato delle somme richieste dalla legge, si dovesse rendere necessario estendere gli interventi di riduzione alle spese a carattere istituzionale. A fronte di eventuali nuove misure di riduzione della spesa, potrebbe risultare necessario contrarre gli stanziamenti destinati al finanziamento degli interventi in ambito sanitario e di sostegno alle imprese per l'incremento degli standard di sicurezza, nonché degli strumenti assicurativi di incentivazione alla prevenzione, in evidente contraddizione con le linee strategiche dell'Ente che mirano, invece, a rafforzare il proprio ruolo in tali ambiti.

A dimostrazione di quanto innanzi rappresentato, nel grafico sottostante si dà evidenza delle somme (in milioni di euro) complessivamente versate al bilancio dello Stato nel quinquennio 2012 - 2016 per effetto dei provvedimenti legislativi che hanno comportato riduzioni di spesa per l'Inail.



2. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

2.1. La performance dell'Istituto nel complesso

Per l'anno 2016 i risultati di *performance* dell'Istituto nel complesso sono stati rilevati sulla base di alcuni indicatori ripartiti per ognuno dei quattro macroambiti di attività individuati dalla CiVIT con la delibera n. 104/2010.

2.1.1. Grado di attuazione della strategia dell'Istituto

Gli obiettivi di sviluppo sono obiettivi annuali declinati dalle strutture centrali in stretta connessione con gli obiettivi strategici definiti dall'organo di indirizzo politico strategico rappresentato dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza (cfr. **allegato n. 6**), secondo una relazione di tipo *top-down*. Tali obiettivi si articolano in attività associate alle diverse articolazioni organizzative delle strutture centrali (uffici, settori).

Alla data del 31 dicembre 2016 gli obiettivi strategici e di sviluppo sono stati realizzati nella loro totalità.

2.1.2. Il portafoglio delle attività e dei servizi

Gli incentivi alle imprese per la sicurezza

a. Finanziamenti ISI

Il Testo Unico n. 81/2008, modificato dal d.lgs. n. 106/2009, in materia di tutela della salute e della sicurezza consente all'INAIL di finanziare le imprese per i progetti di investimento in materia di prevenzione (finanziamenti ISI).

Attraverso il finanziamento di progetti finalizzati al miglioramento delle condizioni di sicurezza sul lavoro si perseguono due obiettivi: uno di carattere sociale, cioè promuovere una più compiuta realizzazione di un diritto dei lavoratori; l'altro di carattere economico, in quanto condizioni di lavoro migliori

possono far crescere la produttività.

Nel corso del 2016 sono state espletate le varie fasi della procedura avviata a seguito della pubblicazione, nel mese di dicembre 2015, del bando ISI 2015 per un importo complessivo di oltre 267 milioni di euro.

Dall'analisi dei dati disponibili a giugno 2017, risulta che la verifica tecnico amministrativa dei 3.382 progetti ammessi (cioè rientrati entro il *budget* regionale messo a disposizione) è stata portata a termine per il 97,2% dei progetti.

In particolare, i risultati evidenziano che:

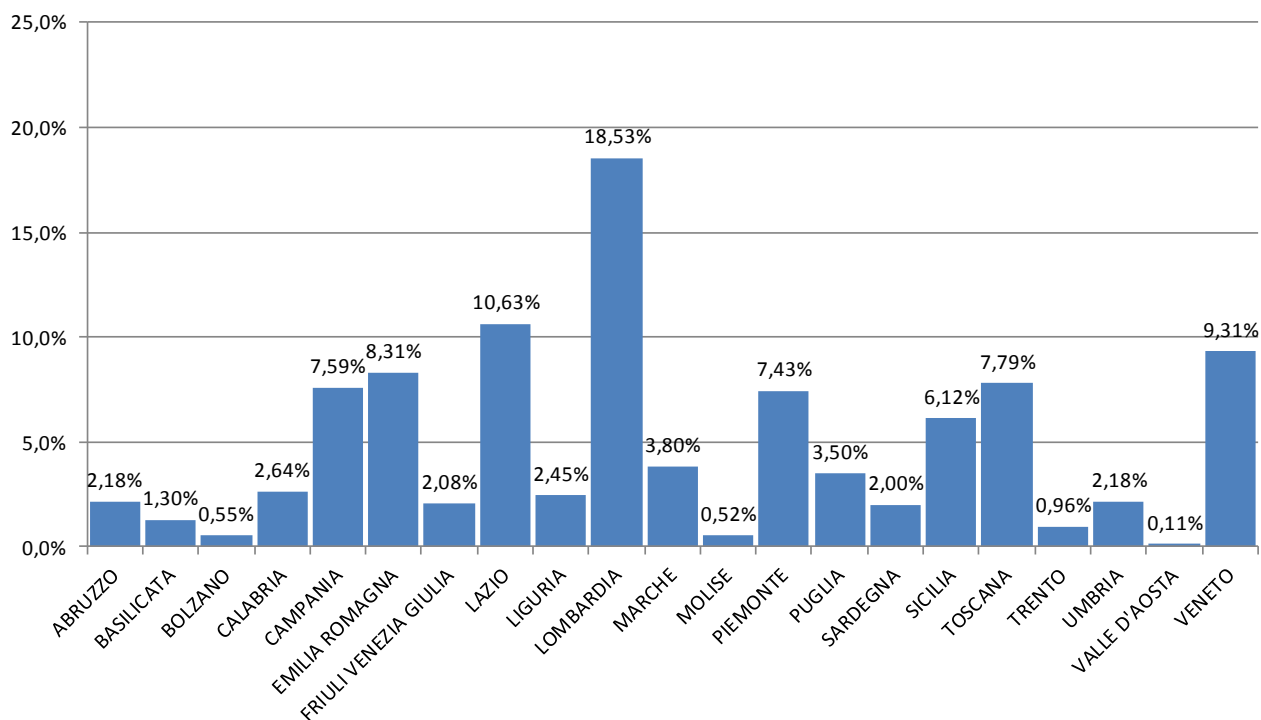
- la predetta verifica è risultata superata per il 76,22% dei progetti per un importo complessivo finanziabile da parte dell'Inail di oltre 199 milioni di euro;
- sono stati liquidati il 27,19% dei progetti ammessi e regolari per un importo liquidato pari a 43,5 milioni.

BANDO ISI 2015 - Distribuzione territoriale dei progetti ammessi, ammessi e regolari, progetti liquidati e relativi importi.

Regione/Provincia	Progetti AMMESSI	Importo richiesto dei progetti AMMESSI	Progetti AMMESSI e REGOLARI	Importo finanziabile dei progetti AMMESSI e REGOLARI	Progetti LIQUIDATI	Importi progetti LIQUIDATI	Stanziamenti regionali
ABRUZZO	80	6.085.605	60	4.342.783	14	507.496	6.116.454
BASILICATA	35	3.074.902	32	2.596.556	15	783.465	3.209.848
BOLZANO	46	1.298.190	41	1.106.374	19	379.012	1.897.153
CALABRIA	118	7.876.810	92	5.272.284	32	1.583.296	7.912.520
CAMPANIA	278	25.032.926	177	15.134.403	59	3.183.306	25.139.367
EMILIA ROMAGNA	250	20.435.733	210	16.576.888	48	3.863.068	20.492.190
FRIULI VENEZIA GIULIA	75	5.029.489	64	4.146.808	18	1.209.176	5.071.476
LAZIO	424	35.440.282	269	21.196.516	54	2.879.689	35.468.686
LIGURIA	97	7.520.253	66	4.885.641	14	812.924	7.592.646
LOMBARDIA	512	45.263.927	433	36.954.855	95	6.819.293	45.432.300
MARCHE	109	8.590.010	99	7.579.937	34	2.360.191	8.717.570
MOLISE	21	1.370.218	15	1.032.430	7	473.904	1.434.390
PIEMONTE	234	18.740.104	195	14.815.941	34	2.546.800	18.843.201
PUGLIA	157	11.725.995	104	6.983.517	35	1.777.475	11.827.927
SARDEGNA	137	8.523.544	69	3.987.202	16	691.878	8.673.890
SICILIA	215	17.515.498	150	12.200.775	88	5.038.947	17.538.923
TOSCANA	233	20.994.370	185	15.531.894	37	2.861.144	21.046.579
TRENTO	33	2.286.775	28	1.917.196	6	212.910	2.398.068
UMBRIA	55	4.792.142	50	4.338.285	22	1.690.338	4.927.207
VALLE D'AOSTA	8	597.630	3	226.395	1	52650	808.759
VENETO	265	21.585.528	236	18.560.347	53	3.662.432	21.720.830
ITALIA	3.382	273.779.931	2.578	199.387.027	701	43.389.394	276.269.984

Con riferimento ai 2.578 progetti che hanno superato la verifica tecnico amministrativa la distribuzione territoriale degli importi finanziabili dall'Inail è

riportata nel grafico sottostante.



Nel corso del 2016 l'Inail ha, altresì, pubblicato i seguenti Avvisi pubblici:

- il bando ISI 2016, le cui fasi attuative si realizzeranno nel 2017 e nelle successive annualità. L'importo messo a disposizione - pari a € 244.507.756 - rappresenta la settima tranche di un ammontare complessivo pari a circa un miliardo di euro e 500 milioni di euro messi a disposizione dall'INAIL a partire dal 2010.
- Il bando ISI agricoltura 2016, attraverso il quale si finanziano per la prima volta, ai sensi dell'art. 1, commi 862-864, della legge di stabilità 2016 (legge 28 dicembre 2015, n.208), le micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione agricola primaria dei prodotti agricoli per la sostituzione di macchine agricole e trattori obsoleti.
- A tal fine l'Istituto ha messo a disposizione € 45.000.000, dei quali 25 milioni di euro sono a suo carico e 20 milioni di euro a carico dello Stato. A regime, fermo restando lo stanziamento previsto a carico dello Stato, la quota a carico dell'Inail sarà di 15 milioni di euro annui.

La presentazione delle domande per i predetti due Avvisi è stata effettuata nella giornata del 19 giugno 2017, attraverso il sistema del *click day*.

b. Riduzione di premi e contributi

Oltre agli incentivi ISI, leve di una strategia più articolata di misure in materia di prevenzione realizzate dall'INAIL, si ricordano, tra gli altri, gli sconti sui premi per prevenzione (art. 24 MAT D.M. 12/12/2000) riconosciuti, nel quinquennio 2010-2016, a circa 280.000 aziende con un risparmio complessivo di circa 1,8 miliardi di euro nell'intero periodo, da considerare anche nell'ottica delle politiche di sostegno economico alle attività produttive, e la riduzione dei premi e contributi assicurativi sulla base dell'andamento infortunistico aziendale (art. 1, comma 128, della legge n. 147/2013).

Riepilogo OT24

Anno	Minor premio	Numero beneficiari
2012	300.640.279	40.853
2013	324.416.618	46.243
2014	347.846.646	52.258
2015	245.746.687	47.747
2016	189.805.051	26.886

La tutela socio-sanitaria integrativa

A partire dal mese di febbraio 2013, l'Inail ha sottoscritto con tutte le Regioni un protocollo d'intesa per il recepimento dell'Accordo quadro siglato il 2 febbraio 2012 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 9, comma 4, lettera d bis) del d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.

In particolare, il decreto legislativo n. 81/2008 come modificato dal decreto legislativo n. 106/2009, prevede, agli articoli sotto indicati, che l'INAIL, con le risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza incremento di oneri per le imprese, svolga i seguenti compiti:

- art. 9, comma 4, lettera d-bis) - erogazione di prestazioni riabilitative in regime non ospedaliero, previo accordo quadro stipulato in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano;
- art. 11, comma 5 bis - erogazione di tutte le cure necessarie a garantire i diritti previsti dal DPR n. 1124/1965 agli infortunati e tecnopatici, utilizzando servizi pubblici e privati d'intesa con le regioni interessate.

Le Convenzioni stipulate con le singole regioni hanno riguardato l'erogazione tempestiva, da parte di strutture sanitarie pubbliche e/o private accreditate, con oneri a carico dell'Inail, delle prestazioni riabilitative che non rientrano nei livelli essenziali di assistenza (c.d. livelli integrativi di assistenza) sulla base di un piano riabilitativo individuale autorizzato dall'Istituto.

Qualora si rendano necessarie prestazioni rientranti nei LEA, gli oneri di queste restano a carico del SSR.

Sono state altresì stipulate le Convenzioni attuative, contenenti l'elenco delle Strutture pubbliche o private accreditate con il nomenclatore tariffario regionale.

La conclusione del processo di convenzionamento consentirà di realizzare una rete riabilitativa, costituita sia da Strutture Inail che da Strutture esterne, per garantire agli infortunati sul lavoro e ai tecnopatici la continuità assistenziale, la tempestività e l'omogeneità delle prestazioni su tutto il territorio nazionale.

a. Stato di attuazione dell'accordo quadro

MONITORAGGIO DIREZIONI REGIONALI	2015 (1)	2016 (2)
protocollo d'intesa	21	21
rinnovo protocollo d'intesa	-	12
convenzioni attuative	14	17
rinnovo convenzioni attuative	-	3
strutture pubbliche e private individuate in convenzione	746	944
accordi contrattuali stipulati con strutture pubbliche e private	170	380
incidenza degli accordi contrattuali stipulati su quelli previsti dalle convenzioni	23%	40%

(1): monitoraggio marzo 2016

(2): monitoraggio al 31 dicembre 2016 effettuato a marzo 2017

PRESTAZIONI AUTORIZZATE	2015		2016		Δ %
NORD-OVEST	6.839	15%	20.363	11%	198%
NORD-EST	35.118	77%	118.911	62%	239%
CENTRO	1.390	3%	12.566	7%	804%
SUD	2.167	5%	37.176	19%	1616%
ISOLE	-	0%	3.633	2%	0%
Totale	45.514	100%	192.649	100%	323%

b. Distribuzione regionale degli assistiti

REGIONI	2015		2016	
PIEMONTE	-	-	-	-
VALLE D'AOSTA	14	0,6%	10	0,1%
LOMBARDIA	1	0,0%	720	8,6%
LIGURIA	360	15,8%	652	7,8%
BOLZANO	23	1,0%	36	0,4%
TRENTO	2	0,1%	12	0,1%
VENETO	1.649	72,2%	2.712	32,4%
FRIULI V.G.	36	1,6%	201	2,4%
EMILIA ROMAGNA	-	-	1.678	20,1%
TOSCANA	-	-	356	4,3%
UMBRIA	67	2,9%	129	1,5%
MARCHE	-	-	104	1,2%
LAZIO	-	-	-	-
ABRUZZO	-	-	664	7,9%
MOLISE	-	-	-	-
CAMPANIA	-	-	-	-
PUGLIA	133	5,8%	833	10,0%
BASILICATA	-	-	-	-
CALABRIA	-	-	-	-
SICILIA	-	-	258	3,1%
SARDEGNA	-	-	-	-
ITALIA	2.285	100,0%	8.365	100,0%

PRESTAZIONI AUTORIZZATE	2015		2016		Δ %
NORD-OVEST	6.839	15%	20.363	11%	198%
NORD-EST	35.118	77%	118.911	62%	239%
CENTRO	1.390	3%	12.566	7%	804%
SUD	2.167	5%	37.176	19%	1616%
ISOLE	-	0%	3.633	2%	0%
Totale	45.514	100%	192.649	100%	323%

Il reinserimento lavorativo

Mentre in materia di reinserimento sociale l'Istituto poteva già esercitare autonome competenze, sia pure in raccordo con altre istituzioni, le competenze dell'INAIL in materia di reinserimento lavorativo dei disabili da lavoro sono state chiaramente e univocamente definite dal legislatore solo con l'articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015).

Il comma 166 costituisce, almeno per quanto riguarda i disabili da lavoro, piena attuazione dei principi dettati dall'art. 5 della direttiva 2000/78/CE in materia di "soluzioni ragionevoli per i disabili" recepiti dall'Italia con il comma 3-bis dell'art. 3 del d. lgs. n. 216/2003 che ha previsto un diritto soggettivo dei lavoratori con disabilità finalizzato a conseguire gli accomodamenti ragionevoli, necessari nel caso concreto, per garantire la piena eguaglianza con gli altri lavoratori, laddove tali modifiche o adattamenti non impongano un carico sproporzionato o eccessivo per il datore di lavoro.

In tale quadro è stato adottato con determinazione n. 258/2016 del Presidente dell'Istituto il "Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro" finalizzato a disciplinare, in fase di prima applicazione, gli interventi mirati alla conservazione del posto di lavoro, prioritariamente con la stessa mansione o con una mansione diversa, necessari ad accompagnare gli infortunati e i tecnopatici nella fase del reinserimento lavorativo. È stata, inoltre, emanata una apposita Circolare, la n. 51/2016, con la quale si forniscono elementi a chiarimento e supporto di quanto contenuto nel Regolamento ai fini della sua omogenea applicazione.

Dalle disposizioni regolamentari risulta evidente che l'INAIL si pone come "facilitatore" dei processi di reinserimento dei lavoratori infortunati e tecnopatici, definisce nell'ambito dei Progetti di reinserimento lavorativo personalizzati, unitamente al lavoratore e al datore di lavoro, gli interventi necessari e appropriati e rimborsa i costi di tali interventi ricompresi negli

accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare in favore dei disabili da lavoro perseguendo, al tempo stesso, molteplici finalità:

- accompagnare i lavoratori con disabilità da lavoro nella fase del reinserimento;
- sostenere, in termini consulenziali ed economici, i datori di lavoro che devono mettersi in regola con gli obblighi di adozione degli accomodamenti ragionevoli verso i lavoratori con disabilità da lavoro.

Tre le tipologie di intervento previste:

1. superamento abbattimento barriere architettoniche (limite rimborsabile 95.000 euro);
2. adeguamento e adattamento postazioni di lavoro (limite rimborsabile 40.000);
3. formazione che comprendono interventi personalizzati di addestramento all' utilizzo delle postazioni di lavoro e delle attrezzature funzionali agli adeguamenti delle postazioni di lavoro realizzati (limite rimborsabile 15.000 euro).

É possibile rimborsare al datore di lavoro fino a 150.000 euro.

2.1.3. Lo stato di salute dell'amministrazione.

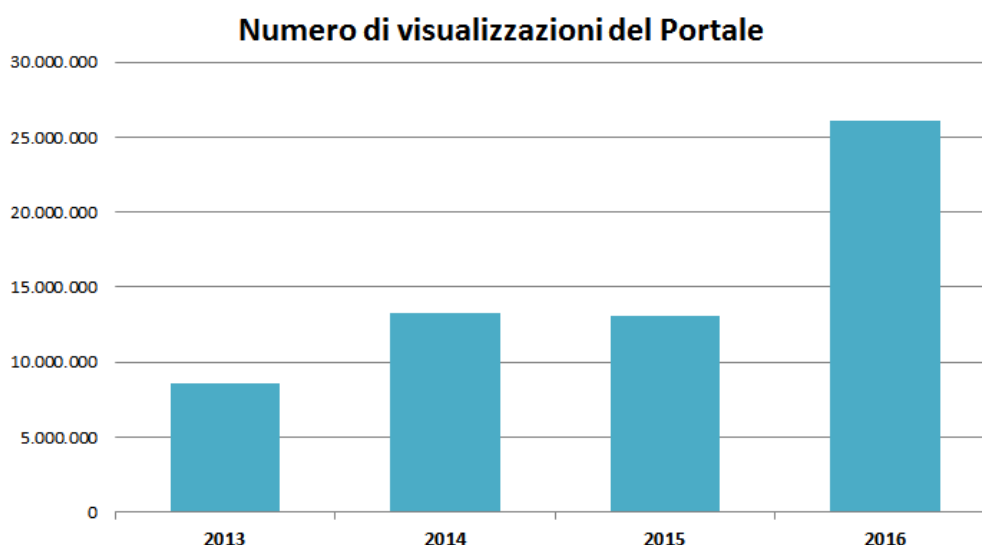
L'erogazione dei servizi in e-government

In coerenza con il processo di digitalizzazione, modernizzazione e semplificazione della Pubblica Amministrazione, nel 2016 l'Inail ha potenziato l'offerta di servizi digitali nell'intento di migliorare la qualità dei servizi resi agli utenti esterni ed interni e la economicità degli stessi. A decorrere dall'11 aprile 2016, l'Inail assicura l'accesso ai propri servizi online anche tramite credenziali Spid. Il Sistema pubblico per la gestione dell'identità digitale di cittadini e imprese (Spid) consente l'accesso ai servizi online della Pubblica Amministrazione e delle aziende private accreditate dall'Agenzia per l'Italia digitale (Agid). Nel 2016 si è conclusa, altresì, la realizzazione del nuovo "Data Center Inail" che rappresenta un significativo risultato nell'ottica della razionalizzazione delle infrastrutture informatiche della PA.

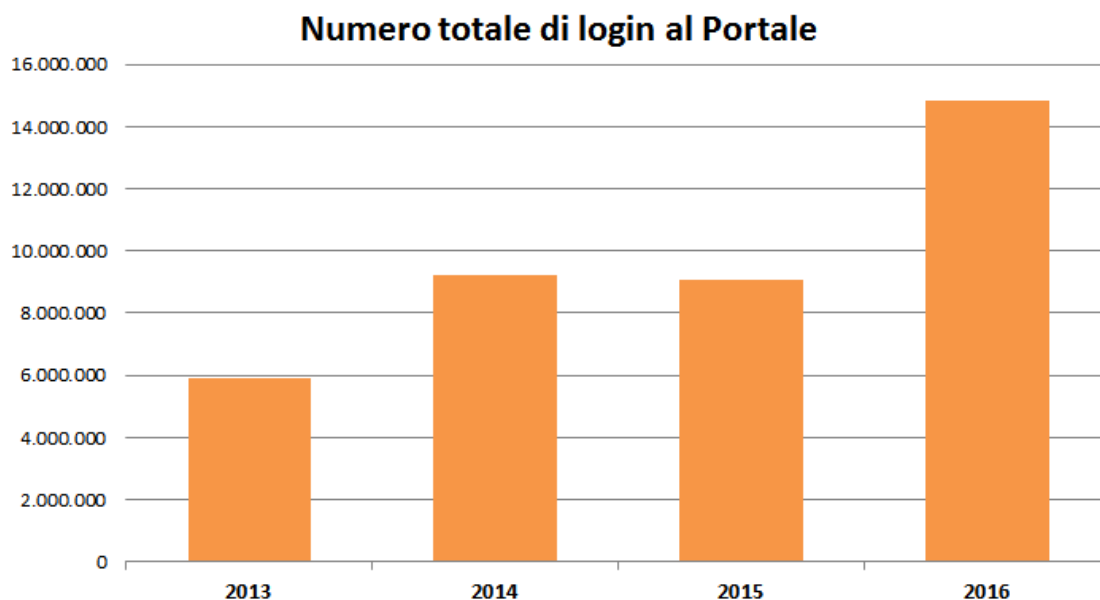
a. Andamento dei servizi online

In questa prospettiva si colloca anche il rilascio, intervenuto il 24 marzo 2016, del nuovo Portale Inail, che ha ottenuto riscontri molto positivi, registrando un numero di visite da parte degli utenti maggiore rispetto al vecchio portale.

In parallelo alla costruzione del nuovo portale, è stata anche completata la realizzazione della nuova intranet, rilasciata ad inizio 2017, che ha garantito il superamento di alcuni limiti di usabilità della precedente piattaforma.



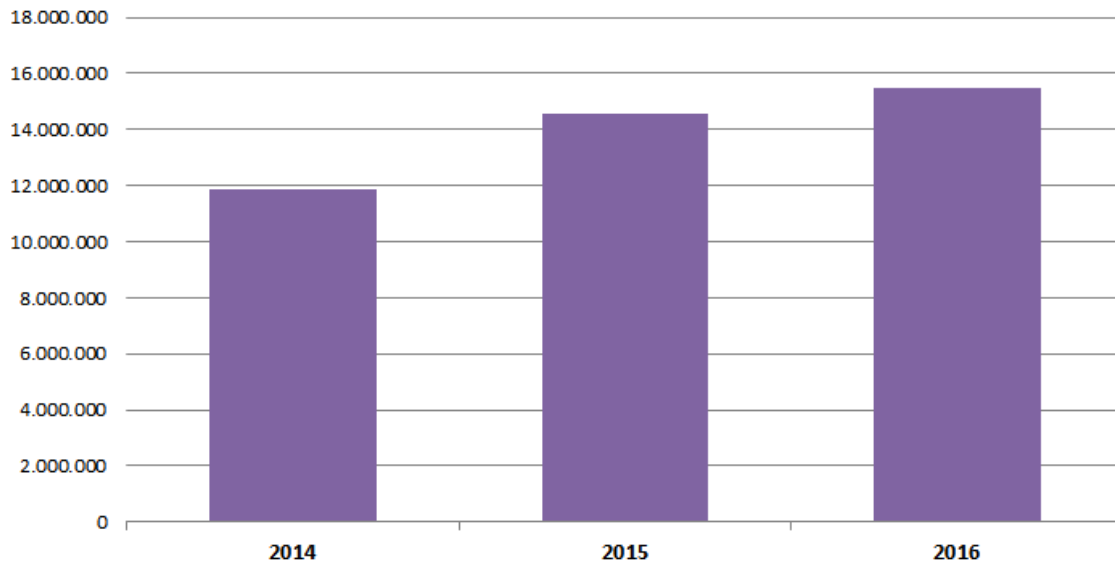
Nel corso del 2016 anche il numero di login al portale è aumentato rispetto agli anni precedenti.



Tale andamento è dovuto sia all'incremento del numero di utenti registrati al portale, sia all'aumento del numero di servizi online disponibili (a titolo semplificativo: "Durc online" e " Sportello virtuale lavoratori").

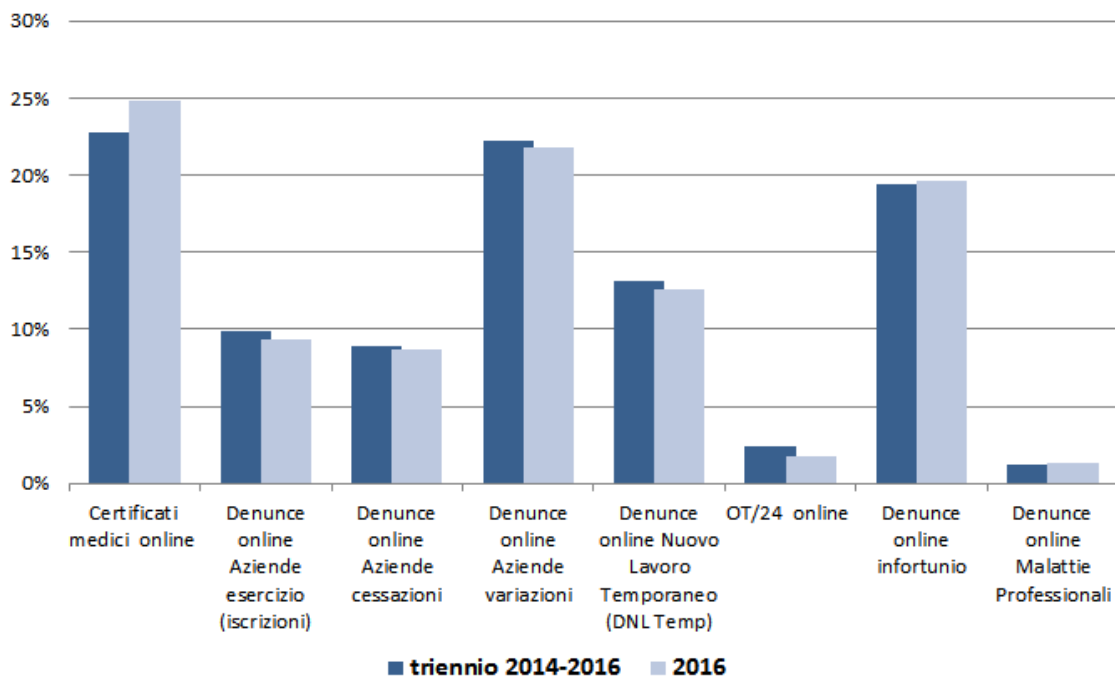
Relativamente all'andamento dei servizi online, nel corso del triennio 2014 - 2016 la richiesta dei servizi online da parte degli utenti è aumentata del 30%.

Numero di richieste di servizi online



Complessivamente, nel periodo 2014-2016, i servizi online maggiormente richiesti dagli utenti risultano essere "certificati medici online" e "denunce online aziende variazioni", ognuno dei quali rappresenta circa il 23% rispetto alla totalità dei servizi.

Composizione dei principali servizi online confronto triennio 2014-2016 con anno 2016

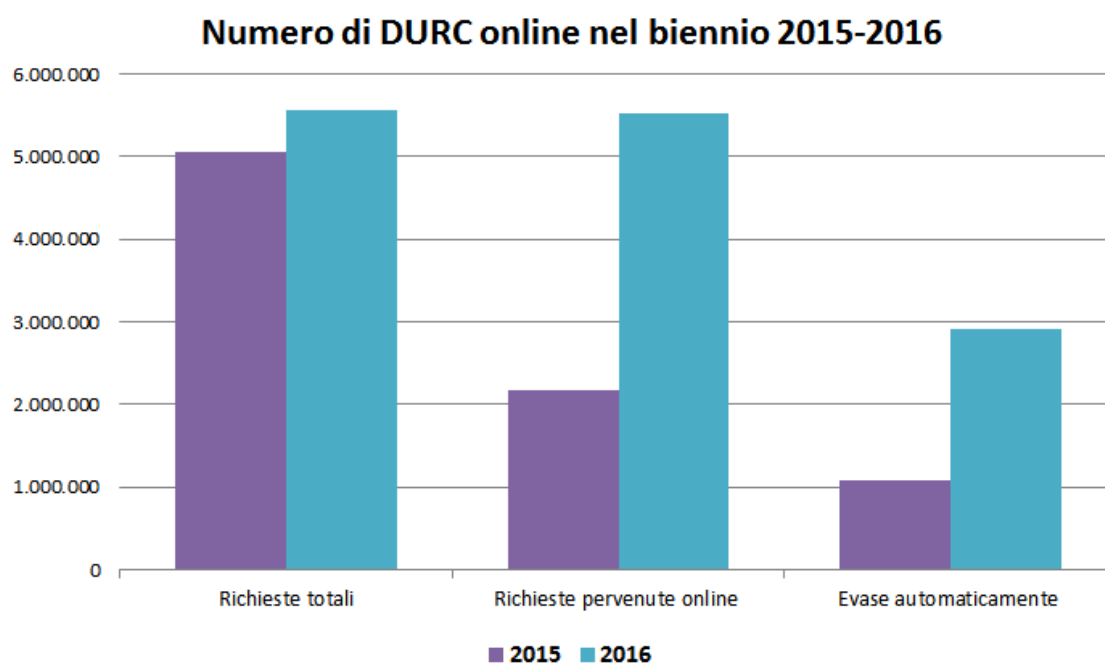


b. DURC on-line

Il nuovo servizio telematico "Durc online", rilasciato il 1° luglio 2015, è uno degli elementi più significativi del passaggio al digitale dei servizi.

Il servizio permette, con un'unica interrogazione e in tempo reale, nel caso di esito positivo e qualora ne ricorrano i presupposti, di rilasciare un Durc con validità di 120 giorni, al fine di verificare la regolarità contributiva di un'impresa nei confronti di Inps, Inail e Casse Edili.

Con l'introduzione del Durc online si registra un aumento delle pratiche ricevute dall'Istituto.



Anche il numero di pratiche elaborate automaticamente ha avuto un trend in crescita. Nel 2016 sono state evase automaticamente circa 3 milioni di richieste (oltre il 50% del totale delle richieste pervenute).

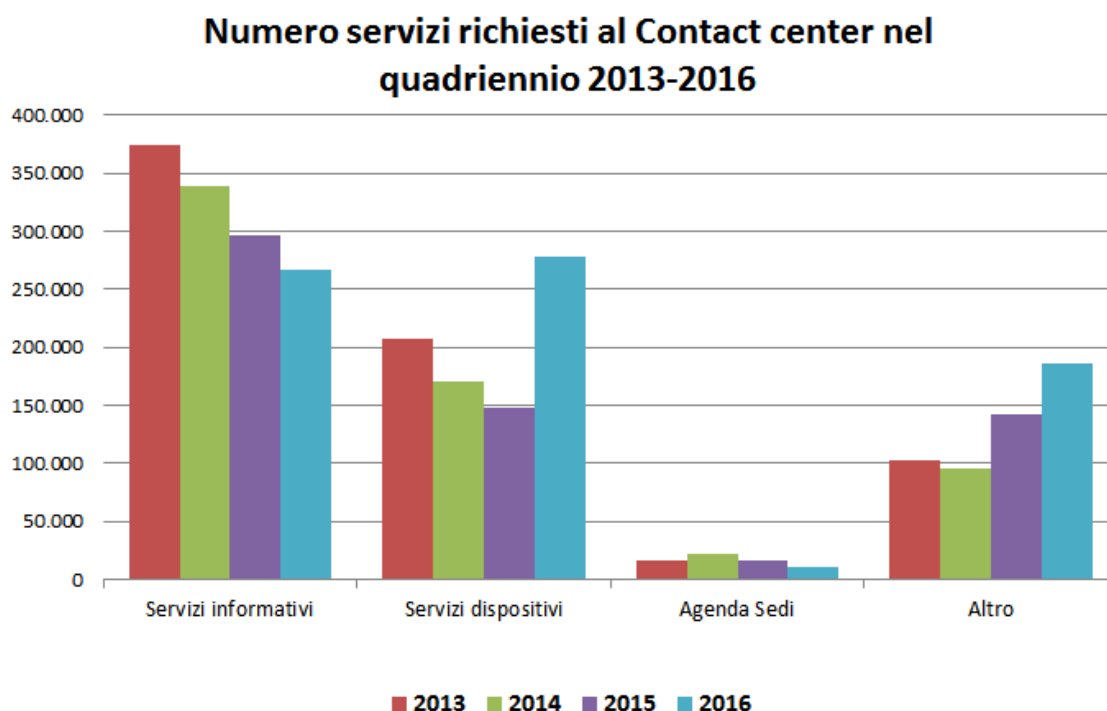
Nel grafico successivo si illustra il dettaglio dello stato di lavorazione delle richieste pervenute attraverso il canale online nel biennio 2015-2016.

c. Contact center multicanale

Il Contact Center durante gli anni 2013- 2016 ha proseguito il suo percorso evolutivo potenziando la sua offerta di servizi e raccogliendo (nel corso del 2016) oltre 700 mila richieste dagli utenti attraverso i diversi canali messi a disposizione.

In particolare, le richieste telefoniche pervenute al contact center sono suddivise in quattro principali tipologie: richieste informative (Servizi informativi” – richiesta di informazioni, come ad esempio orari di apertura di una sede); richieste dispositive (“Servizi dispositivi” – richieste che generano l’esecuzione di un determinato servizio dispositivo); richieste di appuntamento in Sede (“Agenda Sedi”) o altro (altre chiamate entranti).

Complessivamente i servizi più richiesti sono di tipo informativo rappresentando circa il 48% del totale dei servizi richiesti al contact center negli anni 2013 – 2016.



Nel 2016 si evidenzia una diminuzione dei servizi informativi (circa -10% rispetto al 2015) a fronte di un incremento dei servizi dispositivi (circa +90% rispetto al 2015). Le ragioni di tale andamento sono legate all’evoluzione dei servizi rivolti all’utente nel corso degli ultimi anni.

Da un lato, infatti, la riprogettazione del nuovo portale Inail (che offre servizi web specifici ed è basato su logiche particolarmente *user friendly*) e il consolidamento dello “Sportello virtuale lavoratori” hanno permesso agli utenti

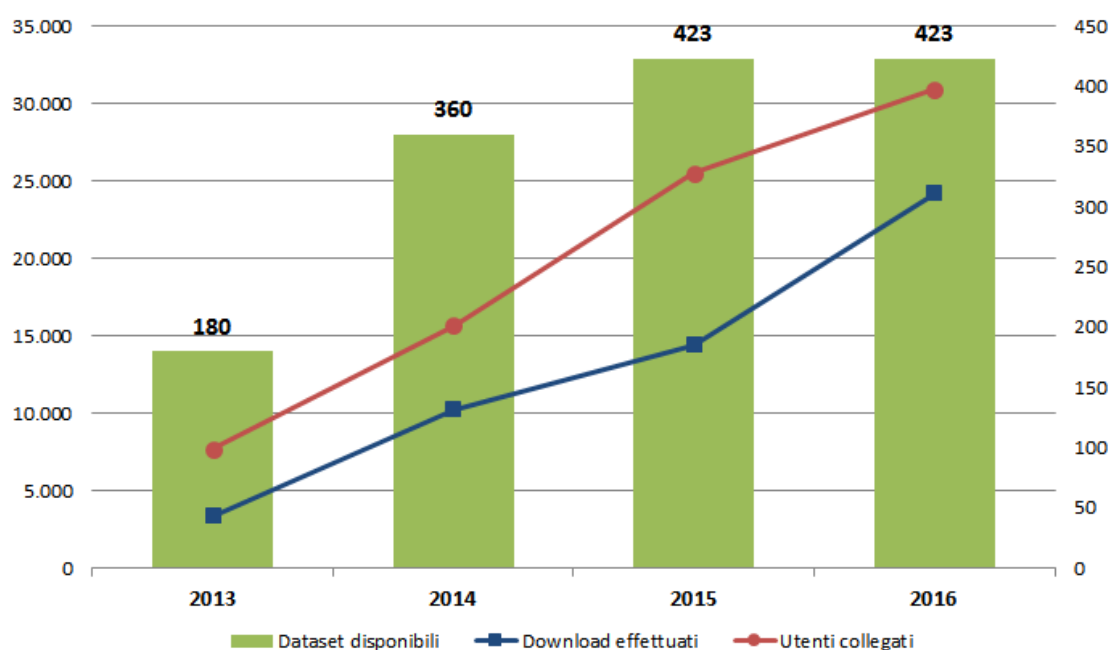
di accedere in autonomia alle informazioni, riducendo quindi la necessità di rivolgersi agli operatori di contact center e delle sedi territoriali.

Dall'altro lato, il contact center è stato potenziato in una logica "transattiva" evolvendosi da strumento "informativo" a "dispositivo" attraverso l'attivazione di interventi mirati come, ad esempio, l'aumento dei servizi dispositivi offerti anche in modalità multicanale (attraverso i social, il mondo mobile, ecc.) la comunicazione proattiva dell'operatore, l'introduzione di logiche di profilazione per servizi dedicati, ecc.

d. Open data

Con il termine inglese Open Data si intende l'insieme di dati prodotti e gestiti da un ente pubblico, resi liberamente accessibili ai fini del riuso, per scopi diversi da quelli della Pubblica Amministrazione che li ha prodotti.

Nel corso del quadriennio 2013- 2016 sono aumentati i dataset disponibili nella sezione Open Data dell'Istituto. A fronte di questo aumento, si registra un incremento sia del numero di utenti collegati (+ 70% dal 2013) sia dei download effettuati (+ 86% dal 2013) evidenziando l'interesse degli utenti interni ed esterni (siano questi cittadini o altre organizzazioni) ai dati "aperti".



e. Percentuale dei documenti pervenuti in forma elettronica

Il dettaglio relativo al numero dei documenti, evidenzia che la quota (93,2%) di quelli pervenuti in forma elettronica nel 2016 è superiore a quella dell'anno precedente (89,9%).

Tipologia documento	Documenti pervenuti		% sul totale		Variazioni 2016 su 2015
	2015	2016	2015	2016	
Cartaceo	1.247.025	1.074.709	10,1%	6,8%	-13,82%
Elettronico	11.053.515	14.729.146	89,9%	93,2%	33,25%
Totale	12.300.540	15.803.855	100,0%	100,0%	28,48%

Qualità dei servizi

a. Tempi medi di lavorazione

La tabella sottostante evidenzia i tempi medi di lavorazione riferiti ai principali servizi erogati dall'Istituto.

Servizio	Tempi medi (Giorni)
Emissione certificato di assicurazione	3,43
Emissione certificato di variazione	4,21
Emissione certificato di cessazione	2,50
Definizione infortuni	10,38
Costituzione rendite dirette normali da infortuni	12,01
Costituzione rendite dirette normali da malattie professionali	85,49
Costituzione rendite a superstiti	60,41
Costituzione rendite a superstiti ex dirette	30,50

b. Tasso di smaltimento delle pratiche in giacenza al 31 dicembre 2016

L'indice di deflusso rappresenta il rapporto tra pratiche lavorate e pratiche pervenute ed evidenzia un'attività di smaltimento dell'arretrato quando il valore è maggiore di 1.

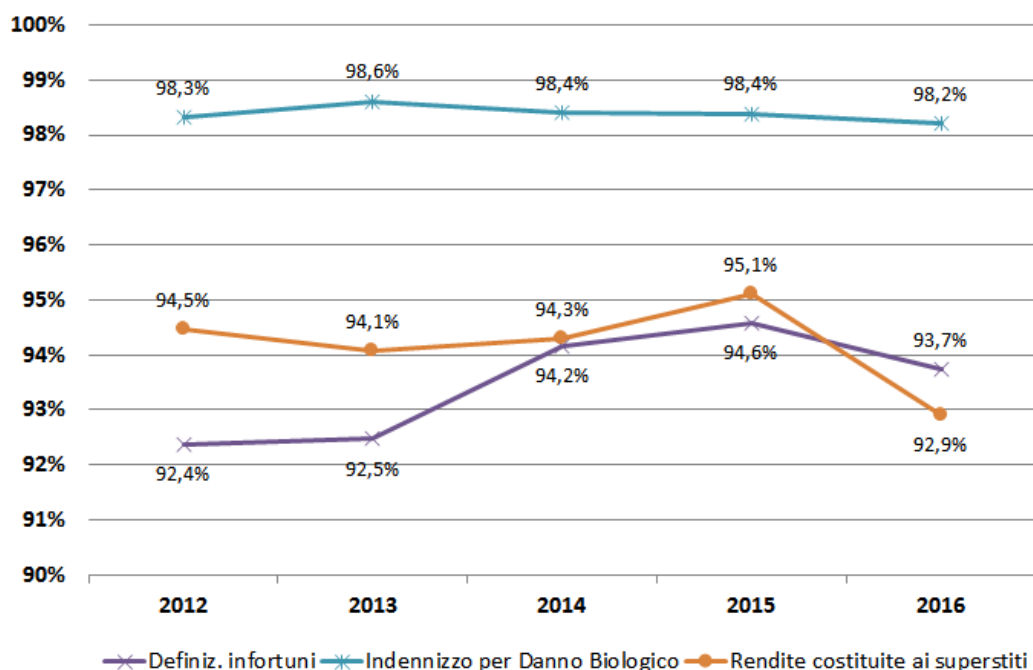
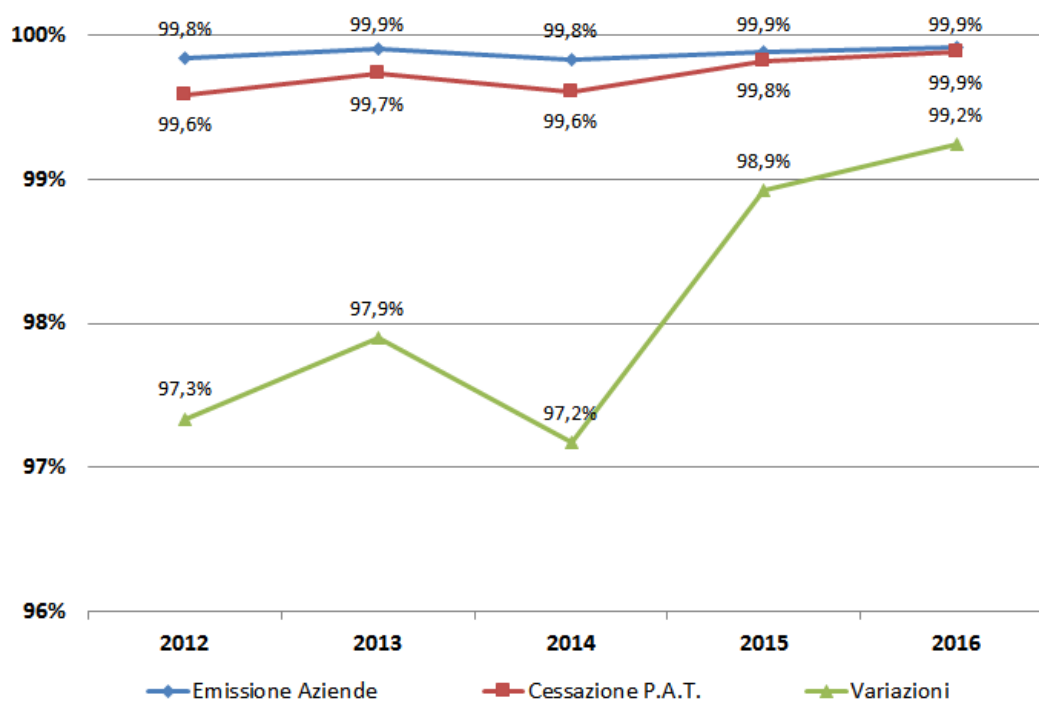
Indicatori di Produzione	indici di deflusso 2016
Emissione clienti	1,02
Emissione PAT	1,02
Variazioni ditte (escl. anagrafiche)	1,01
Cessazioni PAT	1,00
Cessazioni ditte	1,00
Denunce nuovo lavoro	1,01
Lavorazione verbali INAIL	1,01
Lavorazione verbali Altri Enti	1,01
Definizione infortuni	1,03
Definizione malattie professionali	1,10

c. Percentuale di rispetto delle tempistiche di conclusione dei procedimenti amministrativi

La tabella sottostante evidenzia il trend 2012-2016, prevalentemente positivo, riguardo il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi, quali risultano fissati dalla determinazione del Presidente n. 17 del 2 luglio 2010.

Procedimenti amministrativi	2012	2013	2014	2015	2016	Differenza (2016/2012)
Emissione Aziende entro i 30 giorni	99,84%	99,90%	99,83%	99,88%	99,92%	0,08
Cessazione P.A.T. entro i 30 giorni	99,59%	99,73%	99,61%	99,82%	99,88%	0,29
Variazioni (escluse cessazioni) entro i 30 giorni	97,34%	97,90%	97,17%	98,92%	99,24%	1,90
Definizione infortuni con pagamento temporanea (esclusi casi segnalati da INPS ed Infortuni domestici) entro i 30 giorni	92,37%	92,47%	94,17%	94,57%	93,74%	1,37
Indennizzo in capitale per Danno Biologico da infortuni entro i 120 giorni	98,32%	98,61%	98,41%	98,39%	98,20%	- 0,12
Rendite ai superstiti (costituite ai superstiti) entro i 120 giorni	94,47%	94,08%	94,29%	95,11%	92,91%	- 1,56

Fonte: dati di produzione INAIL



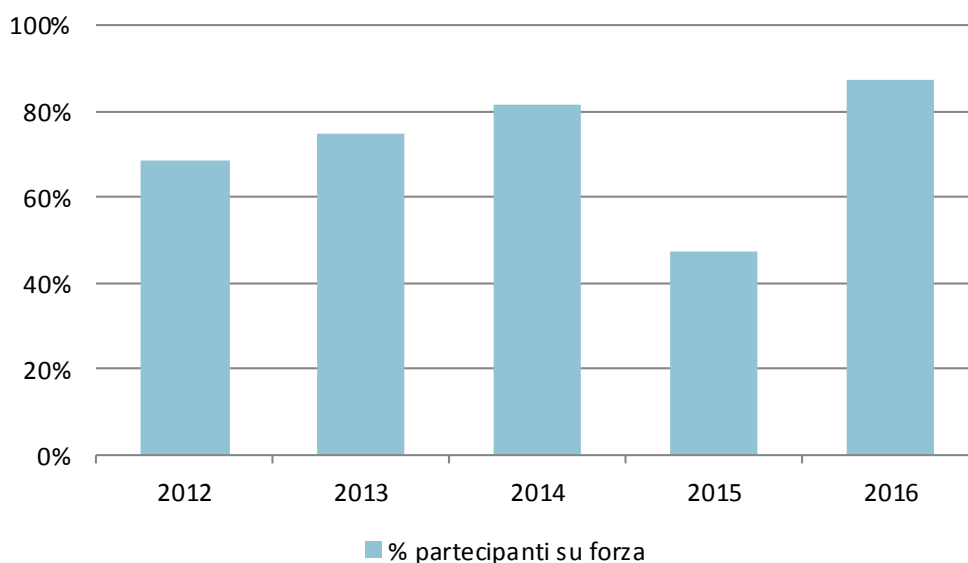
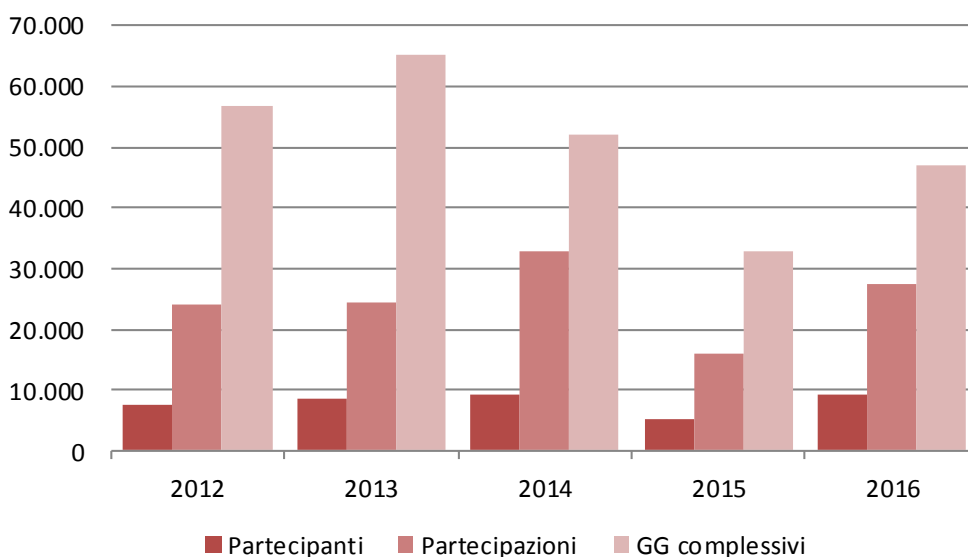
Attività formative

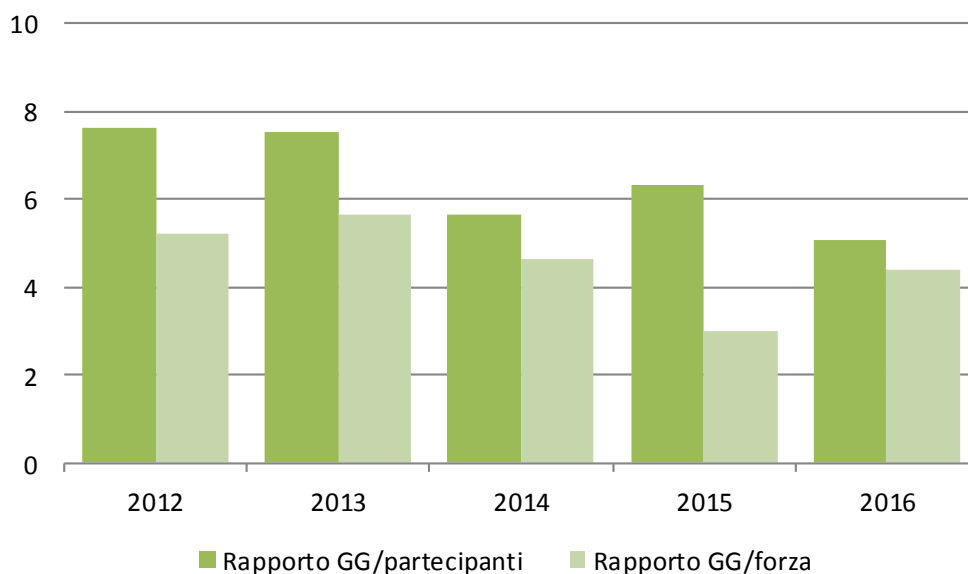
Le tabelle ed i grafici sottostanti fanno riferimento all'andamento delle iniziative formative messe in campo nel quinquennio 2012 - 2016.

Anche nel 2016 l'offerta formativa è stata gestita con differenti modalità al fine di continuare a perseguire l'obiettivo del contenimento dei costi, in particolare quelli di missione. Le modalità di erogazione della formazione sono state: aula, *e-learning*, videoconferenza, seminari on line, video lezioni e *tutorial*. Le differenti forme di erogazione sono state scelte in funzione degli obiettivi didattici da perseguire e della numerosità della popolazione destinataria.

Formazione

Anno	Partecipanti	Partecipazioni	GG complessivi	Rapporto GG/partecipanti	Rapporto GG/forza	% partecipanti su forza	Costi diretti pro-capite (partecipanti)	Costi diretti per giorno di formazione
2012	7.434	23.966	56.656	7,62	5,24	68,70%	174,22	22,86
2013	8.641	24.526	65.092	7,53	5,64	74,93%	98,37	13,06
2014	9.184	32.793	52.174	5,68	4,63	81,45%	114,33	20,12
2015	5.215	16.017	32.905	6,31	3,00	47,48%	154,96	24,56
2016	9.311	27.372	47.113	5,06	4,42	87,33%	91,13	18,01





2.1.4. *Gli outcomes (impatti) dell'azione amministrativa.*

Grado di soddisfazione dell'utenza (tramite rilevazioni di customer satisfaction)

Il monitoraggio della soddisfazione dell'utenza esterna sui servizi erogati, anche in ordine al rispetto degli *standard* di qualità dei servizi, è effettuato tramite un sistema di rilevazione di *Customer satisfaction* articolato in due strumenti distinti:

- l'indagine periodica (annuale), che ha l'obiettivo di conoscere, nella maniera più oggettiva e rappresentativa possibile, il giudizio dell'utenza e di misurare il grado di soddisfazione della stessa riguardo ai principali servizi erogati dall'Istituto;
- la rilevazione tramite "emoticon": l'Istituto risulta tra le prime Pubbliche Amministrazioni aderenti al progetto "Mettiamoci la faccia", iniziativa del Dipartimento della Funzione Pubblica finalizzata a rilevare in maniera sistematica, attraverso l'utilizzo di "emoticon", la soddisfazione di cittadini ed utenti rispetto ai servizi erogati attraverso lo sportello, il canale telefonico ed il canale web. Tale sistema fu introdotto nel 2009, in via sperimentale, solo presso alcune Sedi e successivamente esteso alla totalità delle Sedi dalla fine del 2012.

Indagine periodica - Anno 2016

La rilevazione di **Customer satisfaction** del 2016 si è svolta, contestualmente, su tutto il territorio nazionale, dal 10 al 21 ottobre, con proroga, a seconda della partecipazione dell'utenza interessata, fino ad un massimo di due settimane, onde consentire il raggiungimento della numerosità minima campionaria ritenuta significativa per ciascuno dei canali di rilevazione attivati.

Lo strumento di rilevazione è stato, come negli anni passati, il questionario, predisposto in due versioni diversificate per tipologia di utenza (Aziende e Lavoratori).

L'indagine è stata condotta utilizzando i seguenti canali, con modalità specifiche per ognuno:

- canale "Sportello", presso le Sedi dirigenziali e le Unità Operative Territoriali di Certificazione e Verifica: gli utenti che si sono presentati in sede sono stati invitati alla compilazione del questionario, con l'assistenza, se richiesta, del personale incaricato;
- canale "Mail-web": gli utenti sono stati contattati tramite posta elettronica ed invitati alla compilazione del questionario accedendo tramite il link presente nel messaggio;
- canale "Contact Center - telefono": gli utenti sono stati contattati dagli operatori del Contact Center per la compilazione del questionario mediante intervista;
- canale "Web": gli utenti di tipo "aziende", indipendentemente dall'invito a partecipare alla rilevazione, hanno avuto accesso al questionario tramite un apposito "link", collocato nel menu di accesso ai servizi online del Portale dell'Istituto.

I servizi oggetto di valutazione sono stati i seguenti:

- Servizi generali di sede;
- Servizi specifici per l'utenza Aziende;
- Servizi specifici per l'utenza Lavoratori;
- Servizi generali gestiti a livello centrale.

Il grado di soddisfazione è stato misurato utilizzando la media ponderata delle valutazioni ricevute secondo una scala Likert, articolata nei seguenti valori (e relative espressioni):

- 1.** Per niente d'accordo (valore attribuito: 1);
- 2.** Poco d'accordo (valore attribuito: 2);
- 3.** Abbastanza d'accordo (valore attribuito: 3);

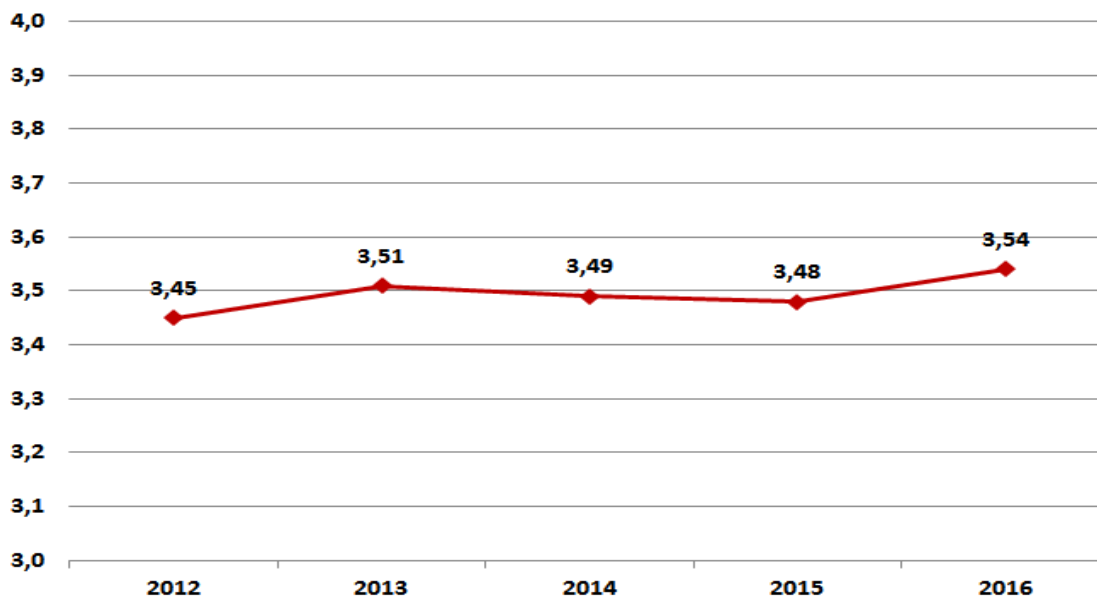
4. Molto d'accordo (valore attribuito: 4);
5. Non so (giudizio che viene elaborato come dato mancante).

Il giudizio medio complessivo a livello di Istituto ottenuto nel 2016 è pari a **3,54**, in aumento rispetto al precedente anno quando il valore conseguito era stato 3,48. Il valore ottenuto nell'ultimo anno rappresenta anche il più elevato finora raggiunto nelle rilevazioni annuali di CS. Nell'**allegato n. 9** sono riportati i punteggi conseguiti da ciascuna articolazione territoriale nel 2016 confrontati con quelli conseguiti dell'anno precedente.

In generale le valutazioni attribuite ai singoli aspetti oggetto dell'indagine 2016 sono tutte, a livello nazionale, superiori al valore obiettivo, e precisamente:

Aspetti indagati	Giudizio medio aggregato	Numero risposte
Servizi generali di Sede	3,52	124.574
accessibilità fisica, la comodità di raggiungere la sede dal punto di vista logistico	3,51	24.177
disponibilità delle informazioni sui servizi garantiti (opuscoli informativi, manifesti...)	3,47	24.153
disponibilità, competenza e professionalità del personale di Sede	3,72	24.145
disponibilità di informazioni per presentare i reclami in Sede	3,43	24.105
efficienza del servizio di sportello telefonico della sede	3,43	27.994
Servizi specifici per le Aziende		
Rapporto assicurativo	3,47	22.656
tempo di erogazione del servizio	3,56	7.571
chiarezza delle informazioni presenti nelle comunicazioni/provvedimenti inviati per la gestione della pratica assicurativa	3,33	7.549
rispondenza del servizio offerto a fronte della richiesta presentata	3,52	7.536
Controllo, Certificazione e Verifica *	3,50	308
semplicità delle informazioni relative alla richiesta di certificazione	3,50	308
Prevenzione e sicurezza sul lavoro	3,11	7.519
disponibilità delle informazioni per aderire alle iniziative di promozione alla salute e sicurezza sul lavoro	3,11	7.519
Servizi specifici per Lavoratori		
Servizi di sportello	3,61	56.419
organizzazione degli sportelli della sede, ambiente e orari di apertura	3,59	18.821
tempi di attesa per poter ottenere il colloquio con l'addetto allo sportello	3,61	18.802
garanzia della tutela della privacy allo sportello	3,62	18.796
Prestazioni economiche	3,54	61.235
tempo di risposta per l'erogazione del servizio richiesto	3,54	20.423
chiarezza delle informazioni relative alla propria pratica (provvedimenti)	3,49	20.424
rispondenza del servizio offerto a fronte della richiesta presentata	3,59	20.388
Prestazioni sanitarie	3,60	56.396
idoneità degli ambulatori per le visite mediche	3,61	18.813
disponibilità e cortesia del personale sanitario	3,64	18.786
organizzazione delle visite mediche (tempi di attesa, orario di ricevimento, gestione di più visite...)	3,55	18.797
GIUDIZIO COMPLESSIVO	3,54	328.799

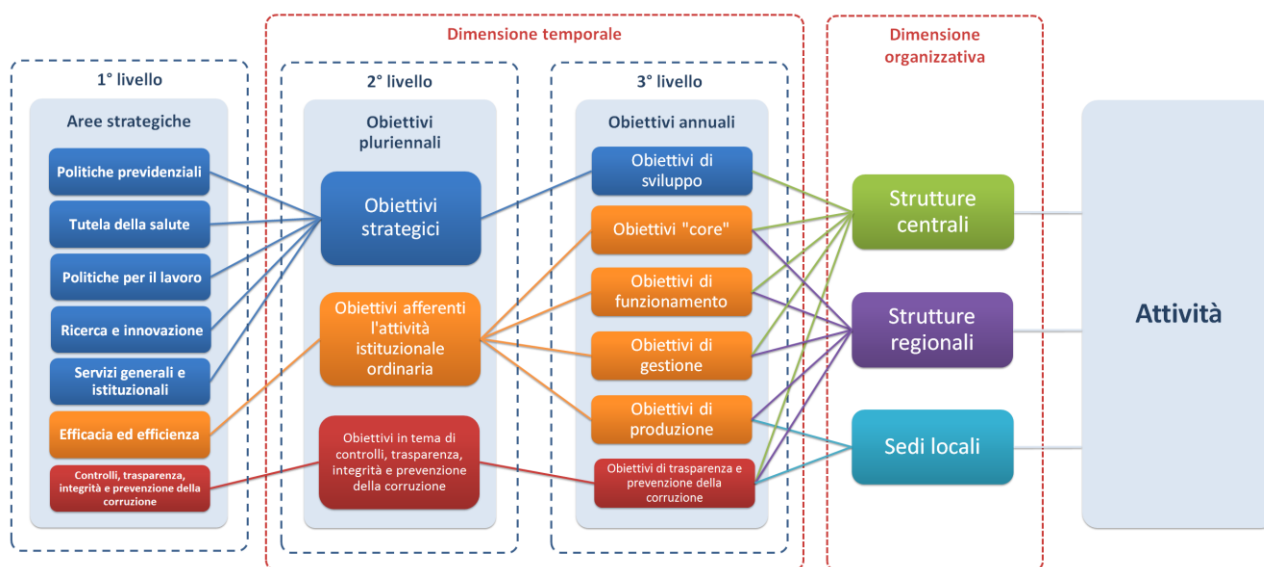
Il valore medio complessivo di Istituto del grado di soddisfazione, fatto registrare nell'ultimo quinquennio, passa dal 3,38 del 2011 al 3,54 del 2016.



2.2. Albero della performance

La struttura dell'albero della performance è articolata su tre livelli.

La "mappa" riportata di seguito sintetizza l'articolazione della performance dell'Istituto con l'evidenza delle dimensioni temporale ed organizzativa.



Di seguito si descrivono i tre livelli in cui si articola l'albero della *performance*:

Primo livello – le aree strategiche

Il primo livello dell'albero della *performance* è rappresentato dalle seguenti sette aree strategiche, all'interno delle quali è ricondotta l'intera gamma degli obiettivi dell'Ente.

- 1.** Politiche previdenziali;
- 2.** Tutela della salute;
- 3.** Politiche per il lavoro;
- 4.** Ricerca e innovazione;
- 5.** Servizi generali e istituzionali;
- 6.** Efficacia ed efficienza;
- 7.** Controlli, trasparenza, integrità e prevenzione della corruzione.

Le prime cinque aree strategiche coincidono con le missioni nelle quali si è articolato il bilancio dell'Istituto per l'anno 2016. Al loro interno si riconducono tutti gli obiettivi strategici pluriennali declinati dal Consiglio di indirizzo e vigilanza, che costituiscono a loro volta la base della programmazione annuale di sviluppo delle Strutture centrali.

La sesta area strategica è stata individuata in attuazione del richiamato art. 10 del decreto legislativo n. 33/2013 ed accoglie gli obiettivi adottati dall'Istituto con il Programma triennale della trasparenza e l'integrità che rappresenta una sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2016-2018.

L'ultima area strategica, denominata "Attività istituzionale ordinaria", accoglie tutti gli obiettivi di efficacia ed efficienza afferenti l'attività istituzionale ordinaria, ossia di quella parte di attività che ha carattere permanente, ricorrente e continuativo, pur non avendo un legame diretto con le priorità politiche. A tale area sono, pertanto, riconducibili gli obiettivi annuali di produzione, funzionamento, gestione e "core," per la cui descrizione si rinvia al paragrafo "Obiettivi e piani operativi".

Secondo livello – gli obiettivi pluriennali

Si collocano al secondo livello dell'albero della performance i seguenti obiettivi di carattere pluriennale:

- obiettivi strategici declinati dal Consiglio di indirizzo e vigilanza, contenuti nella relazione programmatica 2016-2018 (aree strategiche da 1 a 5);
- obiettivi di efficacia e efficienza (area strategica 6);
- obiettivi di miglioramento dei controlli e dei livelli di trasparenza, integrità e prevenzione della corruzione (area strategica 7);

Terzo livello – gli obiettivi annuali e le relative Strutture responsabili

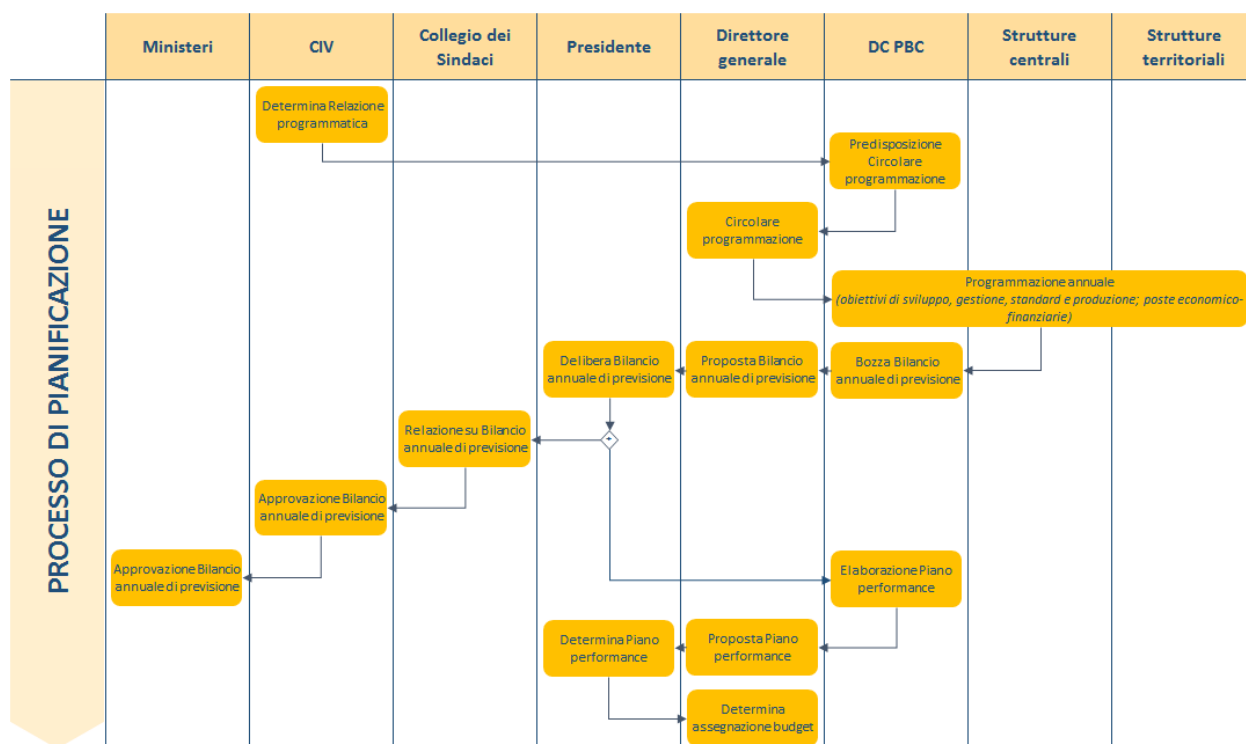
Il terzo livello dell'albero della performance raggruppa le seguenti tipologie di obiettivi annuali:

- obiettivi di sviluppo, affidati alla responsabilità delle Strutture centrali per il conseguimento degli obiettivi strategici individuati dal Consiglio di indirizzo e vigilanza;
- obiettivi di tipo "core", "gestione" e "funzionamento" (per le relative definizioni cfr. paragrafo 2.4 "Obiettivi e piani operativi"), affidati alla responsabilità delle Strutture centrali e regionali;
- obiettivi annuali di miglioramento dei livelli di trasparenza, integrità e prevenzione della corruzione, affidati, per il triennio 2016-2018, alla responsabilità di Strutture centrali;
- obiettivi di produzione delle strutture territoriali (Direzioni regionali e Sedi territoriali).

2.3. Obiettivi strategici

Il prospetto sotto riportato illustra il processo di pianificazione/programmazione degli obiettivi e delle risorse economico finanziarie.

Si sottolinea che, relativamente a tale processo, con la determinazione del Presidente n. 98 del 9 febbraio 2017 sono state introdotte rilevanti novità che entreranno in vigore a decorrere dalla programmazione per l'anno 2018.



Nella tabella allegata (**allegato n. 4**) viene proposto il quadro riassuntivo degli obiettivi strategici con il relativo livello di realizzazione, gli indicatori utilizzati ai fini del loro monitoraggio nonché le strutture responsabili.

Al riguardo si precisa che la percentuale di realizzazione di ciascun obiettivo è stata calcolata - tenuto conto del carattere pluriennale dell'obiettivo strategico - in rapporto al *target* 2016.

Nell'**allegato n. 5** è riportata la tabella 2.1. "Obiettivi strategici" compilata nel formato ed in conformità alle istruzioni impartite con nota della CIVIT del 13 giugno 2013.

2.4. Obiettivi e piani operativi

Negli **allegati nn. 6 – 7 – 8** viene data evidenza dello stato di realizzazione degli obiettivi annuali delle Strutture Centrali e Territoriali.

La programmazione su base annuale, che rappresenta il terzo livello dell'albero della *performance*, si articola nelle seguenti tipologie di obiettivi:

Obiettivi di sviluppo

Gli obiettivi di sviluppo sono declinati dalle Strutture centrali e si associano direttamente agli obiettivi strategici secondo una relazione di tipo *top-down*. Tali obiettivi si articolano in attività associate alle diverse articolazioni organizzative delle Strutture centrali (uffici, settori).

Obiettivi di funzionamento

Gli obiettivi di funzionamento, comuni ai centri di costo "di supporto", ricomprendono le attività necessarie ad assicurare il funzionamento delle strutture.

Obiettivi "core"

Gli obiettivi "core" rappresentano l'insieme delle attività istituzionali.

Obiettivi di gestione

Gli obiettivi di gestione rappresentano tutte le attività programmate sulla base di iniziative delle Strutture centrali e/o regionali dell'Istituto non direttamente associabili agli obiettivi strategici e non puntualmente ricomprese nelle tipologie "funzionamento" e "core". Si tratta, in genere, di attività preordinate alla realizzazione di progetti a scorrimento, avviati negli esercizi precedenti, che devono essere prese in considerazione nell'ambito della programmazione sia in termini di coerenza complessiva, sia in funzione della correlata pianificazione economico-finanziaria, in quanto comportano assorbimento di risorse nel corso dell'esercizio di riferimento.

Obiettivi di produzione

Rientrano in detta tipologia gli obiettivi di produzione negoziati nell'ambito dei piani di produzione delle Strutture territoriali (Sedi e Direzioni regionali).

Tali obiettivi sono stati individuati con determinazione del Direttore generale n. 66 del 24 novembre 2015.

Essi sono stati scelti nell'ampia gamma degli indicatori di produzione negoziati per lo stesso anno, in relazione alla loro rilevanza ed all'impatto sull'utenza esterna.

2.5. Trasparenza e Programmazione triennale

Con determinazione del Presidente n. 187 del 11 maggio 2016, l'Inail ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018, comprensivo del Programma per la Trasparenza e l'Integrità.

Si illustrano di seguito i risultati raggiunti dall'Amministrazione in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione:

- tempi di erogazione delle prestazioni: nel corso del 2016 è continuata l'attività di raccolta, organizzazione e pubblicazione sul portale istituzionale dei dati concernenti i servizi erogati, collegati all'indicazione delle Sedi territoriali, dei servizi prestati e dei tempi di riferimento;
- misurazione dei tempi di lavorazione delle fatture relative ai contratti di approvvigionamento di beni, servizi e lavori: sono proseguite le attività di pubblicazione collegate al rispetto degli obblighi disciplinati dall'art. 33 del D.Lgs. n. 33/2013 e dal DPCM 22 settembre 2014, elaborando i dati a partire dalla protocollazione fino alla contabilizzazione del pagamento;
- attuazione di misure di tutela degli ambiti amministrativi a rischio di corruzione: nel corso del 2016 si è proseguito nell'implementazione di un sistema - strutturato e informatizzato - di prevenzione della corruzione, all'interno del quale la trasparenza costituisce una dimensione fondamentale. È quindi continuata l'opera di completamento della mappatura dei processi e/o attività a maggior rischio corruzione e di definizione della stima quali/quantitativa del rischio collegato (*risk assessment*), nonché d'individuazione - a valle della verifica del funzionamento del sistema dei controlli operativi - delle azioni più idonee a mitigare il rischio residuo di fenomeni corruttivi o, più in generale, di mala gestione (*risk mitigation*);
- open Data: in linea con quanto disciplinato dalla normativa di riferimento, nel corso del 2016 sono proseguite le azioni finalizzate a rendere liberamente accessibili sul sito web istituzionale alcune tipologie di dati, senza restrizioni di copyright, brevetti o altre forme di controllo che comunque ne limitino la riproduzione.

a. Rendicontazione obiettivi trasparenza/integrità

Gli obiettivi concernenti la trasparenza e l'integrità, di livello sia strategico che operativo, sono stati contemplati nel più vasto ciclo di gestione della

performance dell'Istituto, attraverso uno specifico collegamento tra il Piano della Performance e il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

In particolare, sul piano operativo, gli obiettivi inseriti nel Piano della Performance 2016-2018, concernenti:

- l'innalzamento del grado di diffusione presso il personale in servizio presso tutte le articolazioni organizzative della cultura della trasparenza e integrità (*ethics*), sono stati conseguiti per intero attraverso molteplici attività, tra le quali si richiamano:
 - lo svolgimento di attività formative;
 - il monitoraggio sulla concreta attuazione del Codice di comportamento;
 - la realizzazione, il 14 dicembre 2016, della VI Giornata della Trasparenza Inail;
 - l'innalzamento del grado di adempimento agli obblighi di pubblicazione è stato per la gran parte conseguito attraverso la graduale automazione di alcuni flussi di pubblicazione o il popolamento delle Sottosezioni di Amministrazione trasparente con soluzioni parzialmente informatizzate.

b. Accesso civico e FOIA

Per rendere più agevole l'esercizio del diritto all'Accesso civico riconosciuto a "chiunque" e quindi per conferire effettività a tale istituto giuridico, l'Inail ha adottato un Regolamento che disciplina le procedure di dettaglio (contenuti, termini, soggetti responsabili, ecc.) in relazione all'art. 5 del D. Lgs. 33/2013. Il regolamento è stato adottato con determinazione del Presidente n. 13/2015. La specifica modulistica è reperibile sul portale.

A seguito dell'introduzione del c.d. FOIA ad opera del d.lgs. n. 97/2016 e dell'emanazione da parte dell'ANAC delle relative linee guida (Del. n. 1309/2016), l'Istituto ha istituito un apposito registro - pubblicato sul portale - per il monitoraggio delle diverse istanze di accesso pervenute ed ha avviato le attività per l'adozione di un regolamento unico al fine di disciplinare in modo organico e coordinato le diverse forme di accesso (documentale, civico semplice e civico generalizzato).

Si evidenzia, infine, che nel corso del 2016 sono pervenute al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza n. 7 istanze di accesso civico delle quali n. 2 sono state accolte mentre le altre sono state rigettate in quanto infondate.

2.6. Obiettivi individuali

2.6.1. Descrizione

Ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale, il personale è stato aggregato secondo i seguenti livelli di accorpamento di categoria e territoriale, in gruppi di popolazione omogenea per attività/ruoli svolti e per soggetto responsabile della valutazione, utilizzando le specifiche schede di valutazione predisposte allo scopo.

Categorie

- 1.** dirigenti con incarico dirigenziale di livello generale, professionisti coordinatori generali, Avvocato Generale, Sovrintendente sanitario centrale.
- 2.** dirigenti con incarico dirigenziale di livello non generale (II fascia con contratto EPNE e Ricerca), funzionari con incarico dirigenziale di livello non generale (ex art. 19, comma 6, D.lgs n. 165/2001), responsabili di Strutture non dirigenziali (ai sensi dell'art. 9, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009), funzionari con incarico di reggenza di struttura dirigenziale di livello non generale;
- 3.** personale delle Aree EPNE e Personale Ricerca
 - a.** EPNE senza p.o. , con p.o. di 2°
 - b.** livello; Ricerca livelli IV–VIII
- 4.** professionisti di ciascun ramo professionale
 - a.** senza incarico di coordinamento
 - b.** con incarico di coordinamento non generale
- 5.** medici
 - a.** di I livello

b. di II livello

Accorpamenti territoriali

Categorie di personale	Accorpamenti territoriali
Personale delle Aree EPNE Personale Ricerca IV -VIII	Centri di responsabilità dirigenziale
	Direzioni regionale/provinciali
	Direzioni centrali
	Strutture di particolare rilievo (Servizi, ecc.);
Responsabili di struttura non dirigenziale	unico nazionale
Funzionari di vigilanza	Regioni
Personale collaborazione sanitaria	Regioni
	Strutture riabilitative
Professionisti di ciascun ramo senza incarico di coordinamento generale	nazionale per ciascun ramo professionale
Medici I livello	Regioni
	Direzione generale
Medici II livello	unico nazionale
Professionisti coordinatori generali, Avvocato generale, Sovrintendente sanitario centrale	unico nazionale
Dirigenti con incarico di I fascia	unico nazionale
Dirigenti di II fascia	tutte le Sedi territoriali
	tutti gli Uffici delle Direzioni regionali e centrali

I predetti livelli di accorpamento costituiscono anche il riferimento per l'attribuzione dei budget per l'erogazione dei compensi incentivanti.

2.6.2. Grado di raggiungimento degli obiettivi e di differenziazione dei giudizi

Il processo di valutazione della performance individuale per l'anno 2016, che ha riguardato tutto il personale dell'Istituto appartenente alle categorie sopra indicate, con contratto a tempo indeterminato ed a tempo determinato, nonché il personale di altre Amministrazioni in posizione di comando presso l'INAIL, è stato avviato nel mese di aprile 2017.

Gli esiti delle valutazioni per ciascuna delle predette categorie di personale sono riportati nei grafici allegati (**allegato n. 10**), che evidenziano una differenziazione dei giudizi di merito attribuiti, con variabilità sostanzialmente distribuita tra la fasce di merito positive, dalla sufficienza fino all'eccellenza delle prestazioni.

Complessivamente, con riferimento ai dati di sintesi, che vengono esposti separatamente in relazione alla diversità dei sistemi di valutazione e di punteggi, emerge che il **59,46%** del personale non dirigente risulta collocato nella fascia di valutazione intermedia, cui corrisponde una prestazione individuale apprezzata come adeguata o più che adeguata, mentre nella fascia di merito più elevata è risultato collocato il **37,37%** del personale, con le seguenti distinzioni per ciascuna categoria:

Categorie dipendenti	numero dipendenti valutati	% valutazione elevata	% valutazione più che adeguata	% valutazione sufficiente	% valutazione insufficiente
Personale delle Aree	5.990	39,06%	57,59%	3,15%	0,20%
Funzionari di vigilanza	327	27,22%	69,11%	3,36%	0,31%
Personale della collaborazione sanitaria	898	31,85%	66,37%	1,78%	0,00%
Personale comparto Ricerca liv. IV - VIII	427	29,51%	62,76%	7,03%	0,70%
Professionisti CONTARP	179	30,17%	69,27%	0,56%	0,00%
Professionisti Consulenza Tecnica per l'Edilizia	81	40,74%	55,56%	3,70%	0,00%
Professionisti Consulenza Statistico Attuariale	30	76,67%	23,33%	0,00%	0,00%
Professionisti Consulenza per l'Innovazione Tecnologica	14	28,57%	71,43%	0,00%	0,00%
Professionisti legali	211	30,80%	68,25%	0,95%	0,00%
Medici di I livello	355	45,07%	53,52%	1,13%	0,28%
Medici di II livello	72	38,89%	61,11%	0,00%	0,00%
Totale personale non dirigente	8584	37,37%	59,46%	2,98%	0,19%

Per quanto riguarda i dirigenti di II fascia ed i responsabili di Struttura non dirigenziale di tipo B - che hanno un sistema di valutazione completamente distinto da quello del restante personale - risulta quanto segue:

Categorie dipendenti	numero valutati	% valutazione fascia elevata	% valutazione fascia intermedia	% valutazione base	% valutazione fascia ridotta
Dirigenti di II fascia	140	50,00%	44,29%	5,00%	0,71%
Responsabili di Struttura non dirigenziale di tipo B	102	43,14%	49,02%	6,86%	0,98%
Totale dirigenti ed assimilati	242	47,11%	46,28%	5,78%	0,83%

Per quanto concerne i dirigenti con incarico di livello generale, il Sovrintendente sanitario centrale ed i Coordinatori generali dei rami professionali - il cui sistema di valutazione è ulteriormente distinto da quello del restante personale - il processo di valutazione - che ha coinvolto n. 34 unità - si è concluso con un'adeguata differenziazione dei giudizi ed ha riguardato, da un lato, l'andamento produttivo gestionale e, dall'altro, i comportamenti organizzativi posti in essere dai soggetti valutati, con un peso entrambi del 50%.

Si riportano, infine, nell'**allegato n. 11**, i dati relativi alla valutazione individuale nella forma tabellare, di cui alle tabelle da 4.1 a 4.5 introdotte ad integrazione degli allegati di cui alla delibera CIVIT (ora ANAC) n. 5/2012.

3. Risorse, efficienza ed economicità

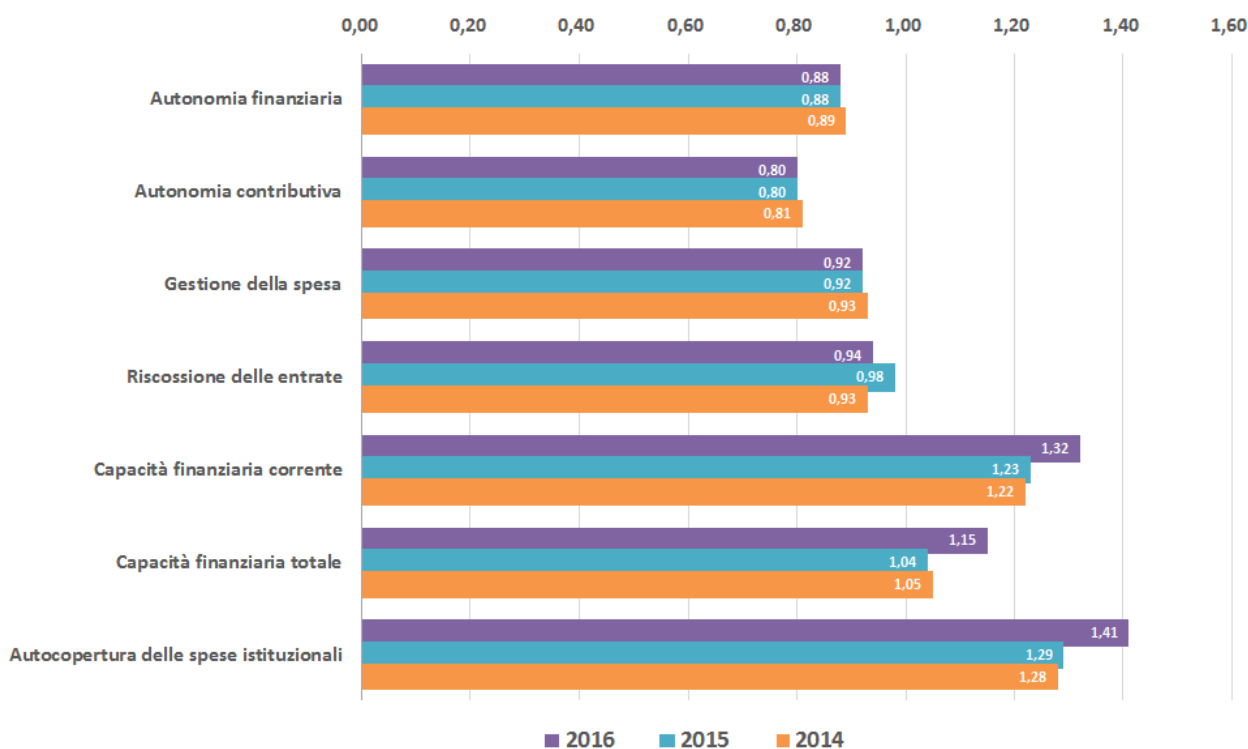
L'analisi degli indici di bilancio per il triennio 2014-2016 evidenzia che l'indice di **autonomia finanziaria** dell'Istituto – inteso quale rapporto tra le entrate correnti al netto dei trasferimenti della stessa natura ed il totale delle entrate correnti – è da valutarsi positivamente, presentando risultati pressoché stabili prossimi all'unità, (**0,89** nel 2014, **0,88** nel 2015, **0,88** nel 2016); esso indica la quota di entrate correnti costituita da entrate proprie ed evidenzia la porzione della capacità di spesa garantita da risorse autonome.

L'indice di **autonomia contributiva**, rappresentato dal rapporto tra entrate contributive ed entrate correnti, permette di apprezzare quanta parte delle entrate correnti sia stata determinata da entrate proprie di natura contributiva. Tale indice, che può variare teoricamente tra zero e uno, misura la "efficienza" dell'istituto nel riscuotere le proprie entrate; esso nell'anno in esame si attesta a **0,80**, mantenendosi stabile decremento rispetto all'anno precedente.

Si mantiene costante (**0,92**) anche l'indice relativo alla **velocità di gestione della spesa corrente** (rapporto tra pagamenti e impegni correnti); esso misura la porzione di debito estinto entro l'esercizio finanziario di insorgenza.

La sana situazione finanziaria dell'Istituto, caratterizzata dalla possibilità di coprire le spese con le proprie entrate, emerge anche dall'analisi dell'indice di **capacità finanziaria corrente** (**1,32**), in crescita rispetto al 2015 (**1,23**), e dell'indice di **capacità finanziaria totale** (**1,15** nell'esercizio 2016 rispetto all'**1,04** del 2015).

Particolarmente rappresentativo di un andamento gestionale soddisfacente è l'indice di **auto-copertura delle spese istituzionali**, dato dal rapporto tra entrate contributive accertate e spese istituzionali, relativamente alla competenza; esso resta saldamente su valori superiori all'unità attestandosi ad **1,41**, valore superiore a quello misurato nel 2015 (**1,28**). Tale indice misura la capacità dell'Istituto di far fronte alle spese per prestazioni con le entrate derivanti da premi e contributi evidenziando i margini economico-finanziari eventualmente utilizzabili per un'estensione dei compiti sociali dell'Istituto



Le risultanze della gestione delineano uno scenario complessivamente positivo, nonostante l'incidenza di fattori esterni, quali la riduzione delle entrate per premi e i diversi vincoli posti all'Istituto, come, ad es., i limiti alla spesa e le norme sulla Tesoreria unica.

Tuttavia, lo stato di "salute finanziaria" di un Istituto assicuratore quale è l'Inail va valutato anche alla stregua di un bilancio tecnico attuariale le cui risultanze non sono evidenziabili, allo stato, nell'ambito degli schemi di bilancio imposti dalla legge.

Consapevole di ciò, l'Istituto, pur non essendovi obbligato, è impegnato nella costruzione di un Bilancio Tecnico Attuariale malgrado le difficoltà dovute all'assenza di criteri normativi volti ad individuare in maniera univoca le attività patrimoniali vincolate alla copertura delle riserve tecniche.

Infatti il bilancio attuariale misura la sufficiente e adeguata persistenza temporale delle risorse accantonate, per fronteggiare, nel futuro, gli oneri collegati alla tutela infortunistica. Esso, pertanto, esprime il rapporto tra le riserve tecniche – che costituiscono il debito che l'INAIL ha maturato nei confronti dei propri assicurati – e il patrimonio (rappresentato dalle disponibilità liquide, i crediti, gli investimenti immobiliari e mobiliari) vincolato alla loro copertura.

Al riguardo i limiti posti all'autonomia gestionale dell'Ente (nonostante le nuove opportunità sul fronte degli investimenti derivanti da recenti interventi normativi) hanno determinato la riduzione del patrimonio dell'Ente e la sua preponderante trasformazione in liquidità a tasso di rendimento zero, con conseguenti effetti negativi sull'equilibrio attuariale e riflessi sulla congruità della soglia di sicurezza delle riserve tecniche.

Alla data del 31 dicembre 2016 il saldo finanziario attuariale fa registrare un disavanzo di 2149,7 mln di euro con un grado di copertura del 93,3%. Su tale risultato ha inciso negativamente in misura considerevole, come in precedenza affermato, l'aggiornamento - al termine del 2016 - dei coefficienti di capitalizzazione delle rendite che ha determinato un incremento delle riserve tecniche.

Tasso tecnico	Consistenze patrimoniali a garanzia delle riserve tecniche [A]	Riserve tecniche [*] (capitali copertura delle rendite) [B]	Saldo finanziario attuariale [A] – [B]	Grado % di copertura delle riserve tecniche [A] : [B] x 100
2,5%	30.173,3	32.323,0	2.149,7	93,3

Fonte: Bilancio Consuntivo 2016 (valori in milioni di euro)

[*] riserve tecniche:

- per rendite in corso di godimento	28.126,3
- per rendite da costituire (Riserva Sinistri)	3.358,4
- per rendite in corso di godimento ex IPSEMA	252,1
- per temporanee (riserva sinistri)	297,4
- per indennizzi in capitale 6%-15% (Riserva sinistri)	288,8

Al fine di fornire ulteriori elementi informativi circa il grado di efficienza dell'Ente nello svolgimento dei propri compiti istituzionali, nelle tabelle sottostanti si dà evidenza del rapporto - sostanzialmente stabile nel biennio 2015/2016 - tra le spese per l'acquisto di beni e servizi e le spese per prestazioni istituzionali nonché del rapporto tra le spese generali di amministrazione - rappresentate dalla somma delle spese per il personale e per l'acquisto di beni e servizi - e le spese per prestazioni istituzionali.

Rapporto tra le spese per acquisto di beni e servizi e le spese per prestazioni istituzionali

[in mln di euro]

Anno	Acquisto beni/servizi	Spese istituzionali	%
2015	216.169.462	5.898.560.092	3,66
2016	228.592.007	5.924.103.907	3,86

Rapporto tra le spese generali di amministrazione e le spese per prestazioni istituzionali

[in mln di euro]

Anno	Spese generali di amministrazione	Spese istituzionali	%
2015	948.019.787	5.898.560.092	16,07
2016	939.271.542	5.924.103.907	15,86

4. Pari opportunità e bilancio di genere

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

All'interno dell'Istituto opera il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità che anche nel 2016 ha promosso una serie di iniziative in materia di prevenzione, conciliazione vita lavoro dei dipendenti, pari opportunità e benessere organizzativo, etica e benessere, analisi dell'organizzazione.

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

Accanto alle forme di lavoro flessibile già presenti e ampiamente utilizzate, ovvero il part-time ed il telelavoro, rientra tra tali strumenti il sistema di orari, che consente al dipendente di conciliare le proprie esigenze personali e familiari contingenti con quelle produttive e, all'Amministrazione, di accrescere le prestazioni lavorative e ridurre l'assenteismo.

Relativamente agli istituti del part-time e del telelavoro, al 31 dicembre 2016 risultano attivi complessivamente n. 406 contratti a tempo parziale, di cui n. 279 con modalità verticali e n. 127 orizzontali, e n. 274 dipendenti in telelavoro domiciliare.

Nel 2016 sono stati, altresì, avviati gli approfondimenti necessari alla sperimentazione di nuove forme di "lavoro agile" in attuazione delle disposizioni introdotte dall'art.14 della legge n. 124/2015².

L'attenzione dell'Istituto nel promuovere le pari opportunità si manifesta anche nella numerosità delle posizioni di responsabilità ricoperte da dipendenti donna.

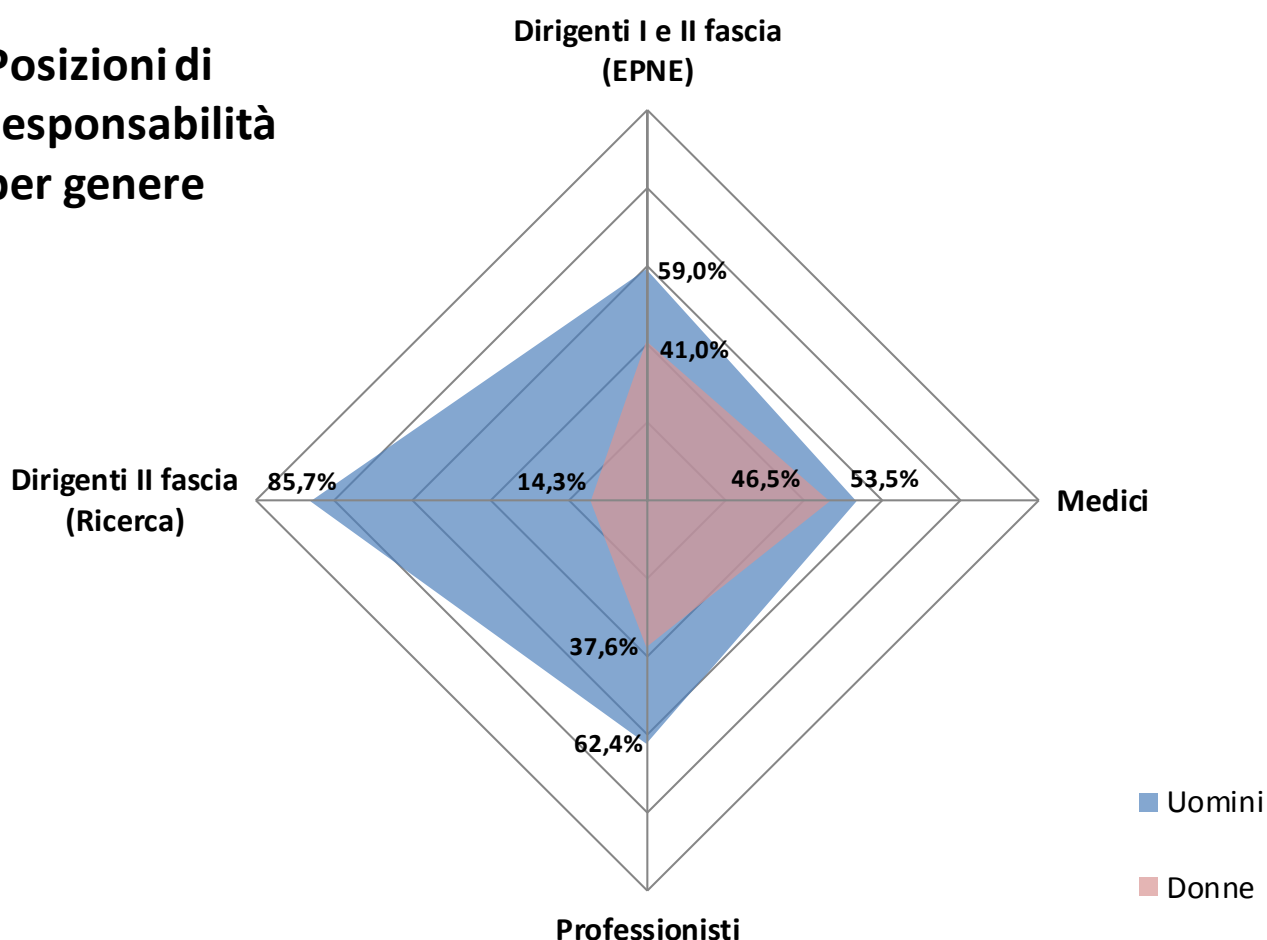
² L. n. 124/2015 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche".

Nella tabella e nel grafico sottostanti viene data evidenza della percentuale di posizioni di responsabilità (posizioni dirigenziali di I e II livello, professionisti e medici) occupate dal personale di sesso femminile.

Nel 2016, su un totale di 1.147 unità le donne (477 unità) rappresentano una quota del 41,6%, un livello pressoché pari a quello dei due anni precedenti.

CATEGORIA	2013			2014			2015			2016		
	TOTALE	Donne	% sul totale	TOTALE	Donne	% sul totale	TOTALE	Donne	% sul totale	TOTALE	Donne	% sul totale
Dirigenti I e II fascia (EPNE)	174	67	38,5%	167	67	40,1%	159	64	40,3%	156	64	41,0%
Medici	507	231	45,6%	505	236	46,7%	488	228	46,7%	471	219	46,5%
Professionisti	528	198	37,5%	521	197	37,8%	516	195	37,8%	513	193	37,6%
Dirigenti II fascia (Ricerca)	7	1	14,3%	7	1	14,3%	7	1	14,3%	7	1	14,3%
Totale	1.216	497	40,9%	1.200	501	41,8%	1.170	488	41,7%	1.147	477	41,6%

Posizioni di responsabilità per genere



5. Il processo di redazione della Relazione sulla performance

5.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La presente Relazione è stata predisposta dalla Direzione Centrale Pianificazione Bilancio e Controllo che è anche la Struttura tecnica responsabile della misurazione e valutazione della performance organizzativa.

Al riguardo si precisa che:

- la rendicontazione dello stato di realizzazione degli obiettivi dell'Istituto è avvenuta sulla base delle risultanze della procedura informatica deputata alla programmazione ed al controllo di gestione;
- la misurazione e valutazione della performance individuale è stata operata dalla Direzione Centrale Risorse Umane mediante la procedura informatica all'uso dedicata.

5.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

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

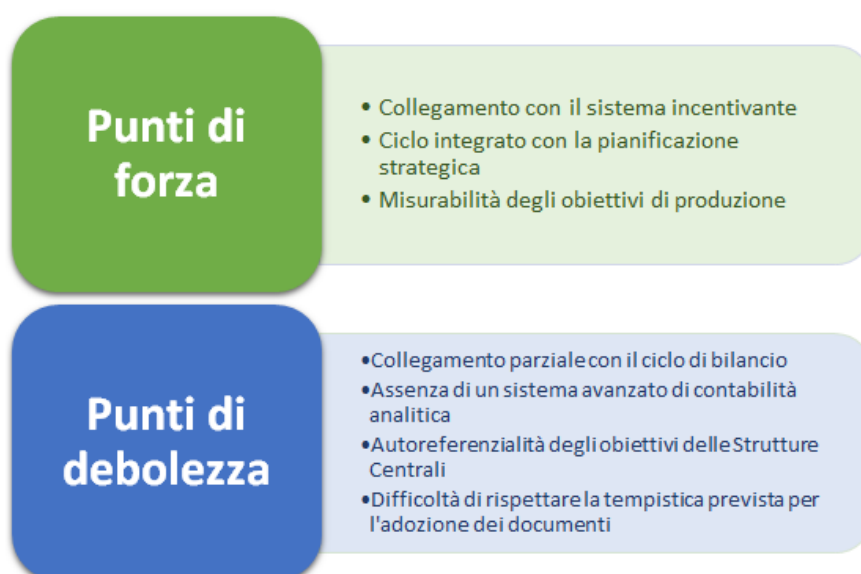
- 1.** Il collegamento con il sistema incentivante;
- 2.** L'integrazione tra la pianificazione della performance ed il processo di programmazione economico finanziaria ai seguenti quattro livelli:
 - a.** coerenza dei contenuti, anche mediante la coincidenza tra gli obiettivi perseguiti attraverso i programmi di spesa del bilancio in termini di livello, copertura e qualità dei servizi con quelli inseriti nel Piano della Performance;
 - b.** coordinamento dei soggetti coinvolti;
 - c.** integrazione degli strumenti di reportistica e dei sistemi informativi a supporto dei due processi. La programmazione degli obiettivi, delle attività e delle risorse economico finanziarie necessarie per il loro conseguimento avviene all'interno di un unico sistema informatico denominato PBC (Programmazione, Bilancio e Controllo) che si articola in sottosistemi integrati tra di loro;
 - d.** l'allineamento del calendario dei due processi.

3. la definizione degli obiettivi di produzione all'esito di un processo di negoziazione che coinvolge tutte le strutture e la loro misurabilità mediante sistemi automatizzati.

Tra i punti di debolezza – sui quali comunque l'Istituto è attivamente impegnato per il loro superamento - si segnalano:

1. l' assenza di una puntuale associazione tra gli obiettivi strategici e/o operativi e le risorse economico finanziarie necessarie al loro conseguimento;
2. l' assenza di un sistema avanzato di contabilità analitica che impedisce una dettagliata analisi dei costi;
3. la carenza di obiettivi delle strutture centrali misurabili mediante indicatori quali-quantitativi alimentati automaticamente dalle procedure informatiche;
4. la difficoltà di rispettare i tempi legislativamente previsti per l'adozione dei documenti del ciclo di gestione della performance; ciò è dovuto anche alla circostanza che tali documenti si affiancano e, per le finalità loro proprie, si sovrappongono parzialmente a preesistenti atti di pianificazione/programmazione e rendicontazione determinando una duplicazione di attività. Tale criticità è stata parzialmente superata con la rivisitazione del processo di pianificazione/programmazione dell'Istituto intervenuta con la determinazione del Presidente n. 98 del 9 febbraio 2017 che sarà operativa a decorrere dal processo previsionale 2018.

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



6. Elenco allegati

- 1) Allegato n. 1: quadro normativo di riferimento;
- 2) Allegato n. 2: dati di sintesi sul personale;
- 3) Allegati nn. 3.1 e 3.2: risorse finanziarie assegnate;
- 4) Allegato n. 4: obiettivi strategici;
- 5) Allegato n. 5: "Obiettivi strategici", tabella 2.1 ai sensi della delibera CiVIT n. 5/2012 e della nota CiVIT del 13 giugno 2013;
- 6) Allegato n. 6: obiettivi e piani operativi dei CDR centrali;
- 7) Allegato n. 7: obiettivi e piani operativi delle Sedi regionali;
- 8) Allegato n. 8: obiettivi e piani operativi delle Sedi territoriali;
- 9) Allegato n. 9: risultati Customer satisfaction;
- 10) Allegato n. 10: grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e di differenziazione dei giudizi;
- 11) Allegato n. 11: tabelle da 4.1 a 4.5 "Valutazione individuale" ai sensi della Delibera CiVIT n. 5/2012 e della nota CiVIT del 13 giugno 2013;
- 12) Allegato n. 12: documenti del ciclo di gestione della performance.

7. Glossario

ANAC	Autorità nazionale anticorruzione
ASDEP	Associazione Nazionale per l'Assistenza Sanitaria dei dipendenti degli Enti Pubblici
ASL	Azienda sanitaria locale
AGID	Agenzia per l'Italia digitale
CAD	Computer-Aided Design
CAM	Computer-Aided Manufacturing
CDP	Centri diagnostici polispecialistici
CDR	Centro di responsabilità
CED	Centro elaborazione dati
CIV	Consiglio di indirizzo e vigilanza
CIVIT	Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche
COFOG	Classificazione internazionale della spesa pubblica per funzione
CONSIP	Concessionaria Servizi Informativi Pubblici
CONTARP	Consulenza Tecnica Accertamento Rischi e Prevenzione
CNR	Società di gestione del risparmio
CP	Centro protesi
CS	Customer satisfaction
CTE	Consulenza tecnica per l'edilizia
CTO	Centro traumatologico ortopedico
CTR	Consulenza tecnica per l'edilizia regionale
DC	Direzione centrale
DCPBC	Direzione centrale programmazione, bilancio e controllo
DCOD	Direzione centrale organizzazione digitale
DG	Direzione generale/Direttore generale
DG EMPL	<i>Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion</i>
DL	Decreto legge
DM	Decreto ministeriale
DLGS	Decreto legislativo
DPCM	Decreto del Presidente del consiglio dei ministri
DPR	Decreto del Presidente della Repubblica
DR	Direzione regionale
DURC	Documento unico di regolarità contributiva
DWDM	<i>Dense Wavelength Division Multiplexing</i>
ECM	Educazione continua in medicina
EPNE	Enti pubblici non economici

ESAW	<i>European statistics on accidents at work</i>
EESSI	<i>Electronic Exchange of Social Security Information</i>
FAD	Formazione a distanza
FIPIT	Finanziamenti alle imprese per progetti di innovazione tecnologica
FKT	Fisiokinesiterapia
FOIA	Freedom of Information Act
FTE	<i>Full time equivalent</i>
GRA	Gestione rapporto assicurativo
GRAI	Gestione rapporti con gli assicurati e gli infortunati
HR	<i>Human resources</i>
INPS	Istituto nazionale della previdenza sociale
IPSEMA	ISTITUTO DI PREVIDENZA PER IL SETTORE MARITTIMO
ISI	Incentivi di sostegno alle imprese
ISPESL	Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro
IT	<i>Information technology</i>
LAN	<i>Local area network</i>
LEA	Livelli essenziali di assistenza
LIA	Livelli integrativi di assistenza
MAT	Modalità applicazione tariffe
MEPA	Mercato elettronico della pubblica amministrazione
MP	Malattia professionale
OT24	Oscillazione del tasso per prevenzione ex art. 24 DM 12/12/2000 e s.m.i.
PA	Pubblica amministrazione
PAT	Posizione assicurativa territoriale
PBC	Programmazione bilancio e controllo
RLP	Rapporto libero professionale
SDN	<i>Software Defined Networking</i>
SGR	Società di gestione del risparmio
SINP	Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro
SPID	Sistema Pubblico di Identità Digitale
SSC	Sovrintendenza sanitaria centrale
SSN	Servizio sanitario nazionale
SSR	Servizio sanitario regionale
TSB	Total surface bearing
UUTT	Unità territoriali
WAN	<i>Wide area network</i>