

**INAIL**

# **RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*** **2018**

*Ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, e delle Linee guida per la Relazione annuale sulla performance rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel mese di novembre 2018*





## SOMMARIO

<b>PREMESSA</b> .....	<b>5</b>
<b>1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E PER GLI STAKEHOLDER ESTERNI</b> .....	<b>7</b>
1.1. Perimetro di riferimento .....	7
1.1.1. <i>Analisi del contesto</i> .....	7
1.1.2. <i>Portafoglio dell'Istituto</i> .....	8
1.1.3. <i>Risorse umane</i> .....	11
1.1.4. <i>Entrate e uscite</i> .....	13
1.1.5. <i>Risparmi di spesa</i> .....	15
1.1.6. <i>Articolazioni territoriali esistenti</i> .....	16
1.1.7. <i>Servizi erogati dall'Inail e numero di utenti serviti</i> .....	17
1.2. Risultati raggiunti .....	18
1.2.1. <i>Politiche per la prevenzione</i> .....	20
1.2.2. <i>Tutela socio-sanitaria integrativa</i> .....	23
1.2.3. <i>Politiche patrimoniali</i> .....	26
1.2.4. <i>Attività di ricerca</i> .....	28
<b>2. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b> .....	<b>31</b>
2.1. Misurazione e valutazione della <i>performance</i> delle unità organizzative.....	31
2.1.1. <i>Obiettivi gestionali</i> .....	31
2.1.2. <i>Customer satisfaction</i> .....	33
2.1.3. <i>Valutazione della performance delle unità organizzative</i> .....	35
2.2. Misurazione e valutazione della <i>performance</i> dell'Istituto nel suo complesso .....	35
2.3. La valutazione della <i>performance</i> individuale.....	38
<b>3. PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ</b> .....	<b>39</b>
3.1. Dati di genere .....	39
<b>4. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b> .....	<b>45</b>
4.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità .....	45
4.2. Punti di forza e di debolezza.....	45
<b>5. COLLEGAMENTO CON IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b> .....	<b>47</b>

<b>6. ALLEGATI .....</b>	<b>49</b>
<b>7. GLOSSARIO .....</b>	<b>51</b>
<b>8. ACRONIMI .....</b>	<b>53</b>

## PREMESSA

La Relazione sulla *performance* dell'Inail (Istituto nazionale assicurazione contro gli infortuni sul lavoro) per l'anno 2018 è stata predisposta in conformità alle disposizioni contenute nell'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009, riformato dal d.lgs. n. 74/2017, e nel rispetto delle Linee guida rilasciate dal Dipartimento della funzione pubblica nel mese di novembre 2018.

Essa è il documento mediante il quale l'Inail illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel 2018, confrontati con gli obiettivi, gli indicatori e i *target* programmati nel Piano della *performance* 2018-2020 adottato con determinazione del Presidente n. 216 del 3 maggio 2018.

L'esigenza di sinteticità, chiarezza ed immediata comprensione del documento, richiesta dal d.lgs. n. 74/2017 e dalle citate linee guida, ha comportato una rivisitazione del suo contenuto e delle modalità di esposizione delle informazioni in esso contenute, con un ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati.

La Relazione si articola nelle seguenti sezioni:

- Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli *stakeholder* esterni.

In tale sezione, dopo aver esposto i dati di portafoglio ed analizzato il contesto nel quale l'Istituto ha operato nel 2018, sono illustrati i principali risultati ottenuti, valorizzando, in particolare, quelli conseguiti nel campo della prevenzione, della tutela socio-sanitaria integrativa, delle politiche patrimoniali e della ricerca.

- Misurazione e valutazione della *performance*.

In tale sezione sono rendicontati gli esiti della misurazione e valutazione della *performance* dell'Istituto nel suo complesso, delle singole unità organizzative e di quella individuale.

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

- stato di salute dell'Ente;
- efficacia;
- efficienza;
- impatto.

Relativamente alla *performance* delle unità organizzative (Strutture centrali, Strutture regionali, Direzioni territoriali) si fa rinvio, per le informazioni di dettaglio relative a ciascuna unità organizzativa, agli allegati, avendo cura di distinguere, altresì, le attività di misurazione e di valutazione.

- Promozione delle pari opportunità.

In questa sezione si dà evidenza della diffusione di istituti volti a favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro (telelavoro, *smart working*, *part-time*) nonché dello stato delle risorse umane con specifico riferimento alla componente femminile.

- Processo di misurazione e valutazione della *performance*.

In questa sezione sono illustrate le modalità con le quali l'Istituto ha proceduto alla misurazione e valutazione della *performance* nonché i punti di forza e di debolezza che sono emersi nell'applicazione del d.lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni.

- Collegamento con il Piano triennale di prevenzione della corruzione.

In questa sezione si fornisce una sintetica rendicontazione del grado di realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione e di quelle volte a garantire effettività al principio della trasparenza che, individuate nel Piano triennale di prevenzione della corruzione 2018–2020, sono anche obiettivi di *performance*.

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

### 1.1. Perimetro di riferimento

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

#### *1.1.1. Analisi del contesto*

La gestione per l'anno 2018 è stata condizionata dalla presenza di vincoli esterni ed interni destinati ad influire sulla *performance* dell'Istituto.

Il grafico sottostante visualizza l'analisi SWOT che sintetizza la rilevazione delle informazioni di contesto esterno, in termini di minacce ed opportunità, e la rilevazione di dati e di informazioni, attinenti al contesto interno nelle principali quattro dimensioni: organizzazione, risorse strumentali ed economiche, risorse umane e salute finanziaria.



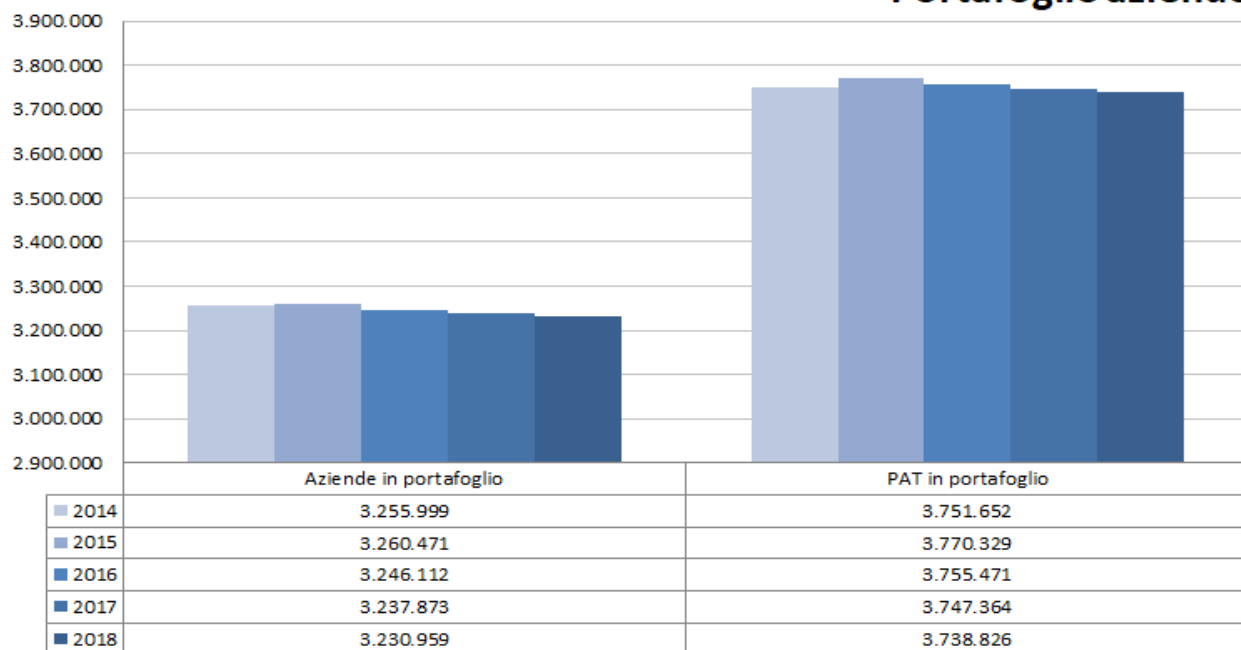
*1.1.2. Portafoglio dell'Istituto*

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

Si sottolinea che tali dati, disponibili nel *data warehouse* dell'Istituto, possono non coincidere con quelli presenti in altre pubblicazioni in ragione dei diversi criteri di estrazione o dei tempi di rilevazione.

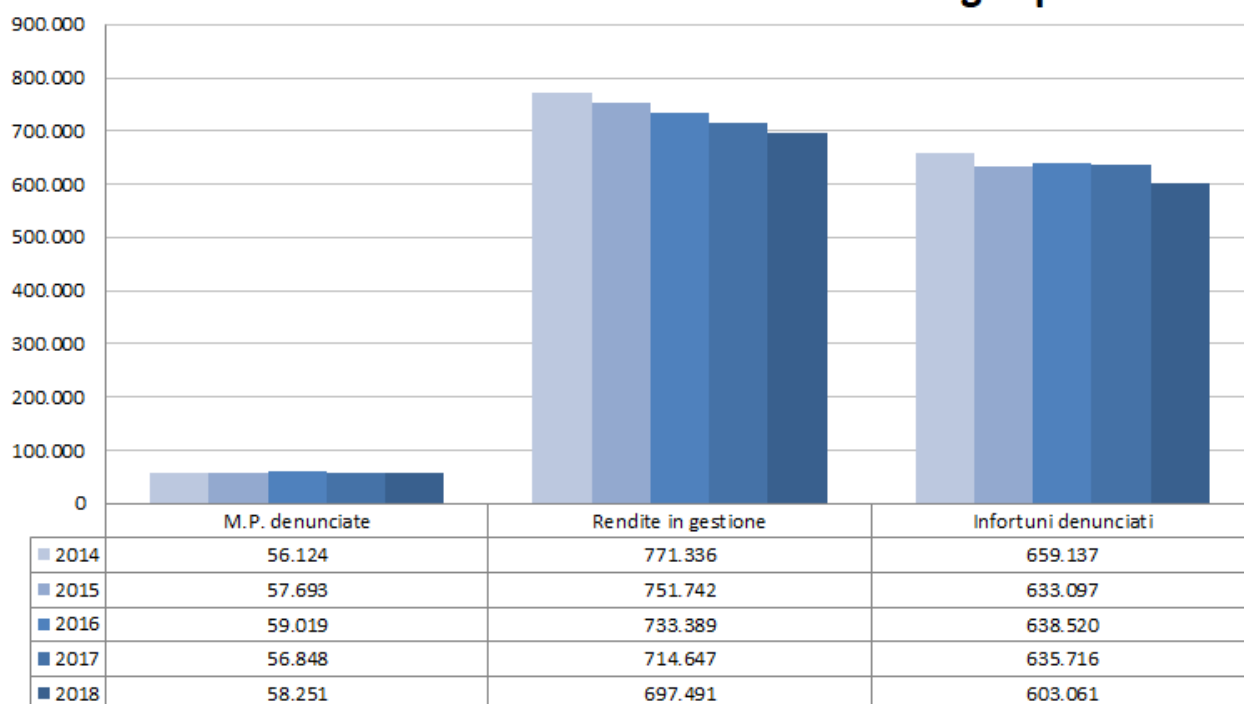


### Portafoglio aziende



Fonte: data warehouse  
\* escluso settore marittimo

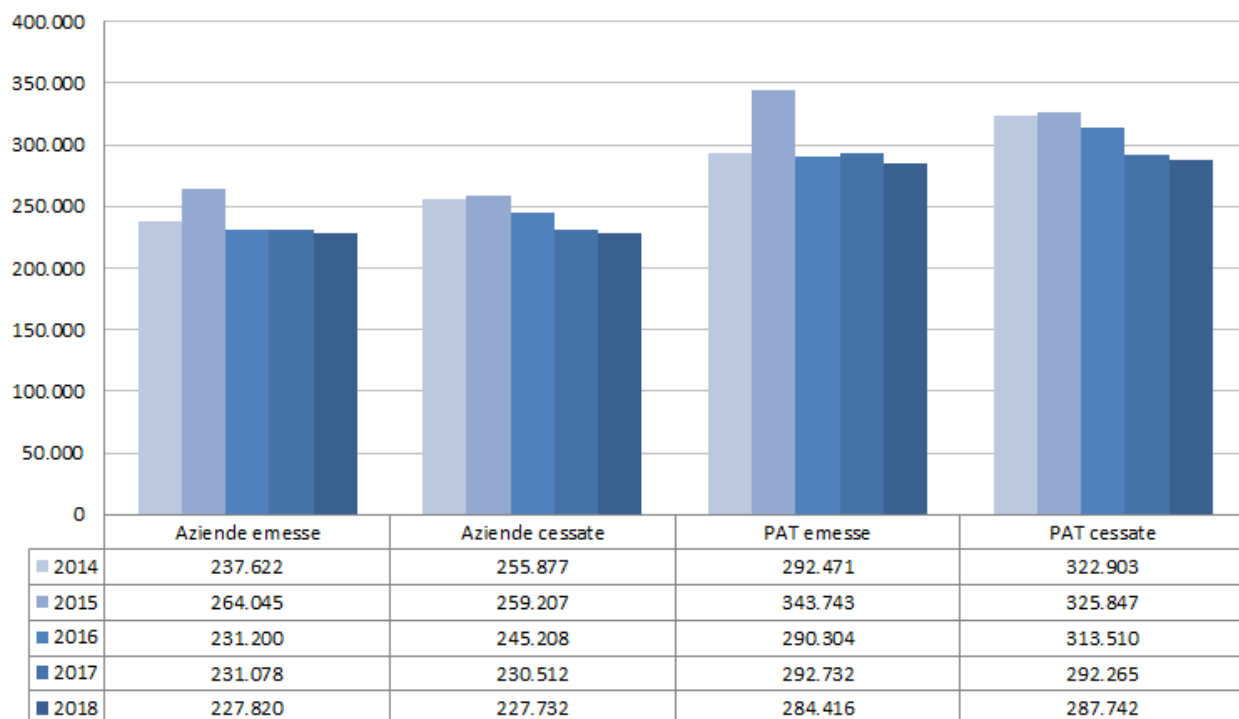
### Portafoglio prestazioni



Fonte: data warehouse  
\* escluso settore marittimo

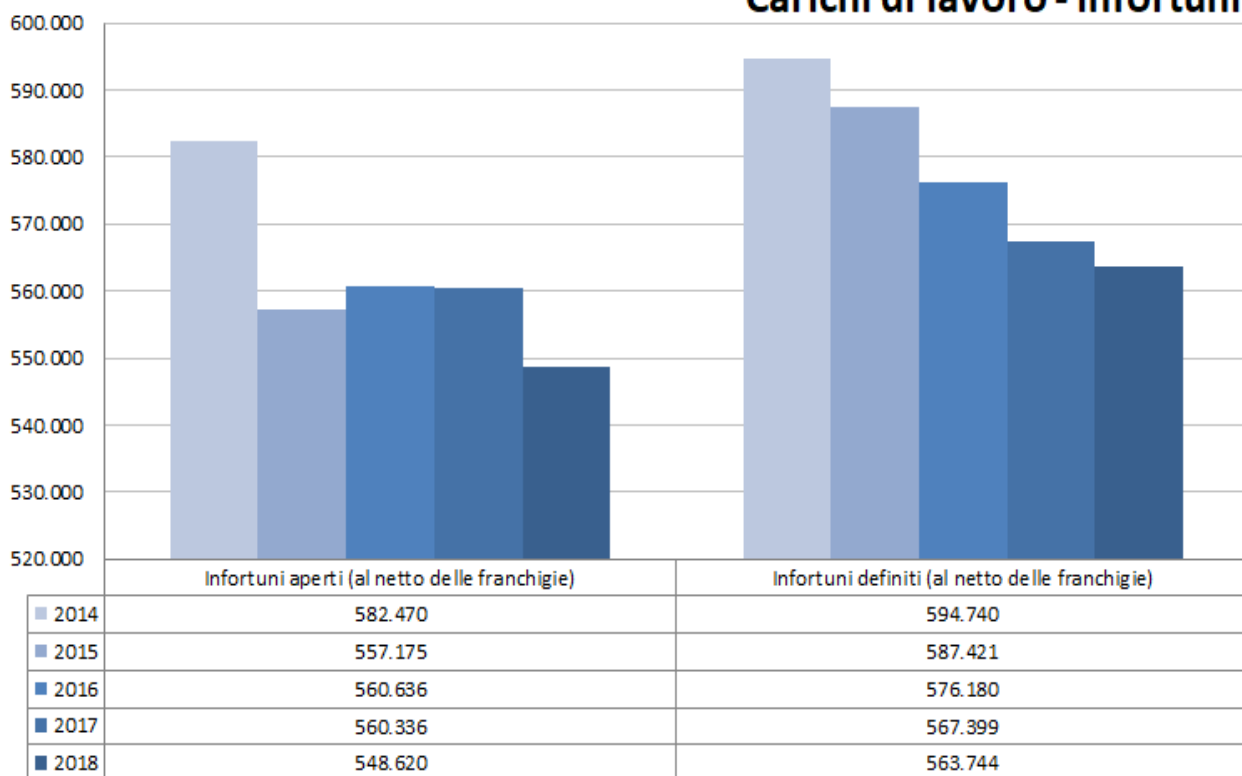
Nel numero complessivo degli infortuni denunciati non sono comprese le comunicazioni obbligatorie, effettuate ai soli fini statistici ed informativi dai datori di lavoro o dai loro intermediari, degli infortuni che comportano un'assenza dal lavoro di un solo giorno, escluso quello dell'evento.

## Carichi di lavoro - linea aziende



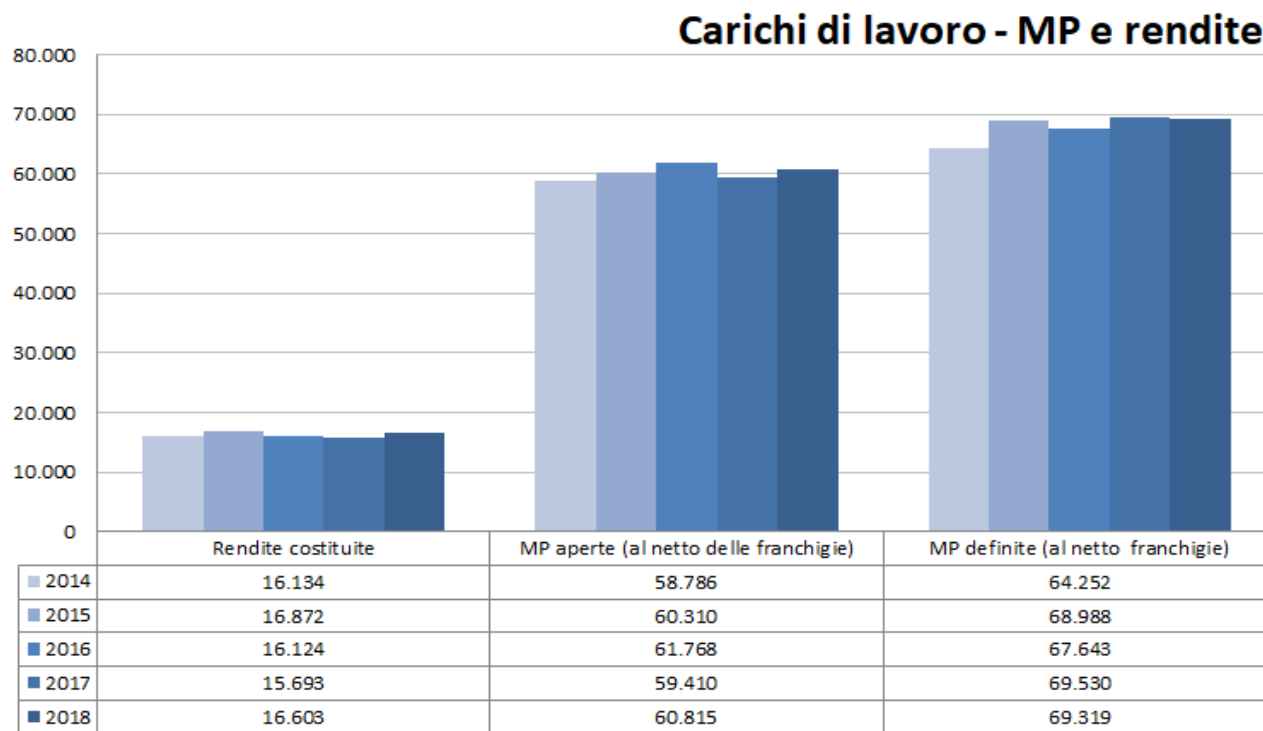
Fonte: data warehouse  
\* escluso settore marittimo

## Carichi di lavoro - infortuni



Fonte: data warehouse  
\* escluso settore marittimo

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



Fonte: *datawarehouse*  
\* escluso settore marittimo

### 1.1.3. Risorse umane

Il complesso del personale che opera in Inail al 31 dicembre 2018 è pari a 8.817 unità molto diversificate nelle professionalità.

Di tali risorse, n. 7.831 (88,82%) sono appartenenti al comparto "Funzioni centrali" (ex Epne) mentre le rimanenti n. 986 (11,18%) sono rappresentate da personale con contratto "Ricerca".

La tabella illustra la consistenza complessiva, e per categoria, del personale per il triennio 2016-2018.

CATEGORIA	2016	2017	2018
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	156	154	151
Medici	471	470	446
Professionisti	513	510	507
Personale delle Aree A-B-C	7.046	6.903	6.727
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	7	7	7
Personale dei livelli I/III - Ricerca	227	352	347
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	394	647	632
<b>TOTALE</b>	<b>8.814</b>	<b>9.043</b>	<b>8.817</b>

Fonte: sistema HR

Analogamente ai precedenti anni, anche nel 2018 si è avuta una consistente contrazione della forza; ciò trova motivazione negli effetti di disposizioni di legge e normative volte alla riduzione della spesa pubblica e concretizzate, per quanto riguarda le assunzioni nelle Pubbliche amministrazioni, sia direttamente in una limitazione del *turnover*, sia indirettamente con diversi successivi interventi di riduzione delle dotazioni organiche degli enti.

In particolare, il personale appartenente al comparto Funzioni centrali ha subito una ulteriore riduzione rispetto al 2017 del 2,56% (pari a n. 206 unità) mentre la forza del Settore ricerca è diminuita complessivamente dell'1,99% (n. 20 unità).

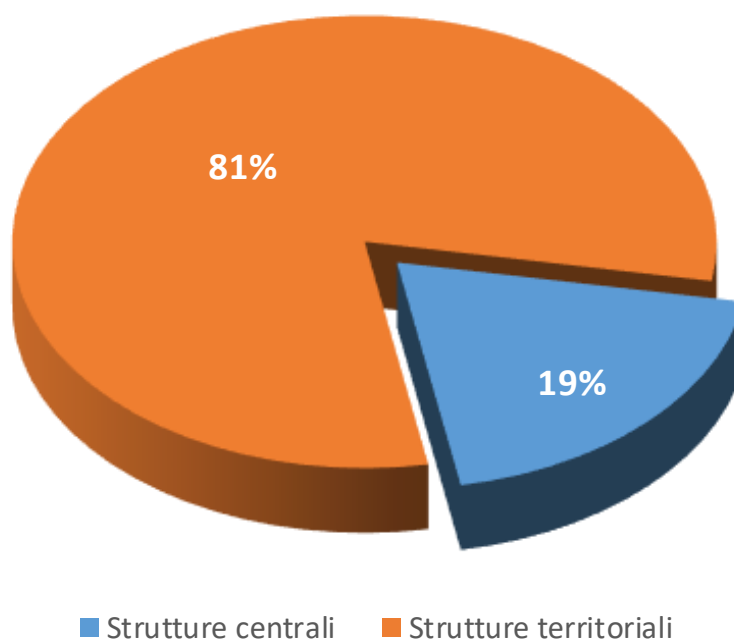
Ai fini di una corretta lettura dei dati si sottolinea che l'incremento della forza lavoro registrato nel 2017 rispetto all'anno precedente è soltanto apparente essendo stato determinato esclusivamente dall'attivazione il 1° gennaio di n. 408 rapporti di lavoro a tempo determinato con il personale del settore Ricerca che si trovava già in servizio presso l'Istituto con un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa. Tali contratti di lavoro a tempo determinato sono stati prorogati anche per l'anno 2019.

L'età media del personale dell'Istituto (53,06 anni) si attesta su valori indicativi di una quota significativa di risorse vicine all'età pensionabile, la cui cessazione potrà nei prossimi anni generare la perdita delle competenze necessarie a garantire la *performance* dell'Istituto e la salvaguardia degli attuali livelli di servizio.

Il grafico sottostante illustra la distribuzione percentuale del personale al 31 dicembre 2018 in funzione della struttura, centrale o territoriale, di appartenenza.

Si precisa che il dato riferito alle Strutture centrali comprende anche il personale afferente al Centro protesi di Vigorso di Budrio, alla Filiale di Lametia Terme, alla Filiale di Roma, al Centro riabilitazione motoria di Volterra e alla Tipografia di Milano.

## Distribuzione percentuale del personale



Per completezza di informazione, si evidenzia che nell'Istituto sono presenti anche le seguenti categorie di personale:

- dipendenti con contratto privatistico: n. 211 metalmeccanici, n. 29 grafici e n. 1 portiere;
- non titolari di un rapporto di lavoro subordinato: n. 820 medici a rapporto libero professionale.

### 1.1.4. Entrate e uscite

Al 31 dicembre 2018 i risultati di cassa espongono riscossioni per € 11,11 miliardi e pagamenti per € 8,44 miliardi. Tali dati sono di preconsuntivo e, avendo carattere provvisorio, potrebbero discostarsi da quelli definitivi che saranno esposti nel Conto consuntivo 2018.

Le riscossioni di parte corrente ammontano a € 9,95 miliardi, la cui parte più rilevante è rappresentata dalle entrate contributive che hanno registrato incassi complessivi di circa 8 miliardi di euro, con un incremento valutabile, rispetto ai valori di cassa 2017 (€ 7,9 miliardi), intorno ai 151 milioni di euro: si conferma quindi il *trend* positivo già registrato negli esercizi del biennio precedente.

Tali maggiori entrate sono ascrivibili, in particolare, ai settori "industria" e, in maniera più contenuta, "terziario", pur in presenza di un leggero calo complessivo del portafoglio PAT di riferimento (n. 3.747.364 nel 2017 e n. 3.738.826 nel 2018).

Il dato sulle entrate riferito alla gestione dell'Assicurazione in ambito domestico si presenta, invece, in calo rispetto al 2017 per effetto della riduzione delle iscrizioni registrato nel 2018.

In attesa della revisione delle tariffe dei premi – entrata in vigore il 1° gennaio 2019 - e tenendo conto dell'andamento infortunistico aziendale, nel corso del 2018 ha trovato ancora applicazione la riduzione percentuale dell'importo dei premi e contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali prevista dall'art. 1, comma 128, della legge n. 147/2013, nei limiti di 1,20 miliardi di euro.

La riduzione dei premi e dei contributi per l'anno 2018 è stata fissata nella misura pari al 15,81% con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 22 dicembre 2017, che ha approvato la determina Inail n. 388 del 24 ottobre 2017.

Le uscite correnti ammontano a € 7,27 miliardi, pari al 90,3% del valore previsionale: € 6,07 miliardi sono riferiti ai trasferimenti correnti, la cui quota prevalente si riferisce ai trasferimenti a famiglie (€ 5,14 miliardi).

In base al Piano dei conti armonizzato, i trasferimenti vengono distinti in relazione al soggetto percettore: Amministrazioni pubbliche, famiglie e altre imprese.

I trasferimenti ad Amministrazioni pubbliche (tra i quali, ad esempio, i versamenti allo Stato delle somme accantonate a seguito dei provvedimenti di contenimento della spesa pubblica, i trasferimenti relativi al finanziamento delle attività ex Enpi, ex Enaoli, al Ssn, ecc.) ammontano a € 714,5 milioni.

Nell'ambito dei trasferimenti a famiglie, assumono particolare rilievo gli interventi assistenziali, in cui rientrano l'erogazione, nei confronti di tecnopatici e infortunati sul lavoro, delle rendite (€ 4,51 miliardi), delle indennità per inabilità temporanea (€ 619,3 milioni) e di altri assegni e sussidi assistenziali (€ 8,6 milioni).

Sempre in riferimento ai trasferimenti a famiglie, si registrano pagamenti per € 10 milioni per i rimborsi disciplinati dal Regolamento protesico e per i rimborsi di medicinali di fascia C.

Nei trasferimenti correnti ad altre imprese vengono contabilizzati i trasferimenti correnti erogati alle imprese non a fronte di controprestazioni né per finanziare spese di investimento: tra essi assumono rilievo i trasferimenti alle imprese per finalità istituzionali (prevenzionali, per il reinserimento e per le attività di studio e ricerca in ambito protesico). L'importo erogato a tutto il 2018 ammonta complessivamente a € 208,3 milioni.

Risultano, pertanto, realizzate il 99% delle entrate complessivamente previste, mentre le uscite si attestano all'81,3%.

### Quadro riassuntivo dei risultati di cassa al 31 dicembre 2018

(Valori espressi in euro)

<b>ENTRATE</b>				
DENOMINAZIONE VOCE CONTABILE	PREVISIONE 2018	RISCOSSIONI AL 31/12/2018	RISCOSSIONI AL 31/12/2017	DIFFERENZA
Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	7.964.500.000	8.036.532.780	7.885.308.059	151.224.721
Trasferimenti correnti	1.554.337.000	1.241.322.917	1.110.149.867	131.173.050
Entrate extratributarie	675.771.172	670.934.391	631.084.166	39.850.225
<b>TOTALE ENTRATE CORRENTI</b>	<b>10.194.608.172</b>	<b>9.948.790.088</b>	<b>9.626.542.092</b>	<b>322.247.996</b>
Entrate in conto capitale	61.944.000	97.252.101	80.371.019	16.881.082
Entrate da riduzione di attività finanziarie	135.707.290	136.287.070	103.701.463	32.585.607
Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	-	-	-	-
<b>TOTALE ENTRATE IN CONTO CAPITALE</b>	<b>197.651.290</b>	<b>233.539.171</b>	<b>184.072.482</b>	<b>49.466.689</b>
Entrate per conto terzi e partite di giro	843.135.064	931.415.347	660.869.935	270.545.412
<b>TOTALE ENTRATE PER PARTITE DI GIRO</b>	<b>843.135.064</b>	<b>931.415.347</b>	<b>660.869.935</b>	<b>270.545.412</b>
<b>TOTALE DELLE ENTRATE</b>	<b>11.235.394.526</b>	<b>11.113.744.606</b>	<b>10.471.484.509</b>	<b>642.260.097</b>

Fonte: sistema Contabilità

\* dati di preconsuntivo: marzo 2019

### Quadro riassuntivo dei risultati di cassa al 31 dicembre 2018

(Valori espressi in euro)

<b>SPESE</b>				
DENOMINAZIONE VOCE CONTABILE	PREVISIONE 2018	PAGAMENTI AL 31/12/2018	PAGAMENTI AL 31/12/2017	DIFFERENZA
Spese correnti	8.043.593.614	7.268.150.567	7.226.377.562	41.773.005
<b>TOTALE SPESE CORRENTI</b>	<b>8.043.593.614</b>	<b>7.268.150.567</b>	<b>7.226.377.562</b>	<b>41.773.005</b>
Spese in conto capitale	989.812.934	316.045.220	323.476.975	-7.431.755
Spese per incremento attività finanziarie	494.310.000	193.206.526	303.177.108	-109.970.582
<b>TOTALE SPESE IN CONTO CAPITALE</b>	<b>1.484.122.934</b>	<b>509.251.746</b>	<b>626.654.083</b>	<b>-117.402.337</b>
Uscite per conto terzi e partite di giro	847.721.164	663.358.392	778.170.531	-114.812.139
<b>TOTALE SPESE PER PARTITE DI GIRO</b>	<b>847.721.164</b>	<b>663.358.392</b>	<b>778.170.531</b>	<b>-114.812.139</b>
<b>TOTALE DELLE USCITE</b>	<b>10.375.437.712</b>	<b>8.440.760.704</b>	<b>8.631.202.176</b>	<b>-190.441.472</b>

Fonte: sistema Contabilità

\* dati di preconsuntivo: marzo 2019

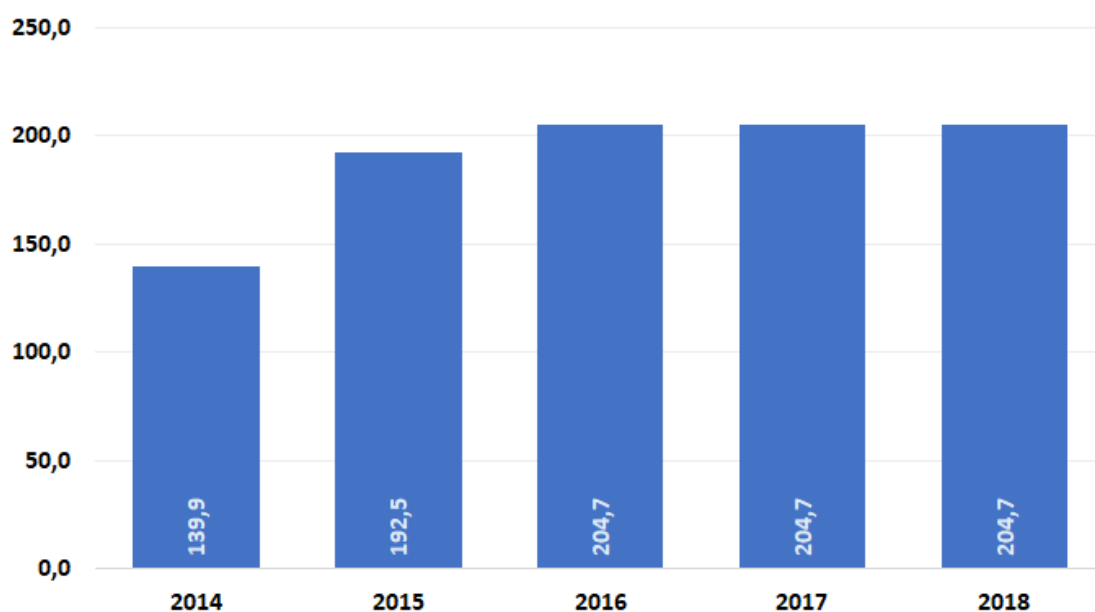
#### 1.1.5. Risparmi di spesa

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

Nel 2018, 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.

Nel grafico sottostante si dà evidenza delle somme (in milioni di euro) complessivamente versate al bilancio dello Stato nel quinquennio 2014-2018 per effetto dei provvedimenti legislativi che hanno comportato riduzioni di spesa per l'Inail.



Fonte: sistema Contabilità

### *1.1.6. Articolazioni territoriali esistenti*

L'assetto complessivo dell'Istituto si articola in:

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

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



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

Le Direzioni territoriali (n. 78) garantiscono la gestione dell'attività assicurativa e la tutela nei confronti dei lavoratori, attraverso un "sistema integrato" di interventi di prevenzione nei luoghi di lavoro, di prestazioni sanitarie ed economiche e di reinserimento sociale e lavorativo.

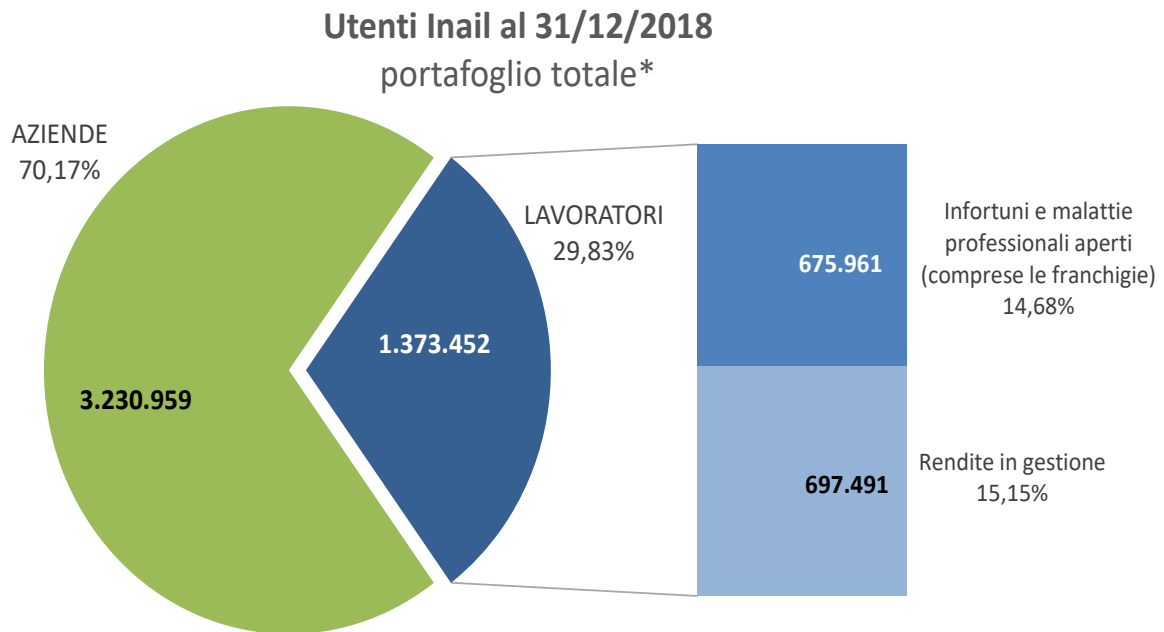
Le Direzioni territoriali si articolano in Sedi locali (n. 186) e Agenzie (n. 44).

### 1.1.7. Servizi erogati dall'Inail e numero di utenti serviti

I servizi erogati possono essere distinti 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:



Fonte: *report* direzionale

\*esclusi gli utenti dei settori navigazione (ex Ipsema) e ricerca (ex Ispesl)

## 1.2. Risultati raggiunti

L'analisi dei dati gestionali evidenzia, rispetto al 2017 un lieve decremento (0,21% pari a circa 6.913 unità) del portafoglio aziende, da ascrivere a tutti i settori di attività tranne i settori Industria e Terziario che risultano in leggero aumento.

Al 31 dicembre 2018, l'Istituto gestisce n. 697.491 rendite (escluso il Settore marittimo), in diminuzione del 2,40% rispetto al 2017 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 n. 16.603 (escluso il Settore marittimo), in aumento del 5,80% rispetto al 2017.

Nel 2018 sono state effettuate circa 7.600.000 "prestazioni sanitarie"; le prestazioni per "prime cure" effettuate presso i 123 ambulatori Inail sono state circa 688.000, delle quali approssimativamente il 94% richieste a seguito di infortuni.

Sono stati effettuati n. 124.934 trattamenti riabilitativi negli 11 centri di fisiochinesiterapia attivi in 5 regioni, a beneficio di n. 3.380 assistiti; presso il Centro protesi di Vigorso di Budrio e la sua Filiale di Roma sono state erogate n. 24.720 prestazioni di assistenza protesica nei confronti di n. 13.331 assistiti a cui si aggiungono n. 27.262 trattamenti riabilitativi in favore di n. 623 assistiti.

L'attività ispettiva nel corso dell'anno è stata indirizzata principalmente alla verifica del rischio assicurato, attività specifica dell'Istituto volta a contrastare l'evasione dei premi e a garantire un'uniforme applicazione delle Tariffe sul territorio nazionale.

A tale fine è stato rafforzato il sistema di *business intelligence* per individuare le aziende che potenzialmente, in base ai comportamenti posti in essere, presentano elevati indici di rischio di evasione/elusione contributiva e/o di impiego di manodopera irregolare.

Nel 2018 sono state controllate n. 15.828 aziende (il 69,85% del settore terziario, il 25,59% del settore industria): l'89,35% sono risultate irregolari. Sono stati regolarizzati n. 41.674 lavoratori (oltre il 16% in meno rispetto al 2017), di cui n. 38.338 irregolari e n. 3.336 "in nero".

A seguito della liquidazione dei verbali Inail, sono stati richiesti premi per € 75.843.865, dovuti sia per retribuzioni imponibili evase e quantificate in oltre 3,5 miliardi di euro, sia per le differenze di tasso di premio applicato alle aziende presenti nelle liste di evidenza.

Con riguardo all'importo accertato dalla liquidazione dei verbali Inail, risultano incassati € 46.303.899.

All'attività di contrasto all'evasione dei premi amministrativi va aggiunta l'azione svolta dagli ispettori propedeutica all'erogazione delle prestazioni e volta ai necessari riscontri in caso di infortuni gravi/mortali o al riconoscimento delle malattie professionali. Nell'anno in corso, il personale ispettivo ha effettuato n. 2.846 accertamenti relativi a infortuni gravi, mortali, *in itinere* e malattie professionali.

Relativamente ai servizi di omologazione e certificazione di attrezzature, che rientrano nelle attività di prevenzione, nel 2018 ne sono stati richiesti circa 176.000 (nel 2017 ne erano stati richiesti circa 179.500); i servizi resi sono stati n. 98.422 (89.459 nell'anno precedente) per un fatturato di circa € 14,6 milioni.

Anche i risultati di produzione delle Strutture territoriali sono in linea con le attese, come si evince dalla tabella sottostante relativa agli obiettivi di *performance* delle Direzioni territoriali e delle Strutture regionali.

Strutture	Processo	Prodotto	Indicatori di produzione	Dicembre 2017			Dicembre 2018			Scostamento % produzione 2018-2017
				Target	Produzione	% accostamento	Target	Produzione	% accostamento	
Sedi territoriali	Aziende	Emissioni PAT	S.1.02.04 - % in 20 gg.	98,05	99,59	101,57	98,02	99,28	101,29	- 0,31
		Variazioni ditte (escl. anagrafiche)	S.1.03.04 - % in 20 gg.	95,26	98,86	103,78	96,16	98,62	102,56	- 0,24
		Variazioni PAT (escl. anagrafiche)	S.1.04.04 - % in 20 gg.	95,21	98,60	103,56	96,15	98,18	102,11	- 0,43
		Cessazioni PAT	S.1.05.04 - % in 20 gg.	96,18	99,62	103,58	96,24	99,57	103,46	- 0,05
		Cessazioni ditte	S.1.06.06 - % in 20 gg.	96,24	99,70	103,60	97,91	99,68	101,81	- 0,02
		Lavorazione incassi scartati/sospesi	S.1.10.01 - % sul n. lavorazioni	60,50	59,94	99,07	60,43	59,98	99,26	0,07
		Lavorazione art. 28	S.1.11.01 - % sul n. lavorazioni	60,47	62,68	103,65	60,53	61,72	101,97	- 1,53
		Compensazioni debiti/crediti	S.1.13.01 - % sul n. lavorazioni	75,56	79,88	105,72	75,45	79,35	105,17	- 0,66
	Lavoratori	Definizione infortuni	S.2.02.05 - % in 25 gg.	-	-	-	81,73	90,73	111,01	-
		Indennizzi in capitale per inf. (DB)	S.2.09.02 - % in 100 gg.	90,50	97,54	107,78	90,58	97,86	108,04	0,33
		Indennizzi in capitale per M.P. non tabellate (DB)	S.2.10.05 - % MP NON tabellate in 120 gg.	73,96	91,88	124,23	77,78	90,17	115,93	- 1,86
		Indennizzi in capitale per M.P. (DB)	S.2.10.06 - % MP tabellate indennizzate in 100 gg.	74,00	91,38	123,49	77,75	91,20	117,30	- 0,20
		Costituzione rendite a superstiti ex dirette	S.2.11.02 - % in 80 gg.	85,47	94,08	110,07	85,38	93,75	109,80	- 0,35
		Costituzione rendite a superstiti	S.2.12.02 - % in 100 gg.	81,32	91,76	112,84	81,09	91,56	112,91	- 0,22
		Costituzione rendite dirette normali da inf	S.2.13.02 - % in 80 gg.	90,29	97,29	107,75	90,46	96,97	107,20	- 0,33
		Costituzione rendite dirette normali da M.P.	S.2.14.04 - % MP tabellate in 100 gg.	73,34	88,22	120,29	77,41	89,52	115,64	1,47
			S.2.14.05 - % MP NON tabellate in 120 gg.	73,48	89,83	122,25	77,37	90,20	116,58	0,41
Direzioni regionali	Aziende	Vigilanza	D.1.01.02 - % irregolari/totale	84,40	89,43	105,96	84,59	89,37	105,65	- 0,07
		Contabilità Istituzionale	D.1.03.01 - tempi medi validazione (area aziende)	5,71	3,72	134,85	4,70	3,87	117,66	4,03
	Lavoratori		D.2.02.01 - tempi medi validazione (area lavoratori)	11,57	6,37	144,94	11,43	7,52	134,21	18,05
		Incassi da rivalse	D.2.22.01 - % importo incassato rispetto all'importo programmato	100,00	91,43	91,43	100,00	116,02	116,02	26,90
	Certificazione e verifica	Servizi omologativi e certificativi	D.9.01.01 - n. sopralluoghi/ispezioni pro capite	390,53	425,77	109,02	395,09	483,87	122,47	13,65

Fonte: sistema PBC - sottosistema Controllo obiettivi di produzione

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

Le cifre in rosso, nella colonna "Scostamento % produzione 2018-2017", evidenziano un livello di produzione inferiore all'anno precedente.

Di seguito si illustrano nel dettaglio le attività caratterizzanti la *mission* multidisciplinare dell'Istituto con specifico riferimento a:

- politiche per la prevenzione;
- tutela socio-sanitaria integrativa;
- politiche patrimoniali;
- attività di ricerca.

### 1.2.1. Politiche per la prevenzione

#### Finanziamenti ISI

Il Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, di cui al d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni, consente all'Inail di finanziare le imprese per i progetti di investimento in materia di prevenzione (finanziamenti ISI).

Nel corso del 2018 sono state espletate alcune fasi della procedura, avviate a seguito della pubblicazione del bando avvenuta nel mese di dicembre 2017, per un importo complessivo di oltre 249 milioni di euro.

Al riguardo si sottolinea, ai fini di una corretta lettura dei dati riportati nelle tabelle che seguono, che la liquidazione dei finanziamenti è condizionata alla realizzazione del progetto per il quale l'impresa ha a disposizione 12 mesi, prorogabili per un periodo massimo ulteriore di 6 mesi. I dati esposti non sono, pertanto, definitivi.

Relativamente al bando ISI 2017, risulta che la verifica tecnico amministrativa dei n. 3.521 progetti ammessi (cioè rientrati entro il *budget* regionale messo a disposizione al netto delle domande escluse per carenza di documentazione) è stata portata a termine per il 91,08% dei progetti.

In particolare, i risultati evidenziano che:

- la predetta verifica è risultata superata per il 64,3% dei progetti per un importo complessivo finanziabile da parte dell'Inail di oltre 134 milioni di euro;
- sono stati liquidati il 4,51% dei progetti ammessi e regolari per un importo pari a 5,8 milioni di euro.

#### ISI BANDO 2017

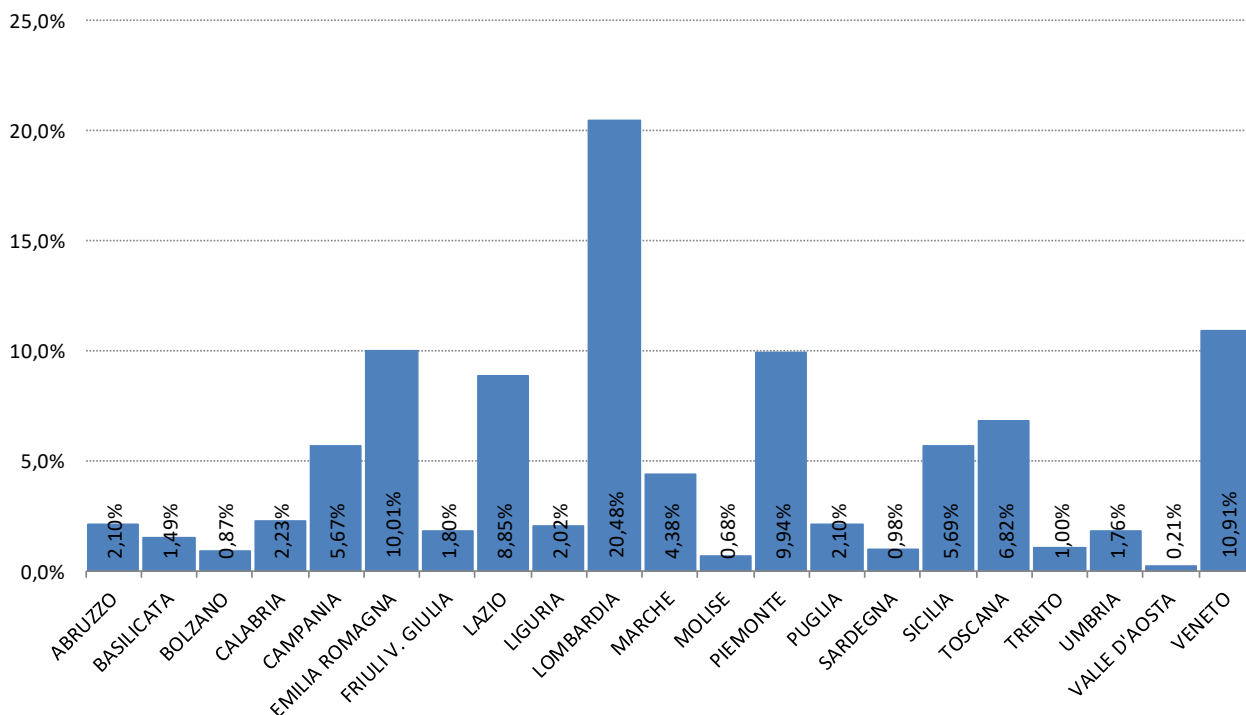
Distribuzione territoriale dei progetti ammessi, ammessi e regolari, progetti liquidati e relativi importi.

Regione/Provincia	Progetti AMMESSI	Importo richiesto dei progetti AMMESSI	Progetti AMMESSI e REGOLARI	Importo finanziabile dei progetti AMMESSI e REGOLARI	Progetti LIQUIDATI	Importo progetti LIQUIDATI	Stanzamenti regionali
ABRUZZO	90	5.809.603	58	2.824.471	1	65.000	5.982.907
BASILICATA	50	3.982.355	30	1.999.028	3	168.837	4.144.941
BOLZANO	36	1.570.085	32	1.166.446	1	130.000	1.630.196
CALABRIA	188	9.965.299	74	2.993.243	0	0	10.289.678
CAMPANIA	294	22.845.115	140	7.614.063	1	26.975	23.042.270
EMILIA ROMAGNA	270	19.367.668	216	13.441.922	13	720.244	19.500.016
FRIULI V. GIULIA	64	4.031.101	42	2.421.182	5	383.659	4.202.931
LAZIO	359	26.936.421	199	11.882.590	2	90.000	27.294.758
LIGURIA	87	5.357.317	48	2.710.503	1	65.000	5.535.796
LOMBARDIA	458	37.985.629	356	27.511.287	22	1.340.876	38.160.372
MARCHE	107	8.868.924	82	5.889.212	8	524.305	9.010.506
MOLISE	31	1.468.417	23	917.295	2	77.250	1.603.127
PIEMONTE	330	20.250.400	241	13.357.700	4	254.000	20.394.536
PUGLIA	161	9.801.542	59	2.826.728	1	65.000	9.923.105
SARDEGNA	87	5.655.323	30	1.316.735	0	0	6.159.822
SICILIA	262	16.184.784	156	7.636.559	11	578.599	16.751.457
TOSCANA	218	16.108.774	149	9.165.569	9	414.626	16.344.334
TRENTO	39	2.245.466	32	1.336.990	5	167.805	2.490.680
UMBRIA	47	3.763.193	34	2.368.464	5	303.240	3.837.067
VALLE D'AOSTA	10	520.429	5	280.183	0	0	765.830
VENETO	333	21.957.338	258	14.660.306	8	451.612	22.342.029
<b>ITALIA</b>	<b>3.521</b>	<b>244.675.183</b>	<b>2.264</b>	<b>134.320.476</b>	<b>102</b>	<b>5.827.028</b>	<b>249.406.358</b>

Fonte: Cruscotto ISI

Dati aggiornati al 29/05/2019

Con riferimento ai n. 2.264 progetti che hanno superato la verifica tecnico amministrativa, la distribuzione territoriale degli importi finanziabili dall'Inail è riportata nel grafico che segue.

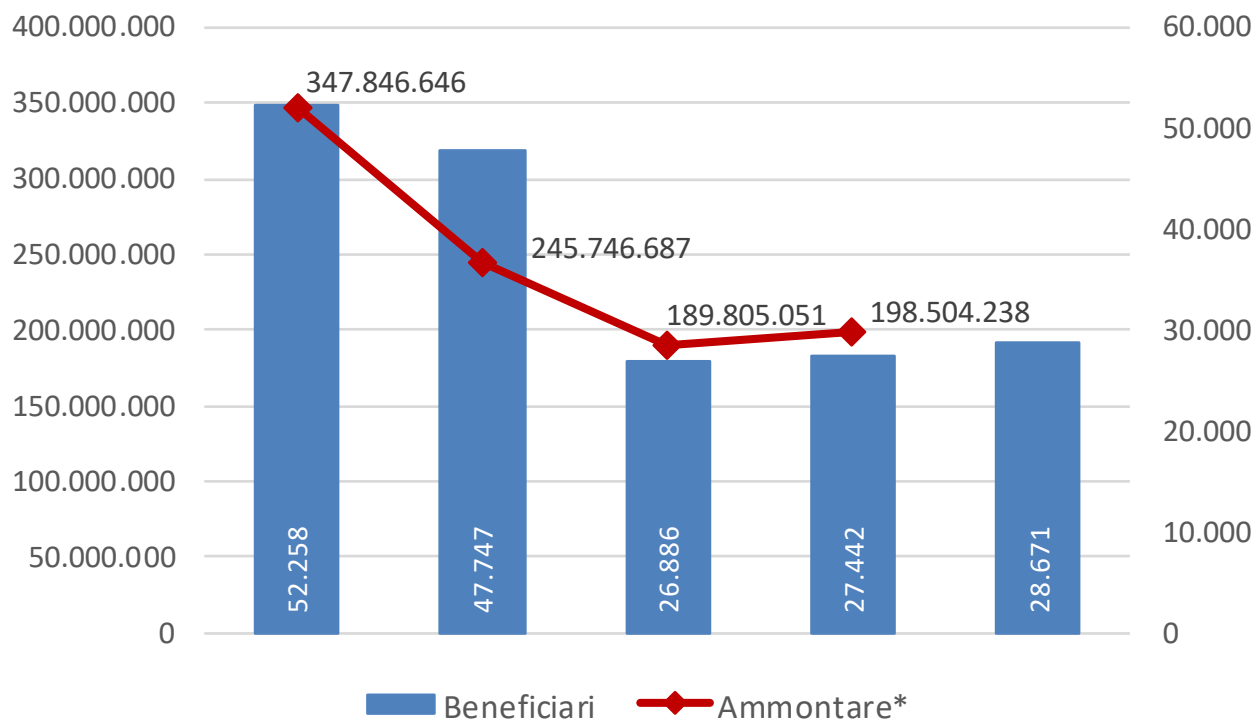


Nel corso del 2018 l'Inail ha, altresì, pubblicato il bando ISI 2018, le cui fasi attuative saranno realizzate nelle successive annualità. L'importo messo a disposizione, pari a € 369.726.206, rappresenta la nona *tranche* di un ammontare complessivo pari a oltre 2 miliardi di euro messi a disposizione a partire dal 2010.

### 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 interventi riduttivi del tasso medio di tariffa per prevenzione, da considerare anche nell'ottica delle politiche di sostegno economico alle attività produttive, nel cui ambito va richiamato il significativo intervento di riduzione dei premi e contributi assicurativi, sulla base dell'andamento infortunistico aziendale che ha determinato una riduzione dei premi del 15,81% per il 2018 (art. 1, comma 128, della legge n. 147/2013).

Nel 2018 le aziende alle quali è stata riconosciuta l'agevolazione sulla base della Tariffa 2000 sono state circa 29.000 (nel 2017 erano state 27.000 con una riduzione del premio di circa 198 milioni di euro). Il dato del minor premio pagato per il 2018 non è al momento disponibile in quanto legato alla conclusione del processo di autoliquidazione del premio, rinviata al 16 maggio 2019 per consentire l'applicazione della nuova Tariffa (art.1, comma 1125, legge n.145 del 30 dicembre 2018).



Fonte: Cruscotto GRA

\* Ammontare complessivo della riduzione dei premi per l'anno 2018 non ancora disponibile in quanto legato alla conclusione del processo di autoliquidazione del premio, rinviata al 16 maggio 2019 per consentire l'applicazione della nuova Tariffa.

### 1.2.2. Tutela socio-sanitaria integrativa

Il Testo Unico per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di cui al d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni, ha sostanzialmente ridisegnato le competenze dell'Inail in materia di prestazioni sanitarie.

In particolare, è stato previsto che l'Istituto possa erogare, senza oneri aggiuntivi per la finanza pubblica, prestazioni riabilitative in regime non ospedaliero, previo accordo quadro Stato/Regioni e che, al fine di garantire il diritto degli infortunati e tecnopatici a tutte le cure necessarie al recupero dell'integrità psicofisica, l'Inail possa provvedere utilizzando servizi pubblici e privati, d'intesa con le Regioni interessate.

L'Accordo è stato sancito il 2 febbraio 2012.

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) e le convenzioni attuative che contengono l'elenco delle strutture sanitarie pubbliche e/o private accreditate delle quali l'Inail può avvalersi per l'erogazione delle prestazioni riabilitative che non rientrano nei livelli essenziali di assistenza ed i cui oneri sono a suo carico nonché il nomenclatore tariffario regionale in cui sono definite le condizioni che poi dovranno essere rispettate da dette strutture nell'erogazione delle prestazioni (tempi di esecuzione e tariffe).

Ciò ha reso possibile avviare la stipula dei contratti con le singole strutture che è proseguita con costanza e regolarità anche nel corso dell'anno 2018 con la sottoscrizione di un numero sempre maggiore di accordi.

In particolare, nell'ambito delle predette convenzioni attuative con le Regioni, sono state individuate n. 1.364 strutture pubbliche e private accreditate per l'erogazione delle prestazioni integrative riabilitative, a fronte delle n. 1.171 strutture individuate l'anno precedente.

A seguito delle convenzioni sottoscritte, nel 2018 gli accordi contrattuali stipulati con le strutture pubbliche e private accreditate sono aumentati rispetto al 2017, passando da n. 421 a n. 479 unità.

Inoltre, in termini di tutela sanitaria agli assicurati, si rileva che nel 2018:

- gli infortunati/tecnopatici che hanno fruito delle prestazioni integrative riabilitative sono stati n. 15.594 a fronte dei n. 12.852 assistiti nel 2017;
- le prestazioni erogate sono state oltre 403.000 rispetto alle n. 325.065 del precedente anno;
- la distribuzione delle prestazioni erogate si è maggiormente ripartita sul territorio con il 57% al nord, il 28% al sud e il 15% al centro, a fronte di una ripartizione dell'anno precedente pari al 60% al nord, 30% al sud e 10% al centro;
- l'andamento della spesa ha registrato una crescita di circa il 20% rispetto all'anno 2017, passando da € 4.882.894 a € 5.853.030 nell'anno 2018.

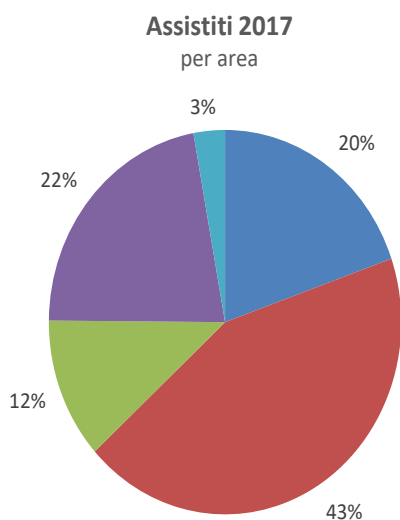
Il costante incremento delle prestazioni erogate, del numero degli assistiti e del numero degli accordi contrattuali stipulati con le strutture sanitarie ha consentito il consolidamento di una rete riabilitativa, costituita sia da strutture Inail che erogano direttamente le prestazioni sia da strutture esterne di cui l'Istituto si avvale; ciò consente di garantire agli infortunati sul lavoro e ai tecnopatici la continuità assistenziale, la tempestività e l'omogeneità delle prestazioni su tutto il territorio nazionale.



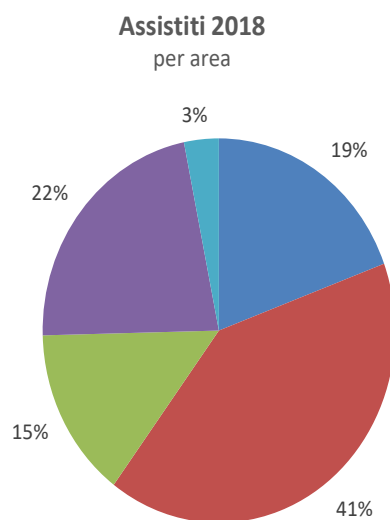
Distribuzione regionale degli assistiti

REGIONI	2017		2018	
PIEMONTE	-	-	-	-
VALLE D'AOSTA	17	0,1%	17	0,1%
LOMBARDIA	1.424	11,1%	1.695	10,9%
LIGURIA	1.083	8,4%	1.305	8,4%
BOLZANO	17	0,1%	31	0,2%
TRENTO	8	0,1%	7	0,0%
VENETO	3.044	23,7%	3.700	23,7%
FRIULI V.G.	245	1,9%	262	1,7%
EMILIA ROMAGNA	2.291	17,8%	2.367	15,2%
TOSCANA	831	6,5%	1.063	6,8%
UMBRIA	234	1,8%	129	0,8%
MARCHE	462	3,6%	622	4,0%
LAZIO	-	-	435	2,8%
ABRUZZO	1.271	9,9%	801	5,1%
MOLISE	68	0,5%	224	1,4%
CAMPANIA	4	0,0%	106	0,7%
PUGLIA	1.086	8,5%	1.395	8,9%
BASILICATA	397	3,1%	647	4,1%
CALABRIA	-	-	292	1,9%
SICILIA	370	2,9%	362	2,3%
SARDEGNA	-	-	134	0,9%
<b>ITALIA</b>	<b>12.852</b>	<b>100,0%</b>	<b>15.594</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Cruscotto PIR



- NORD-OVEST
- NORD-EST
- CENTRO
- SUD
- ISOLE

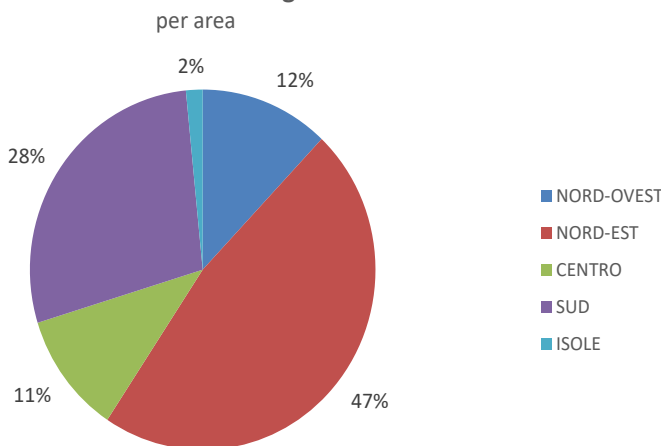


**Numero prestazioni riabilitative integrative**

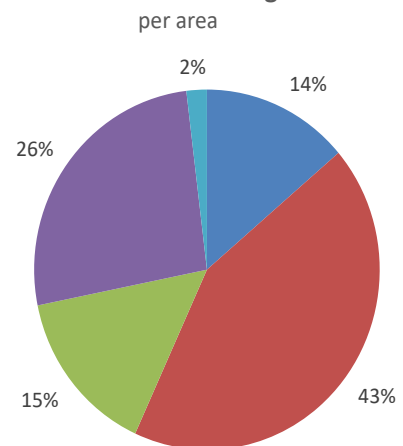
PRESTAZIONI AUTORIZZATE	2017		2018		Variazione
	Numerosità	Ripartizione % per area geografica	Numerosità	Ripartizione % per area geografica	
NORD-OVEST	39.280	12%	55.586	14%	42%
NORD-EST	153.521	47%	173.752	43%	13%
CENTRO	35.505	11%	60.552	15%	71%
SUD	91.701	28%	106.069	26%	16%
ISOLE	5.058	2%	7.695	2%	52%
<b>TOTALE</b>	<b>325.065</b>	<b>100%</b>	<b>403.654</b>	<b>100%</b>	<b>24%</b>

Fonte: Cruscotto PIR

**Prestazioni riabilitative integrative 2017**



**Prestazioni riabilitative integrative 2018**



**1.2.3. Politiche patrimoniali**

Gli investimenti (immobiliari e mobiliari) assumono grande rilevanza per un ente assicuratore poiché concorrono alla copertura delle riserve tecniche poste a garanzia del pagamento delle prestazioni economiche.

**Investimenti immobiliari**

Gli investimenti immobiliari dell’Istituto, attuati in osservanza della normativa vigente e in applicazione di quanto previsto dal Piano triennale degli investimenti 2018-2020, sono distinti in investimenti a reddito e di tipo istituzionale (iniziative per l’acquisto di immobili da destinare a sedi dell’Istituto, per le attività sia amministrative che sanitarie).

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

- Investimenti in forma indiretta

Sono proseguite le attività di investimento di tipo indiretto nei Fondi immobiliari gestiti da Invimit SGR attraverso il versamento di *equity*.

Nella tabella sottostante sono riepilogati, per ogni Fondo immobiliare, il numero di quote possedute ed il valore di ciascuna quota al 31 dicembre 2018.

Fondo	Valore unitario quota al 31/12/2018	Numero di quote
i3-Core	597.473,087	1.036
i3-INAIL	575.973,512	181
i3-Università	464.558,417	103,035

- **Investimenti in forma diretta**

Con riferimento alle iniziative di acquisto di immobili da destinare in locazione passiva alle Pubbliche Amministrazioni, nel corso del 2018 sono stati acquistati l'immobile sito in Spoleto, destinato a sede della scuola Sovrintendenti della Polizia di Stato, e gli immobili siti in Roma destinati a uffici dell'Agenzia delle entrate.

Per ciò che concerne le "iniziative immobiliari di elevata utilità sociale" previste dalla legge di stabilità 2015, per le quali si sottolinea la complessità dell'istruttoria tecnica connaturata alla natura di tali investimenti, l'Inail ha perfezionato l'acquisto del nuovo I.P.S.A.A. "Solari" sito nel comune di Fidenza e della nuova scuola secondaria di primo grado "Europa Unita" di Grugliasco. Inoltre, nel mese di novembre 2018, l'Istituto, dopo aver acquistato l'area edificabile e rimborsato le spese del progetto esecutivo, ha avviato la relativa procedura ad evidenza pubblica per l'affidamento dei lavori di realizzazione della nuova scuola secondaria di primo grado di Vaprio d'Adda.

Con riferimento alla realizzazione di scuole innovative ai sensi dell'art. 1, commi 153 e seguenti della legge 13 luglio 2015, n. 107 (cd. "la buona scuola"), sono state avviate le istruttorie relative alle 56 iniziative inserite nel programma di investimenti immobiliari in argomento.

Nel piano di interventi di razionalizzazione degli immobili a uso istituzionale, finalizzato ad abbattere i costi delle locazioni passive, si segnala l'acquisto del complesso immobiliare, sito a L'Aquila, destinato a sede della Direzione regionale Abruzzo.

### **Investimenti mobiliari**

Sono stati acquistati titoli di Stato di differenti tipologie per circa 73 milioni di euro, portando così il totale detenuto a circa 1 miliardo di euro (limite massimo previsto dal decreto del Ministero dell'economia e delle finanze del 19 giugno 2015).

Gli investimenti in titoli hanno riguardato l'acquisto di titoli di Stato (nelle differenti tipologie di titoli a tasso fisso e a tasso variabile legati all'inflazione italiana ed europea), consentendo all'Istituto di continuare a garantire l'attuale diversificazione del rischio e il miglior rendimento anche sul versante degli investimenti mobiliari.

## Politiche di alienazione

Per quanto riguarda l'alienazione di immobili ad uso abitativo, l'Istituto ha continuato nel programma di dismissione delle unità retrocesse dalla gestione SCIP 1 e SCIP 2 ai sensi dell'art. 43-*bis* del decreto legge n. 207/2008, convertito dalla legge n. 14/2009.

Nel 2018 sono state cedute n. 100 unità immobiliari (53 residenziali, 40 commerciali e 7 terreni) per un incasso complessivo di circa 14,9 milioni di euro.

### 1.2.4. Attività di ricerca

L'attività di ricerca ha l'obiettivo di elevare gli standard degli strumenti protesici e riabilitativi per gli assistiti Inail e di migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.

Nel campo protesico e riabilitativo l'anno 2018 ha visto proseguire e intensificarsi le attività di ricerca su dodici progetti scientifici e di innovazione tecnologica condotti dal Centro protesi di Vigorso di Budrio, con partner italiani, nell'ambito del Piano della ricerca Inail per il triennio 2016-2018.

Tra le attività di ricerca svolte si segnala la sperimentazione di soluzioni all'avanguardia per la riabilitazione, come la mano bionica "Hannes", che permette ai pazienti amputati di recuperare il 90% delle funzionalità di un arto naturale, l'esoscheletro "Twin", che aiuta a muoversi in autonomia chi non può camminare, e il verticalizzatore "Rise", dispositivo in grado di restituire la postura eretta a persone con gravi disabilità motorie agli arti inferiori.

Nel campo prevenzionale le attività di ricerca sono state potenziate attraverso il consolidamento e l'ampliamento della rete delle collaborazioni scientifiche con *partner* di eccellenza.

In particolare è stata consolidata la storica collaborazione con l'Università Sapienza di Roma per lo sviluppo di iniziative, anche di carattere sperimentale, per lo svolgimento di attività didattiche, formative e di ricerca in collaborazione, secondo il modello tipico di cooperazione tra pubbliche amministrazioni.

È stato, altresì, attivato il "Bando Ricerche in Collaborazione" (BRiC 2018) per lo sviluppo di tematiche di ricerca in collaborazione con *partner* pubblici e privati nei tre ambiti *core* della *mission* istituzionale (reinserimento lavorativo, tutela assicurativa e prevenzione).

Per lo sviluppo della cosiddetta "Terza missione", cioè le iniziative di trasferibilità dei risultati e dei prodotti delle attività di ricerca, l'Istituto ha aderito nell'aprile 2018 al bando del Ministero dello sviluppo economico per l'attivazione di tre centri di competenza ad alta specializzazione, attraverso tre partenariati coordinati rispettivamente dal Politecnico di Milano, dalla Scuola superiore Sant'Anna di Pisa e dall'Università Sapienza di Roma.

Alla fine del 2018 si sono costituiti i soggetti giuridici di gestione: Made, per il progetto promosso dal Politecnico di Milano, e Artes 4.0 per il progetto promosso dalla Scuola superiore Sant'Anna. Il primo si concentra sulla digitalizzazione del settore manifatturiero, il secondo sulla robotica avanzata e le tecnologie digitali abilitanti collegate. Ad aprile 2019 l'Istituto ha aderito a *Cyber 4.0*, che gestirà il *competence center* ad alta specializzazione coordinato dall'Università Sapienza di Roma, dedicato alla *cybersecurity* e a sue specifiche declinazioni tematiche, *e-health*, *automotive* e spazio.

Nel 2018 sono stati raggiunti importanti risultati scientifici in collaborazione con Enti di ricerca e Università, tra i quali si menzionano:

- la progettazione e lo sviluppo prototipale di un esoscheletro collaborativo indossabile combinato su tre moduli (regione lombare, arti superiori e arti inferiori) basato su tecnologie robotizzate (attivo) al fine di mitigare l'affaticamento muscoloscheletrico dei lavoratori impegnati in settori nei quali lo sforzo fisico è inevitabile (logistica, manifattura, manutenzione, costruzioni e agricoltura);
- lo sviluppo di sistemi di *early warning* (allarme precoce) e di metodologie per contenere gli effetti dell'interazione fra rischi naturali e rischio industriale, cioè gli effetti e i danni determinati sia per il contemporaneo verificarsi di più eventi incidentali concomitanti (o catene di eventi) associati a indisponibilità dei sistemi di protezione e contenimento delle conseguenze, sia per carenza delle risorse necessarie per la gestione dell'emergenza;
- lo sviluppo di etichette intelligenti, basate su tecnologia Rfid (*Radio-frequency identification*) al fine di rendere fruibili con immediatezza l'identificazione univoca di attrezzature di lavoro, nonché la gestione delle informazioni relative al suo intero ciclo di vita (es. la tracciabilità dinamica in tempo reale degli interventi a causa di un guasto improvviso, o in base alla pianificazione manutentiva indicata dal fabbricante);
- l'identificazione di sorgenti di rischio (antropiche e naturali) ai fini della prevenzione dei rischi di esposizione, anche inconsapevole, ad amianto.

Nel periodo di riferimento sono state, altresì, depositate/accolte le seguenti domande di brevetto per invenzione industriale:

- prodotti per la veicolazione di composti terapeutici/diagnostici al cuore (brevetto Inail-Cnr);
- un dispositivo di gorgogliamento per il campionamento di matrici ambientali (c.d. *Bacto capt*);
- un dispositivo di sicurezza per la conduzione di operazioni di movimentazione di carichi;
- un simulatore per l'informazione, la formazione e l'addestramento del personale che opera in ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento;
- un metodo e un apparato di misura di emissioni otoacustiche.



## 2. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

La misurazione e valutazione della *performance* per l'anno 2018 ha riguardato:

- le singole unità organizzative;
- l'Istituto nel suo complesso;
- il personale.

### 2.1. Misurazione e valutazione della *performance* delle unità organizzative

Le unità organizzative oggetto di misurazione e valutazione sono state:

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

Per ciascuna unità organizzativa sono oggetto della misurazione della *performance* i risultati:

- gestionali e/o di produzione;
- di *customer satisfaction*.

#### 2.1.1. *Obiettivi gestionali*

Gli obiettivi gestionali sono differenziati per tipologia di struttura.

#### **A. Obiettivi delle Strutture centrali**

Negli allegati nn. 1 e 2 è rendicontato il grado di realizzazione degli obiettivi delle Strutture centrali.

In particolare, nell'allegato n. 1 è esposto, con specifico riferimento al *target* 2018, il grado di realizzazione degli obiettivi pluriennali dell'Istituto, ripartiti nelle missioni ed i programmi nei quali si articola il bilancio (ad esclusione delle missioni cd. tecniche "Servizi per conto terzi e partite di giro" e "Fondi da ripartire"), distinguendo gli obiettivi pluriennali che discendono direttamente dagli indirizzi strategici definiti dal Civ dagli obiettivi pluriennali cd. di Tecnostruttura che valorizzano attività particolarmente rilevanti sotto il profilo gestionale.

Tra tali obiettivi si sottolinea la revisione della Tariffa dei premi assicurativi per il triennio 2019-2021: con determina del Presidente dell'Istituto n. 385 del 2 ottobre

2018, sono state proposte, con effetto dal 1° gennaio 2019, le nuove Tariffe dei premi delle gestioni "Industria", "Artigianato", "Terziario" ed "Altre Attività" e le relative modalità di applicazione. La determina n. 385/2018 è stata successivamente approvata con decreto interministeriale del 27 febbraio 2019, adottato ai sensi dell'art. 1, comma 1121, della legge di bilancio 2019 (legge n. 145/2018).

In pari data sono state, altresì, approvate con decreti interministeriali le nuove Tariffe dei premi speciali unitari degli artigiani e della gestione Navigazione proposte con determine presidenziali n. 43 del 30 gennaio 2019 e n. 45 del 4 febbraio 2019.

In linea generale, i lavori di revisione hanno riguardato il nomenclatore tariffario, il ricalcolo dei tassi medi, il meccanismo di oscillazione del tasso legato all'andamento infortunistico, la riduzione del tasso medio per prevenzione e l'aggiornamento delle modalità di applicazione delle tariffe.

Nella nuova formulazione, per rendere il nomenclatore più aderente agli attuali fattori di rischio, sono state ridefinite le lavorazioni previste nelle precedenti tariffe, istituite nuove voci di tariffa relative a lavorazioni ancora in fase di sviluppo e a nuove modalità organizzative di lavoro, introducendo cicli tecnologici ampiamente diffusi nell'ultimo ventennio, ma non esistenti al tempo dell'ultima revisione (dm 12 dicembre 2000).

Contestualmente si è proceduto ad una riduzione del numero delle voci di tariffa, passando dalle n. 739 voci della Tariffa 2000 alle n. 595 voci della nuova Tariffa, semplificando gli aspetti gestionali del rapporto assicurativo per i datori di lavoro.

Le nuove tariffe si basano sugli andamenti infortunistici 2013-2015 e prevedono un abbattimento dei tassi medi del 32,72% rispetto a quelli previsti dal decreto ministeriale 12 dicembre 2000, con un minor onere per le imprese stimato, a regime, di 1,7 miliardi di euro l'anno, superando quindi di ben 500 milioni di euro annui la riduzione lineare finora provvisoriamente applicata (legge n. 147/2013).

Oltre alla riduzione del costo del lavoro, la revisione delle tariffe ha consentito di introdurre significative novità sul fronte delle prestazioni, con un complessivo miglioramento del livello delle tutele erogate agli infortunati e ai malati professionali, quantificabili economicamente in circa 110 milioni di euro annui.

Tali interventi hanno, in particolare, riguardato una diversa definizione del requisito della "vivenza a carico", necessario per il riconoscimento della rendita a superstiti anche a favore degli ascendenti, e l'assegno funerario, il cui ammontare è stato elevato da 2.160 a 10.000 euro. Legato alla revisione delle tariffe è anche l'aggiornamento delle tabelle per la liquidazione in capitale del danno biologico che determina un miglioramento delle prestazioni economiche in caso di infortuni con invalidità permanente dal 6% al 15%.

## **B. Obiettivi delle Strutture regionali**

Nell'allegato n. 3 è esposto il grado di realizzazione degli obiettivi di *performance* delle Strutture regionali e vi sono riportati:

- gli obiettivi di *performance*;



- gli indicatori attraverso i quali si misura il loro conseguimento;
- il *target* negoziato per l'anno 2018;
- il risultato conseguito nell'anno 2018.

### **C. Obiettivi delle Direzioni territoriali**

Nell'allegato n. 4 è esposto il grado di realizzazione degli obiettivi di *performance* delle Direzioni territoriali e vi sono riportati:

- gli obiettivi di *performance*;
- gli indicatori attraverso i quali si misura il loro conseguimento;
- il *target* negoziato per l'anno 2018;
- il risultato conseguito nell'anno 2018.

#### *2.1.2. Customer satisfaction*

Il grado di soddisfazione dell'utenza esterna è stato rilevato mediante un'indagine di *Customer satisfaction* svoltasi simultaneamente su tutto il territorio nazionale dall'8 al 19 ottobre.

La rilevazione è avvenuta attraverso l'erogazione di un questionario articolato in più blocchi di domande volte a verificare la qualità dei servizi offerti dalle Sedi territoriali, l'utilizzo del portale dell'Istituto e del *Contact center* multicanale per acquisire informazioni o accedere ai servizi offerti.

Il grado di soddisfazione è la sintesi dei giudizi espressi su singoli aspetti; il giudizio qualitativo è stato misurato attraverso una scala Likert<sup>1</sup> a quattro valori.

La somministrazione del questionario e la costituzione del campione è avvenuta attraverso due canali di rilevazione:

- lo sportello, presente solo nelle sedi di tipo A: in questo caso il questionario è compilato in forma cartacea dagli utenti, selezionati casualmente, che nei giorni della rilevazione si recano presso le sedi "classiche" e i dipartimenti territoriali;
- il canale *mail-web* che raggiunge tutti gli utenti per i quali è noto un indirizzo *e-mail*, a mezzo del quale si chiede la compilazione del questionario.

Il campione relativo all'anno 2018 è costituito da n. 22.206 questionari, n. 818 in più dell'anno precedente (n. 21.388 questionari nel 2017), distinti per fonte e tipologia utente come sintetizzato nella tabella sottostante:

---

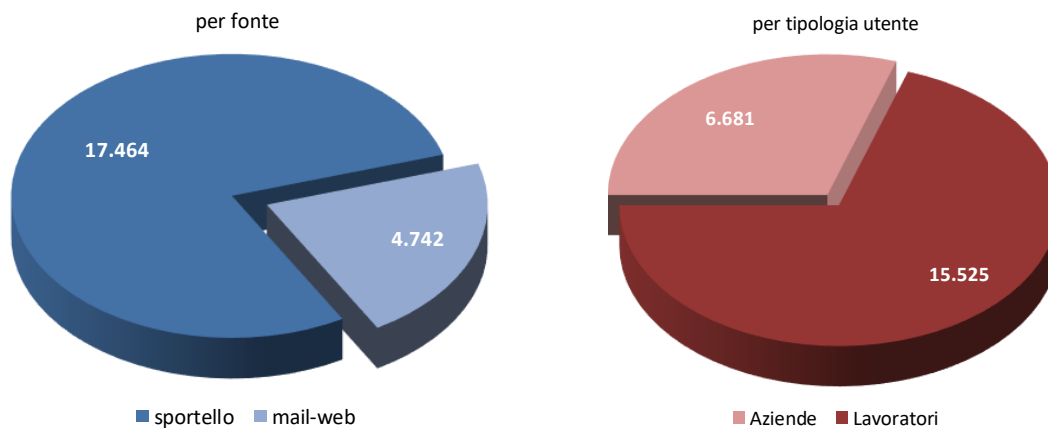
<sup>1</sup> Tale tecnica consiste nel mettere a punto un certo numero di affermazioni per raccogliere il giudizio dell'utenza, che può essere positivo o negativo rispetto ad uno specifico aspetto. Per quantificare il livello di soddisfazione sul singolo aspetto si utilizza come indicatore sintetico la media dei giudizi espressi relativamente alla singola affermazione; per valutare invece il complesso dei servizi si calcola una media ponderata delle medie relative ai singoli aspetti, con pesi pari alla numerosità delle risposte.

**Questionari per fonte e utente**

Fonte	Numero di questionari		
	Aziende	Lavoratori	Totale
sportello	3.426	14.038	17.464
mail-web	3.255	1.487	4.742
<b>totale</b>	<b>6.681</b>	<b>15.525</b>	<b>22.206</b>

Fonte: elaborazione CSA

**Totale questionari**

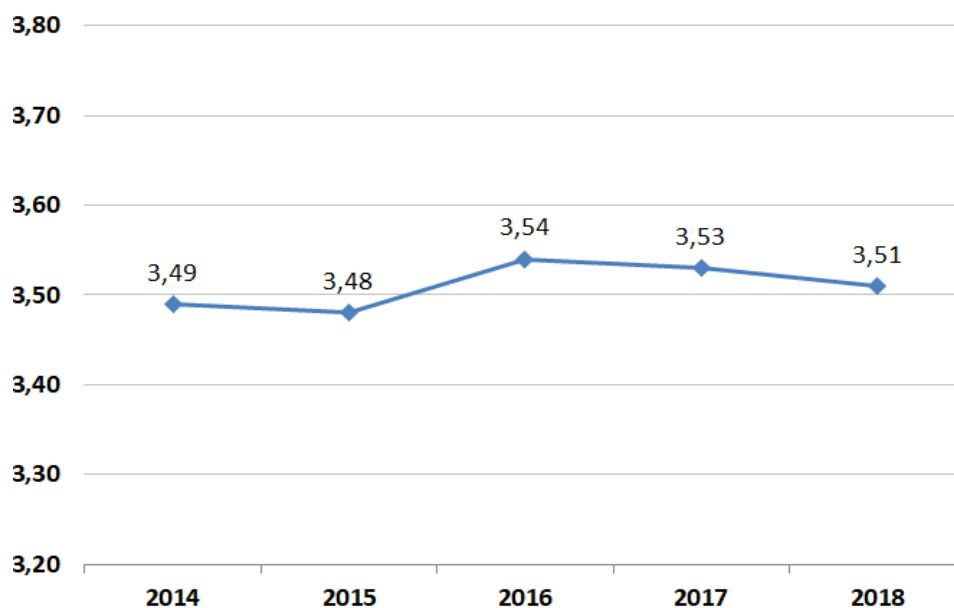


Lo strumento più utilizzato è stato lo sportello (79%), mentre il canale *web-mail*, che per il 2018 ha visto una crescita di poco più di n. 1.000 questionari rispetto all'anno precedente, è ancora largamente sottoutilizzato nonostante siano state inviate richieste a n. 77.000 aziende e a n. 54.000 lavoratori.

Nel 2018 il giudizio medio rilevato dall'Istituto sul complesso dei servizi erogati è stato pari a 3,51, lo 0,57% in meno rispetto al 3,53 dell'anno precedente, ma comunque superiore al *target* programmato pari a 3,20.

Il valore medio è il risultato dei valori medi ponderati rilevati sui due canali, precisamente 3,59 per lo sportello e 3,12 per il *mail-web*. Nell'allegato n. 5 sono riportati i punteggi conseguiti da ciascuna articolazione territoriale nel 2018 confrontati con quelli conseguiti nell'anno precedente.

Nel grafico sottostante, invece, si dà evidenza dell'andamento del grado di soddisfazione dell'utenza registrato nell'ultimo quinquennio a totale Istituto.



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

Gli esiti della valutazione della *performance* delle unità organizzative sono riportati nell'allegato n. 6. I criteri di valutazione sono rimasti invariati rispetto al 2017<sup>2</sup>.

## 2.2. Misurazione e valutazione della *performance* dell'Istituto nel suo complesso

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

- stato delle risorse;
- efficienza;
- efficacia;
- impatto.

Per ciascuno di tali indicatori nelle tabelle sottostanti si fornisce il grado di realizzazione e, limitatamente agli indicatori di efficacia ed efficienza, la percentuale di accostamento al *target*. Per gli indicatori inerenti lo stato delle risorse non è stato programmato il *target* in considerazione della circostanza che il risultato è, almeno parzialmente, condizionato da fattori esogeni, ossia da fattori non direttamente controllabili dall'Amministrazione.

---

<sup>2</sup> Approfondimento n. 3 del Piano della *performance* 2017-2019.

## A. Stato delle risorse

Lo stato delle risorse, che costituisce il presupposto/vincolo della programmazione, misura il livello di salute dell'Amministrazione; esso è misurato attraverso indicatori in gran parte concernenti lo stato delle risorse umane.

Stato delle risorse		
Obiettivi	Indicatori	Risultato
Promuovere le pari opportunità <sup>(1)</sup>	Percentuale di posizioni di responsabilità ricoperte da dipendenti donna	43,74%
	Percentuale delle donne in forza	61,34%
Modernizzazione e miglioramento organizzativo <sup>(1)</sup>	Numerosità del personale	8.817
	Età media del personale	53,06
	Cessazioni dal servizio	341
	Personale acquisito	119
	<i>Turnover</i> del personale	-222
	Percentuale del personale con contratto <i>part-time</i>	5,16%
	Percentuale del personale in telelavoro	5,83%
	Percentuale dei partecipanti a corsi formativi	58,56%
	Percentuale di laureati (escuso il personale del Settore "Ricerca")	43,01%

Fonte: (1) sistema HR  
(2) sistema Contabilità

## B. Efficienza ed efficacia

L'efficienza, data dal rapporto tra le risorse utilizzate e l'*output* realizzato, e l'efficacia, ossia l'adeguatezza dell'*output* realizzato rispetto ai bisogni e alle aspettative degli utenti (interni ed esterni), costituiscono il nucleo centrale della *performance* organizzativa.

## Efficienza

Obiettivi	Indicatori	Target	Risultato	% di accostamento al target
Ridurre i tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi <sup>(2)</sup>	Tempo medio (giorni) di emissione del certificato assicurativo	4,79	3,69	122,96
	Tempo medio (giorni) di emissione del provvedimento di variazione ditta	5,56	3,98	128,42
	Tempo medio (giorni) di emissione del provvedimento di cessazione ditta	3,80	2,59	131,84
	Tempo medio (giorni) di definizione degli infortuni	12,40	11,17	109,92
	Tempo medio (giorni) di costituzione delle rendite dirette normali da infortunio	18,70	12,47	133,32
	Tempo medio (giorni) di costituzione delle rendite dirette normali da M.P.	106,58	91,50	114,15
	Tempo medio (giorni) di costituzione delle rendite a superstiti	72,72	52,85	127,32
	Tempo medio (giorni) di costituzione delle rendite a superstiti ex dirette	34,22	28,97	115,34

Fonte: (1) sistema Contabilità

(2) sistema PBC - sottosistema Controllo obiettivi di produzione

## Efficacia

Obiettivi	Indicatori	Target	Risultato	% di accostamento al target
Soddisfare le aspettative degli utenti <sup>(1)</sup>	Indagine di customer satisfaction *	3,20	3,51	109,69
Garantire il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi previsti dalla legge <sup>(2)</sup>	Percentuale dei certificati di assicurazione rilasciati in 30 gg.	100,00	99,95	99,95
	Percentuale dei certificati di variazione rilasciati in 30 gg.	100,00	99,43	99,43
	Percentuale dei certificati di cessazione rilasciati in 30 gg.	100,00	99,90	99,90
	Percentuale degli infortuni definiti in 30 gg.	100,00	92,64	92,64
	Percentuale delle rendite dirette normali da infortunio costituite in 120 gg.	100,00	98,33	98,33
	Percentuale delle rendite dirette normali da malattia professionale costituite in 120 o 180 gg.	100,00	95,76	95,76
	Percentuale delle rendite a superstiti costituite in 120 gg.	100,00	93,40	93,40
	Percentuale delle rendite a superstiti ex dirette costituite in 120 gg.	100,00	97,85	97,85

Fonte: (1) elaborazione CSA

(2) sistema PBC - sottosistema Controllo obiettivi di produzione

\* il target programmato è pari al raggiungimento di un indice 3,20 su una scala Likert che va da 1 a 4

## C. Impatto

L'impatto costituisce l'effetto sui destinatari diretti o indiretti generato da una politica o un servizio.

Ad integrazione dei dati esposti nella tabella sottostante, che si riferiscono all'utilizzo del Portale [www.inail.it](http://www.inail.it) nel biennio 2017/2018 da parte di utenti esterni, si rappresenta che l'Istituto è presente da alcuni anni anche sui principali *social network* (*Facebook, Twitter, Youtube, Linkedin, Instagram*) ai quali gli utenti accedono sempre più per acquisire informazioni.

Impatto			
Obiettivi	Indicatori	Risultato	
		2017	2018
Sviluppo dei servizi digitali dell'Istituto	Numero dei login al Portale	29.487.244	30.029.918
	Percentuale di incremento del numero dei login al Portale rispetto all'anno precedente	13,03%	1,84%
	Numero delle richieste dei servizi on line	15.477.522	15.260.677
	Percentuale di incremento del numero delle richieste dei servizi online rispetto all'anno precedente	-0,01%	-1,40%
	Numero dei servizi informativi	288.601	144.112
	Percentuale di incremento del numero dei servizi informativi rispetto all'anno precedente	8,24%	-50,07%
	Numero dei servizi dispositivi	306.752	118.090
	Percentuale di incremento del numero dei servizi dispositivi rispetto all'anno precedente	10,14%	-61,50%

Fonte: elaborazioni DCOD

### 2.3. La valutazione della *performance* individuale

Come previsto dal d.lgs. n. 74/2017 la valutazione della *performance* organizzativa assume un peso prevalente nella valutazione della *performance* complessiva rispetto alla valutazione della *performance* individuale che, comunque, si è conclusa, per il personale delle Aree del comparto Funzioni centrali, della Ricerca (liv. IV – VIII), dei Dirigenti medici di I livello, di Collaborazione sanitaria e dei funzionari di vigilanza, con gli esiti riportati nel prospetto seguente.

Categorie dipendenti	numero dipendenti valutati	dipendenti con valutazione elevata e % rispetto al totale		dipendenti con valutazione più che adeguata e % rispetto al totale		dipendenti con valutazione sufficiente e % rispetto al totale		dipendenti con valutazione insufficiente e % rispetto al totale	
		numero	%	numero	%	numero	%	numero	%
Personale delle Aree F.C.	5.741	2.056	35,81%	3.507	61,09%	173	3,01%	5	0,09%
Funzionari di vigilanza	293	98	33,45%	188	64,16%	6	2,05%	1	0,34%
Personale della collaborazione sanitaria	877	277	31,58%	585	66,71%	15	1,71%	-	0,00%
Medici di I livello	317	145	45,74%	168	53,00%	4	1,26%	-	0,00%
Personale comparto Ricerca liv. IV - VIII	660	190	28,79%	444	67,27%	26	3,94%	-	0,00%
<b>Totale</b>	<b>7.888</b>	<b>2.766</b>	<b>35,07%</b>	<b>4.892</b>	<b>62,02%</b>	<b>224</b>	<b>2,84%</b>	<b>6</b>	<b>0,08%</b>

### 3. PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

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

All'interno dell'Istituto opera il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità che, anche nel 2018, ha promosso una serie di iniziative in materia di prevenzione, conciliazione vita/lavoro dei dipendenti, pari opportunità e benessere organizzativo, etica e benessere, analisi dell'organizzazione.

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

Nel novembre 2018 è stata avviata la sperimentazione del Lavoro *agile* (o *smart working*), in attuazione delle disposizioni introdotte dall'art. 14 della legge n. 124/2015, nel quadro complessivo delle iniziative finalizzate a rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro incrementando, nel contempo, la produttività individuale ed organizzativa.

Il progetto pilota ha interessato n. 316 dipendenti che hanno sottoscritto su base volontaria accordi individuali della durata massima di un anno. Tale personale risulta pari a circa il 20% del totale di quello incardinato nelle strutture interessate dal progetto pilota:

- Direzione regionale Lombardia: n. 136 dipendenti (di cui n. 106 donne e n. 30 uomini);
- Direzione regionale Toscana: n. 78 dipendenti (di cui n. 63 donne e n. 15 uomini);
- Direzione centrale risorse umane: n. 24 dipendenti (di cui n. 19 donne e n. 5 uomini);
- Direzione centrale organizzazione digitale: n. 54 dipendenti (di cui n. 32 donne e n. 22 uomini);
- Consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione (Contarp): n. 24 dipendenti (di cui n. 10 donne e n. 14 uomini).

#### 3.1. Dati di genere

Nelle tabelle sottostanti si dà evidenza dello stato delle risorse umane con specifico riferimento alla componente femminile che rappresenta circa il 61% del totale.

**A. Ripartizione per genere e categoria**

CATEGORIA	2016		2017		2018	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	92	64	90	64	87	64
Medici	252	219	245	225	222	224
Professionisti	320	193	316	194	310	197
Personale delle Aree A-B-C	2.410	4.636	2.348	4.555	2.278	4.449
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	6	1	6	1	6	1
Personale dei livelli I/III - Ricerca	148	79	208	144	205	142
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	211	183	311	336	301	331
<b>TOTALE</b>	<b>3.439</b>	<b>5.375</b>	<b>3.524</b>	<b>5.519</b>	<b>3.409</b>	<b>5.408</b>
	<b>8.814</b>		<b>9.043</b>		<b>8.817</b>	

Fonte: sistema HR

**B. Composizione percentuale per genere e categoria**

CATEGORIA	2016		2017		2018	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	58,97%	41,03%	58,44%	41,56%	57,62%	42,38%
Medici	53,50%	46,50%	52,13%	47,87%	49,78%	50,22%
Professionisti	62,38%	37,62%	61,96%	38,04%	61,14%	38,86%
Personale delle Aree A-B-C	34,20%	65,80%	34,01%	65,99%	33,86%	66,14%
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	85,71%	14,29%	85,71%	14,29%	85,71%	14,29%
Personale dei livelli I/III - Ricerca	65,20%	34,80%	59,09%	40,91%	59,08%	40,92%
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	53,55%	46,45%	48,07%	51,93%	47,63%	52,37%
<b>TOTALE</b>	<b>39,02%</b>	<b>60,98%</b>	<b>38,97%</b>	<b>61,03%</b>	<b>38,66%</b>	<b>61,34%</b>

Fonte: sistema HR

**C. Età media per genere e categoria**

CATEGORIA	2016		2017		2018	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	54,08	54,55	54,65	55,42	55,52	56,28
Medici	57,66	55,06	57,69	55,10	57,97	55,83
Professionisti	54,57	52,29	55,46	53,29	56,34	54,23
Personale delle Aree A-B-C	53,26	51,50	53,73	51,93	54,20	52,48
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	53,66	59,42	54,66	60,42	55,66	61,42
Personale dei livelli I/III - Ricerca	53,52	51,46	51,32	48,22	52,26	49,16
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	50,90	52,21	48,26	47,82	48,84	48,62
<b>MEDIA</b>	<b>53,59</b>	<b>51,73</b>	<b>53,56</b>	<b>51,80</b>	<b>54,09</b>	<b>52,41</b>
	<b>52,46</b>		<b>52,93</b>		<b>53,06</b>	

Fonte: sistema HR



## D. Posizioni di responsabilità per genere e categoria

CATEGORIA	2016			2017			2018		
	T totale	Donne	%	T totale	Donne	%	T totale	Donne	%
Dirigenti I e II fascia (Funzioni centrali)	156	64	41,03%	154	64	41,56%	151	64	42,38%
Medici	471	219	46,50%	470	225	47,87%	446	224	50,22%
Professionisti	513	193	37,62%	510	194	38,04%	507	197	38,86%
Dirigenti I e II fascia (Ricerca)	7	1	14,29%	7	1	14,29%	7	1	14,29%
<b>TOTALE</b>	<b>1.147</b>	<b>477</b>	<b>41,59%</b>	<b>1.141</b>	<b>484</b>	<b>42,42%</b>	<b>1.111</b>	<b>486</b>	<b>43,74%</b>

Fonte: sistema HR

## E. Laureati per genere e categoria

CATEGORIA	2016		2017		2018	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Medici	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Professionisti	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Personale delle Aree A-B-C	29,00%	31,69%	30,84%	33,73%	31,56%	34,73%
<b>TOTALE</b>	<b>44,34%</b>	<b>38,05%</b>	<b>45,85%</b>	<b>40,08%</b>	<b>46,18%</b>	<b>41,15%</b>

Fonte: sistema HR

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

## F. Tempo indeterminato per genere e categoria

CATEGORIA	2016		2017		2018	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	98,92%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Medici	100,00%	100,00%	100,00%	99,56%	100,00%	100,00%
Professionisti	100,00%	100,00%	98,10%	100,00%	100,00%	100,00%
Personale delle Aree A-B-C	99,96%	100,00%	98,42%	92,27%	99,96%	99,97%
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Personale dei livelli I/III - Ricerca	100,00%	100,00%	69,71%	53,47%	70,73%	54,93%
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	100,00%	100,00%	63,99%	47,62%	64,12%	50,15%
<b>TOTALE</b>	<b>99,95%</b>	<b>100,00%</b>	<b>93,81%</b>	<b>89,20%</b>	<b>95,05%</b>	<b>95,74%</b>

Fonte: sistema HR

**G. Cessazioni dal servizio per genere e categoria**

CATEGORIA	2016		2017		2018	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	7		4	1	5	2
Medici	9	9	20	8	23	4
Professionisti	2	2	6		6	1
Personale delle Aree A-B-C	78	140	112	188	107	176
Dirigenti I e II fascia - Ricerca						
Personale dei livelli I/III - Ricerca	3		1	3	2	1
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	5	11	10	12	9	5
<b>TOTALE</b>	<b>104</b>	<b>162</b>	<b>153</b>	<b>212</b>	<b>152</b>	<b>189</b>
	<b>266</b>		<b>365</b>		<b>341</b>	

Fonte: sistema HR

**H. Turnover per genere e categoria**

CATEGORIA	2016		2017		2018	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	-3		-2		-3	-1
Medici	-8	-9	-7	6	-23	-1
Professionisti	-1	-2	-4	1	-6	3
Personale delle Aree A-B-C	-67	-114	-62	-81	-68	-107
Dirigenti I e II fascia - Ricerca						
Personale dei livelli I/III - Ricerca	-3		59	66	-1	-1
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	-5	-11	99	153	-9	-5
<b>TOTALE</b>	<b>-87</b>	<b>-136</b>	<b>83</b>	<b>145</b>	<b>-110</b>	<b>-112</b>
	<b>-223</b>		<b>228</b>		<b>-222</b>	

Fonte: sistema HR

**I. Part-time per genere e categoria**

CATEGORIA	2016		2017		2018	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Medici		1		1		1
Professionisti	5		6		6	
Personale delle Aree A-B-C	35	341	36	352	38	354
Personale dei livelli I/III - Ricerca	2	2	5	5	7	5
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	4	11	8	24	9	27
<b>TOTALE</b>	<b>46</b>	<b>355</b>	<b>55</b>	<b>382</b>	<b>60</b>	<b>387</b>
	<b>401</b>		<b>437</b>		<b>447</b>	

Fonte: sistema HR

**L. Telelavoro per genere e categoria**

CATEGORIA	2016		2017		2018	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Medici					1	
Professionisti	6		14	5	12	5
Personale delle Aree A-B-C	56	201	99	352	96	353
Personale dei livelli I/III - Ricerca						1
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	5	6	6	9	7	30
<b>TOTALE</b>	<b>67</b>	<b>207</b>	<b>119</b>	<b>366</b>	<b>116</b>	<b>389</b>
	<b>274</b>		<b>485</b>		<b>505</b>	

Fonte: sistema HR



## 4. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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

Il processo di misurazione e valutazione della *performance* delle unità organizzative è stato gestito dalla Direzione centrale programmazione bilancio e controllo.

La misurazione del grado di realizzazione degli obiettivi è avvenuta periodicamente nel corso dell'anno, con cadenza mensile o trimestrale (in relazione alla tipologia di obiettivo), con l'ausilio degli applicativi informatici che supportano il controllo di gestione. Gli esiti di tale misurazione vengono esposti nella "Relazione trimestrale sull'andamento produttivo e profili finanziari", che è il documento previsto dal d.lgs. n. 479/1994, con la funzione di informare l'organo di indirizzo politico strategico circa l'andamento gestionale.

Nella fase di valutazione sono state analizzate le cause degli eventuali scostamenti riscontrati tra il *target* e il risultato realizzato.

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

- il sistema "Programmazione bilancio e controllo – sottosistema Programmazione direzionale e gestionale", per la consuntivazione degli obiettivi delle strutture centrali;
- il sistema "Programmazione bilancio e controllo – sottosistema Controllo obiettivi di produzione", per la consuntivazione degli obiettivi delle Strutture regionali e delle Direzioni territoriali;
- l'applicativo "Orso" (Obiettivi risultati scostamenti opportunità), per l'analisi degli scostamenti tra il *target* e il risultato.

### 4.2. Punti di forza e di debolezza

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

- il collegamento con il sistema incentivante;
- l'integrazione tra la pianificazione della *performance* e il processo di programmazione economico-finanziaria ai seguenti quattro livelli:

1. coerenza dei contenuti: coincidenza tra gli obiettivi perseguiti attraverso i programmi di spesa di bilancio in termini di livello, copertura e qualità dei servizi;
  2. coordinamento dei soggetti coinvolti;
  3. 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 al loro conseguimento, avviene all'interno di un unico sistema informatico denominato "Pbc - Programmazione, bilancio e controllo" che si articola in sottosistemi integrati tra loro;
  4. allineamento del calendario dei due processi.
- 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 anche per impulso dell'Oiv - si segnalano:

- assenza di un sistema avanzato di contabilità analitica che impedisce una dettagliata analisi dei costi;
- assenza di obiettivi delle strutture centrali misurabili mediante indicatori quali-quantitativi alimentati automaticamente dalle procedure informatiche;
- difficoltà di rispettare i tempi previsti dalla legge per l'adozione dei documenti del ciclo di gestione della *performance*.

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



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

Con determinazione del Presidente n. 277 del 7 giugno 2018, l'Inail ha adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2018-2020.

In coerenza con le disposizioni normative, gli obiettivi inseriti nel citato Piano sono anche obiettivi di *performance* delle unità organizzative centrali e territoriali.

In particolare, tra le attività programmate nel Piano, che hanno coinvolto le Strutture centrali, nel corso del 2018 sono state realizzate:

- ulteriore estensione della mappatura dei processi e della valutazione dei rischi operativi;
- costante monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione obbligatorie;
- realizzazione di specifici corsi di formazione rivolti sia al personale nel suo complesso sia, in modo mirato, a specifiche categorie di dipendenti;
- Regolamento unico per la disciplina del diritto di accesso (documentale, civico semplice e civico generalizzato) adottato con determinazione del Presidente n. 149 del 22 marzo 2018;
- costante monitoraggio sugli adempimenti connessi agli obblighi di pubblicazione di documenti, dati e informazioni nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale e sulle attività d'automazione dei flussi di pubblicazione.

I due obiettivi di produzione finalizzati, in via indiretta, alla prevenzione della corruzione, riferiti ad attività delle Direzioni territoriali e delle Strutture regionali (sistemazione delle situazioni contributive e rimborso delle prestazioni erogate per infortunio o malattia professionale), sono stati conseguiti per intero.

Strutture	Processo	Obiettivo	Indicatore	Target	Risultato	% di accostamento al target
Sedi	Aziende	Garantire il tempestivo aggiornamento della situazione contributiva dei datori di lavoro	Percentuale delle lavorazioni "debiti/crediti"	75,45 %	79,35 %	105,17 %
Direzioni regionali	Lavoratori	Incrementare il recupero delle prestazioni economiche erogate per infortunio o m.p.	Percentuale dell'importo incassato a titolo di azioni da rivalsa rispetto all'importo programmato	100 %	115,80 %	115,80 %

Fonte: sistema PBC - sottosistema Controllo obiettivi di produzione

Si evidenzia, infine, che nel corso del 2018 sono pervenute n. 2 istanze di accesso civico semplice, ex art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013, e n. 18 istanze concernenti l'accesso civico generalizzato, ex art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 33/2013.





## 6. ALLEGATI

1. Risultati obiettivi pluriennali;
2. Risultati obiettivi delle Strutture centrali;
3. Risultati obiettivi delle Strutture regionali;
4. Risultati obiettivi delle Direzioni territoriali;
5. Risultati *Customer satisfaction*;
6. Valutazione della *performance* organizzativa.



## 7. GLOSSARIO

<b>Ciclo della performance</b>	processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi e le relative risorse, avviene il monitoraggio durante la gestione e si valutano e rendicontano i risultati ottenuti; rappresenta il sistema di programmazione e controllo delle PPAA disciplinato dal Titolo II del capo II del d.lgs. n. 150/2009 come modificato dal d.lgs. n. 74/2017;
<b>Efficacia</b>	misura in termini quantitativi e qualitativi dell'adeguatezza dell' <i>output</i> erogato rispetto alle aspettative e alle necessità degli utenti (interni ed esterni); misura della capacità di utilizzare le risorse umane, economico-finanziarie e strumentali ( <i>input</i> ) in modo sostenibile e tempestivo nel processo di erogazione del servizio; in altri termini, misura della capacità di produrre beni e servizi minimizzando il tempo e/o le risorse impiegati;
<b>Efficienza</b>	misura in termini economici e/o fisici che esprime la capacità dell'amministrazione di utilizzare le risorse umane, economico-finanziarie, strumentali ( <i>input</i> ) in modo sostenibile e tempestivo nel processo di erogazione del servizio ( <i>output</i> ); misura dell'adeguatezza dell' <i>output</i> erogato rispetto ad aspettative e necessità degli utenti;
<b>Impatto</b>	esito finale che la spesa pubblica, o in generale l'azione dell'amministrazione, insieme ad altri fattori esterni, produce sulla collettività e sul contesto di riferimento; rappresenta l'effetto atteso o generato ( <i>outcome</i> ) da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica del miglioramento del livello di benessere economico-sociale;
<b>Indicatore</b>	misura sintetica, in genere espressa in forma quantitativa, in grado di riassumere l'andamento di fenomeni oggetto di indagine e valutazione; viene utilizzato per raccogliere ed analizzare i dati necessari per monitorare i progressi ottenuti nel perseguimento dell'obiettivo;
<b>Misurazione</b>	attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti su utenti e <i>stakeholder</i> , attraverso il ricorso a indicatori;
<b>Obiettivo</b>	traguardo che l'amministrazione si prefigge di raggiungere per realizzare con successo la propria missione;

<b>Performance individuale</b>	qualità e intensità del contributo assicurato da ciascun dipendente, in relazione al ruolo svolto, alla <i>performance</i> della struttura di appartenenza, in termini di impegno profuso, prodotti realizzati, competenze tecniche possedute e comportamenti espressi;
<b>Performance organizzativa</b>	insieme dei risultati attesi dall'Istituto nel suo complesso o dalle sue unità organizzative;
<b>Stakeholder</b>	individui o organizzazioni, attivamente coinvolti, il cui interesse è negativamente o positivamente influenzato dal risultato o dall'andamento di un'azione dell'amministrazione;
<b>Standard di qualità</b>	livelli di qualità che i soggetti erogatori di un servizio si impegnano ad assicurare agli utenti esterni;
<b>Stato delle risorse</b>	misura la quantità e la qualità delle risorse dell'amministrazione (umane, economico-finanziarie e strumentali) e il suo livello di salute;
<b>Target</b>	valore che l'indicatore deve assumere affinché un obiettivo possa essere considerato conseguito o raggiunto;
<b>Valutazione</b>	attività di analisi e interpretazione dei valori misurati che tiene conto dei fattori di contesto che possono averne determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto al <i>target</i> .

## 8. ACRONIMI

ADI	Associazione per il disegno industriale
ANPAL	Agenzia nazionale politiche attive lavoro
AVV.GEN.	Avvocatura generale
BRiC	Bando ricerche in collaborazione
BUC	<i>Business use case</i>
CCNL MM	Contratto collettivo nazionale di lavoro settore metalmeccanico
CIT	Consulenza per l'innovazione tecnologica
CIV	Consiglio di indirizzo e vigilanza
CONTARP	Consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione
CNR	Consiglio nazionale delle ricerche
CRM	<i>Customer relationship management</i>
CRM Volterra	Centro riabilitazione motoria Volterra
CSA	Consulenza statistico attuariale
CTE	Consulenza tecnica per l'edilizia
CTR	Consulenza tecnica per l'edilizia regionale
DC	Direzione centrale
DCA	Direzione centrale acquisti
DCAPR	Direzione centrale assistenza protesica e riabilitazione
DCOD	Direzione centrale organizzazione digitale
DCPAT	Direzione centrale patrimonio
DCPBC	Direzione centrale programmazione, bilancio e controllo
DCPC	Direzione centrale pianificazione e comunicazione
DCPREV	Direzione centrale prevenzione
DCPSS	Direzione centrale prestazioni socio sanitarie
DCRA	Direzione centrale rapporto assicurativo
DCRIC	Direzione centrale ricerca
DCRU	Direzione centrale risorse umane
DIMEILA	Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale
DIT	Dipartimento innovazioni tecnologiche e sicurezza degli impianti, prodotti e insediamenti antropici

DWH	<i>Data warehouse</i>
EESSI	<i>Electronic exchange of social security information</i>
ENAOI	Ente nazionale di assistenza agli orfani dei lavoratori italiani
ENPI	Ente nazionale per la prevenzione degli infortuni
EPNE	Enti pubblici non economici
FC	Funzioni centrali
FTE	<i>Full time equivalent</i>
FKT	Fisiokinesiterapia
GRA	Gestione rapporto assicurativo
HR	<i>Human resource</i>
IIT	Istituto italiano di tecnologia
INAIL	Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro
INL	Ispettorato nazionale del lavoro
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
ICT	<i>Information and communications technology</i>
IT	<i>Information technology</i>
MAT	Modalità applicazione tariffe
MEPA	Mercato elettronico della pubblica amministrazione
MP	Malattia professionale
OIV	Organismo indipendente di valutazione
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
PDG	Programmazione direzionale e gestionale
PIR	Prestazioni integrative riabilitative
POC	Pianificazione organizzazione controllo
RFID	<i>Radio-frequency identification</i>
RISE	<i>Robotic innovation for standing and enabling</i>
RLS	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

RSPP	Responsabile del servizio di prevenzione e protezione
SCIP	Società cartolarizzazione immobili pubblici
SIS	Servizio ispettorato e sicurezza
SSC	Sovrintendenza sanitaria centrale
SSN	Servizio sanitario nazionale
SSO	Servizio supporto organi
SSR	Servizio sanitario regionale
TOD	Tariffa ordinaria dipendenti