

Giudizio di sintesi

Allegato parte integrante del documento

“Validazione della Relazione sulla *performance* 2021 dell’Inail”

Sommario

1. Documenti di riferimento
2. Tempistica
3. Correttezza metodologica
4. Promozione delle pari opportunità
5. Performance complessiva
6. Misurazione e valutazione della performance delle unità organizzative
7. Misurazione e valutazione della performance individuale
8. Prevenzione della corruzione e trasparenza
9. Monitoraggio dell'Oiv
10. Monitoraggio POLA
11. Relazione annuale 2021 del Presidente Bettoni
12. Bandi incentivi di sostegno alle imprese (ISI)

1. Documenti di riferimento

Per validare la Relazione sulla performance 2021 l'Oiv ha preso in esame i seguenti documenti:

- *Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance*, n. 3, novembre 2018, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la valutazione della performance (L.G. 3);
- *Linee Guida per il Piano della Performance n.1, giugno 2017* (L.G. 1);
- *Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019*, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministro per la pubblica amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle pari opportunità;
- *Relazione sulla performance 2021 approvata dal Civ* (delibera n. 7 del 4 agosto 2022) e adottata dal CdA con delibera n.183 del 6 settembre 2022;
- *Relazione programmatica Civ 2022-2024* del 24 maggio 2021 (delibera Civ n. 5/2021);
- *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)* approvato in data 23 febbraio 2021 (CdA n. 35);
- *Piano della performance 2021-2023 (PP)* approvato in data 23 marzo 2021 (CdA n. n. 83);
- *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023* approvato in data 15 giugno 2021 (CdA n. 163);
- *Linee guida per il monitoraggio e la performance complessiva dell'Inail, del 9 ottobre 2020 versione 2.4;*
- *Lo Stato di salute dell'Inail, del 15 maggio 2020 versione 1.0;*
- *Customer Satisfaction 2021 rilevazione esterna e interna - lettera Dg del 15 marzo 2021, prot. n. 1021 e lettera Dg del 14 luglio 2022, prot. n.3382 (inoltre tardivo);*
- *Relazione sul funzionamento del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lett. a) d. lgs. n. 150/2009 e s.m.i., aprile 2022;*
- *Relazione annuale 2021 del Presidente Inail Franco Bettoni (25 luglio 2022).*

2. Tempistica

Le L.G. n. 3 stabiliscono che le RdP, a partire dal 2018, dovranno essere adottate, validate e pubblicate entro il 30 giugno di ogni anno.

Questo documento di validazione è stato redatto oltre la scadenza del 30 giugno 2022, anche considerando che il nuovo Civ è stato ricostituito con Dpcm del 26 maggio 2022 e si è insediato l'8 luglio 2022 e la Relazione sulla *performance* 2021 è pervenuta all'Oiv in data 7 settembre 2022 prot. n. 526 (delibera CdA n.183 del 6 settembre 2022).

Si richiama l'attenzione al rispetto dei tempi del ciclo, da intendersi non come mero adempimento burocratico ma quale condizione per il corretto svolgimento del ciclo di programmazione e controllo.

Si precisa altresì che "la validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lett.c. (del d.lgs.n.150/2009 e s.m.i.) è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III".¹

3. Correttezza metodologica

La definizione dei contenuti segue correttamente quanto previsto dalle L.G. n. 3/2018. La lettura complessiva della Relazione sulla performance rivela un documento completo contenente anche il positivo inserimento della rendicontazione sul POLA con descrizione sulla creazione di spazi di *co-working* presso Strutture dell'Istituto; sulla nascita dell'App Inail di supporto all'utenza esterna ed interna; sul progetto sul *Digital workplace* del dipendente.

La rendicontazione sul POLA si completa con la sezione di monitoraggio (All. n. 7) nella quale emergono, in particolare, i dati positivi relativi alla implementazione del lavoro agile (% lavoratori agili effettivi 91,08%) con un livello di soddisfazione pari a 4,26 sul target di 3,50.

Per quanto attiene alla "salute professionale" - obiettivo "competenze organizzative: adeguare i profili professionali esistenti all'interno dell'ente rispetto a quelli necessari" "% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile (target

¹ Art.14, comma 6 d.lgs.n.150/2009 e s.m.i

5% - risultato 22%) si evidenziano possibili miglioramenti nella programmazione del target.

L'Oiv auspica che per il prossimo ciclo della performance, con la prossima introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione della PA (PIAO)² - il documento possa essere redatto in una versione sintetica secondo quanto suggerito anche dalle L.G. n. 1/2017.

Come rilevato negli anni passati³ e in particolare anche lo scorso anno, gli obiettivi di performance delle Strutture centrali sono misurati dall'unico indicatore "media ponderata della realizzazione delle attività", realizzazione che, per tutti gli obiettivi è pari al 100% (allegato 1). Le modalità autoreferenziali di misurazione di questi risultati, nonché l'assenza di indicazioni sulle fonti dei dati e sui valori assoluti che ne hanno determinato il risultato, non consentono anche in questa relazione di esprimere un giudizio.

Ai fini del miglioramento si ripropone quanto suggerito lo scorso anno nelle citate Linee guida di ottobre 2020 pubblicate in Amministrazione trasparente. Appare necessario che la revisione del SMVP consenta di ottenere dati oggettivi dell'avanzamento del lavoro e del relativo impegno di risorse per le attività a termine (progetti una tantum).

La performance degli obiettivi di produzione è invece misurata correttamente con indicatori standard.

Il Civ nella citata delibera n.7/2022, tra l'altro, impegna gli Organi di gestione a ricercare una soluzione per l'allineamento nei dati contenuti nei diversi documenti pubblicati dall'Istituto. Invita altresì gli stessi Organi a:

- superare l'autoreferenzialità delle strutture centrali per gli obiettivi di sviluppo e di gestione individuando indicatori quantitativi anche per le procedure informatiche
- implementare gli indicatori per le attuazioni delle strategie per la valutazione della performance complessiva
- approfondire elementi per gli indicatori degli obiettivi di produzione riguardo al peggioramento dei tempi di erogazioni di alcune prestazioni.

² Il PIAO è stato introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento", ed è un documento unico di programmazione e governance che sostituirà una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre. Tra questi, i piani della performance, del lavoro agile (POLA) e dell'anticorruzione. Inizialmente la norma fissava al 31 gennaio 2022 la scadenza per adottarlo, ma il Decreto Milleproroghe convertito in legge, l'ha spostata al 30 aprile 2022, termine ulteriormente differito al 31 luglio 2022 dal Decreto PNRR 2.

³ Parere di convalida dell'aggiornamento del SMVP, approvato dall'Oiv il 6 dicembre 2018.

La mancanza di un sistema di contabilità analitica limita molto l'efficacia della integrazione tra i processi di pianificazione della performance e di programmazione economico-finanziaria e non consente la realizzazione di attendibili analisi di economicità ed efficienza.

Per quanto concerne gli obiettivi comuni di cui alla circolare della Funzione Pubblica n.2 del 2019, sono stati pubblicati nel Portale della performance del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 3 febbraio 2021 e aggiornati in data 26 marzo 2021.

Nel sottolineare il positivo inserimento degli Allegati di *Customer satisfaction esterna e interna*, si raccomanda per il prosieguo e una volta "resi stabili" i format metodologici, modificati nel corso del 2020 sia nel modello dei questionari che nella modalità di somministrazione nel quadro della crisi pandemica, di inserire i risultati in un quadro triennale al fine di consentire valutazioni sul miglioramento dei processi interni ed esterni anche in ottica di trend.

Nell'allegato 6 (Valutazione della performance delle Unità organizzative) per la colonna risultato 2021 della *customer interna* si potrebbero inserire i risultati di performance differenziati per regione (All. 5) in luogo del valore uniforme nazionale (3,86) come già avviene per la colonna risultato 2021 della *customer esterna*.

Inoltre, in relazione alla rilevazione di *Customer satisfaction* esterna e interna per l'anno 2021 e alla Valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche (art.19 bis d.lgs. 150/2009 e s.m.i. e Linee guida DFP n.4/2019), nel quadro delle funzioni attribuite all'Organismo Indipendente di Valutazione della performance dal d. lgs n. 150/2009 e s.m.i. e al fine di offrire un contributo fattivo, si evidenziano alcuni profili già rilevati dall'Oiv⁴:

- in merito all'utilizzo di una nuova scala *Likert* a 5 livelli con l'introduzione di un valore neutro "Né d'accordo né in disaccordo" (quando il rispondente è incerto nel fornire un giudizio), si sottolinea la possibilità di un effetto distorsivo nelle modalità di calcolo complessivo e relativo giudizio dovuto all'attribuzione di un valore 3 a tale risposta indifferenziata, con i *target* fissati per entrambe le Customer a 3,50 e la "sufficienza" rappresentata da un qualsiasi valore superiore al 3⁵;

⁴ Note Oiv del 18 novembre 2021 prot. n. 689 e del 5 aprile 2022 prot. n. 241.

⁵ Nota della DCOD Metodologia di rilevazione della soddisfazione dell'utenza esterna e interna 2021.

- rispetto alla *valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche* e nel rilevare la positiva introduzione nel SMVP per l'anno 2021 del primo step sulla mappatura degli stakeholder, si evidenzia l'opportunità di individuare e quindi adottare il modello di valutazione partecipativa che si riterrà più adeguato all'Istituto - che dovrà essere inserito nel prossimo SMVP - così come indicato nelle Linee guida n. 4/2019 del DFP.

Peraltro, lo stesso Civ, in tema di CS e nella citata delibera n.7/2022 evidenzia l'opportunità di consolidare le modalità di indagine di Customer satisfaction esterna e interna, per consentire il confronto dei risultati negli anni, monitorando anche l'adozione della nuova scala di valutazione che prevede l'introduzione di un valore centrale "né d'accordo, né in disaccordo", nonché di inserire i risultati della Customer interna anche nelle singole strutture regionali e territoriali come per la Customer esterna al fine della misurazione della performance organizzativa.

4. Promozione delle pari opportunità

Il d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. considera la tematica delle pari opportunità una dimensione rilevante della performance organizzativa.

Il Cug 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.

Il d.lgs n. 198 del 2006 recante "codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'art. 48 "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani Triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione in caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Ai sensi della direttiva 2 del 26 giugno 2019 emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione i Cug devono presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una *Relazione sulla situazione del personale dell'ente* di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente

un'apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale Relazione che deve essere trasmessa anche all'Organismo Indipendente di Valutazione (Oiv) della performance, rileva ai fini della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

Atteso il collegamento con il Ciclo della performance, il *Piano triennale di azioni positive* del Cug deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al *Piano della performance*.

La Commissione politiche per l'organizzazione del Civ, nel parere allegato alla delibera Civ del 21 ottobre 2020, n. 19 di approvazione Piano triennale azioni positive 2020-2022, esaminato il suddetto Piano, formulandone parere positivo, ha sottolineato tra l'altro, "l'assoluta necessità, in conformità alla direttiva n.2/2019, del rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente per la predisposizione del Piano, alla luce del suo stretto collegamento con il piano della performance, nonché del concreto avvio dell'iter previsto ai fini della elaborazione della Relazione annuale a cura del Comitato Unico di Garanzia". Ha ribadito altresì la "necessità del completamento delle azioni già indicate nel Piano 2017-2019 non ancora compiute, tra le quali si evidenziano la definizione del codice etico e la formazione in materia di bilancio di genere, bilancio che, secondo gli indirizzi del Civ indicati nella Relazione programmatica 2021-2023, dovrà essere realizzato nel 2021, nonché l'opportunità della disponibilità, ai fini della predisposizione dell'aggiornamento del Piano per il triennio 2021-2023, dei valori degli indicatori individuati per la misurazione dello stato di attuazione delle azioni avviate e/o concluse".

Inoltre: "L'opportunità della disponibilità, ai fini della predisposizione dell'aggiornamento del Piano per il triennio 2021-2023, dei valori degli indicatori individuati per la misurazione dello stato di attuazione delle azioni avviate e/o concluse" e infine "L'esigenza del miglioramento del Piano attraverso la programmazione delle azioni articolata sui tre distinti anni, tenuto conto che il Piano è "a scorrimento".

Il suddetto Piano triennale non compare tuttavia negli allegati del *Piano della performance 2021-2023* (del. CdA 23.3.2021 n. 83).

In ordine al Piano di azioni positive e Ciclo della performance, l'Oiv sottolinea la stretta relazione che intercorre tra il Piano della performance dell'Istituto e

le politiche per le pari opportunità, la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni, il benessere organizzativo, come rafforzata anche dalla citata direttiva. Tale relazione è fissata nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) (CdA n.35/2021) che prevede tra le dimensioni che misurano la performance organizzativa dell'Istituto anche "il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità". Il SMVP individua, per la misurazione della performance dell'Istituto nel suo complesso, specifici indicatori - afferenti alla tipologia "stato di salute" - relativi alle aree: salute organizzativa, salute professionale, salute di genere, salute relazionale, salute etica, ecc..

La *Relazione sulla performance 2021* correttamente riporta (pag. 36) i dati della *salute di genere* - misurata da due indicatori "percentuale di donne presenti nell'organizzazione" e "percentuale di donne in ruoli apicali" - che, attraverso la componente dello "stato di salute", concorre alla misurazione della valutazione della performance dell'Istituto nel suo complesso.

Il Cug in data 10 giugno 2022 ha trasmesso all'Oiv la citata *Relazione annuale sulla situazione del personale 2021* prevista dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 recante le "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*" così come integrata dalla Direttiva 2/2019 sempre della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

In attuazione delle indicazioni di cui alla direttiva 2/2019, i Cug hanno avuto a disposizione il Format per la redazione della Relazione, in allegato alla citata direttiva, così da garantire una uniformità di impostazione che consente il confronto dei dati riportati tra amministrazioni diverse.

La *Relazione del CUG sulla situazione del personale anno 2021* - Tabella 1 "Ripartizione del personale in forza per contratto/accorpamento e classe d'età - Anno 2021" (pag. 9), evidenzia due profili di interesse: il primo in ordine all'età media elevata delle risorse umane (il maggior numero dei dipendenti si colloca tra i 51-60 anni di età); il secondo riguarda la generale difficoltà del personale femminile a ricoprire ruoli apicali, che tocca punti di carenza tra i Professionisti (Professionista tecnico informatico) e Dirigenti Ricerca, come descritto anche nella *Relazione sulla performance 2021*, Dati di genere, pag. 42).

Ai fini delle pari opportunità si rileva altresì l'esclusiva presenza femminile nel profilo di "ricercatori/tecnologi a tempo determinato" e la carenza di personale maschile.

RELAZIONE CUG - Ripartizione del personale in forza per contratto/accorpamento e classe d'età - Anno 2021

| CLASSE D'ETA' | | ETA' UOMINI | | | | | | ETA' DONNE | | | | | |
|---|---|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | | < 30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | > 60 | Totale | < 30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | > 60 | Totale |
| Dirigenti | Dirigenti di I fascia | 0 | 0 | 0 | 11 | 5 | 16 | 0 | 0 | 0 | 2 | 6 | 8 |
| | Dirigenti di II fascia | - | 2 | 6 | 52 | 21 | 81 | - | 1 | 6 | 38 | 15 | 60 |
| Medici funzionari | medici di I livello | - | - | 21 | 46 | 54 | 121 | - | - | 45 | 67 | 64 | 176 |
| | medici di II livello | - | - | - | 22 | 28 | 50 | - | - | - | 12 | 28 | 40 |
| Professionisti | professionista legale | - | - | - | 50 | 42 | 92 | - | 1 | - | 68 | 41 | 110 |
| | professionista architetto | - | - | - | 4 | 13 | 17 | - | - | 1 | 2 | 4 | 7 |
| | professionista biologo | - | - | - | 2 | 1 | 3 | - | - | - | 13 | 1 | 14 |
| | professionista chimico | - | - | 2 | 17 | 6 | 25 | - | - | - | 16 | 4 | 20 |
| | professionista geologo | - | - | - | 20 | 9 | 29 | - | - | - | 15 | 3 | 18 |
| | professionista ingegnere | - | - | - | 55 | 41 | 96 | - | - | - | 12 | 1 | 13 |
| | professionista statistico attuariale | - | - | 3 | 11 | 1 | 15 | - | - | 9 | 8 | - | 17 |
| | professionista tecnico informatico | - | - | - | 9 | 4 | 13 | - | - | - | - | - | 0 |
| Personale delle Aree | area a amministrativo | - | - | 42 | 112 | 45 | 199 | - | - | 17 | 40 | 31 | 88 |
| | area b amministrativo | 5 | 15 | 212 | 223 | 92 | 547 | 3 | 27 | 438 | 350 | 109 | 927 |
| | area b sanitario oss | - | - | - | 1 | - | 1 | - | 3 | 5 | 4 | - | 12 |
| | area c amministrativo | - | 10 | 99 | 398 | 277 | 784 | - | 12 | 310 | 1.148 | 620 | 2090 |
| | area c infermiere prof | - | - | 37 | 69 | 8 | 114 | - | 7 | 248 | 278 | 24 | 557 |
| | area c sanitario fisioterapista | - | 7 | 13 | 11 | - | 31 | - | 12 | 22 | 15 | 6 | 55 |
| | area c sanitario tecnico | - | 1 | 8 | 13 | 14 | 36 | - | 1 | 12 | 22 | 9 | 44 |
| | area c socio educativo | - | 1 | 4 | 5 | 2 | 12 | - | 27 | 50 | 30 | 14 | 121 |
| | area c tecnico | - | - | 6 | 25 | 22 | 53 | - | 1 | 3 | 9 | 1 | 14 |
| | area c informatico | - | 6 | 3 | 42 | 52 | 103 | 1 | 4 | 1 | 31 | 29 | 66 |
| area c ispettore | - | - | 12 | 80 | 56 | 148 | - | - | 9 | 58 | 16 | 83 | |
| Personale Istruzione e Ricerca | dirigente ricerca | - | - | - | 6 | - | 6 | - | - | - | - | - | 0 |
| | Ricercatori e Tecnologi | - | 1 | 52 | 98 | 45 | 196 | - | 5 | 58 | 61 | 14 | 138 |
| | collaboratore di amm.ricerca | - | 6 | 50 | 24 | 8 | 88 | - | 18 | 88 | 70 | 24 | 200 |
| | CTER | - | 12 | 42 | 62 | 16 | 132 | - | 6 | 26 | 14 | 3 | 49 |
| | Funzionario di amministrazione | - | - | 1 | 4 | 2 | 7 | - | - | 3 | 14 | 4 | 21 |
| | Operatore di Amm. | - | 1 | 6 | 11 | 15 | 33 | - | - | 6 | 18 | 4 | 28 |
| | Operatore tecnico | - | - | 6 | 13 | 6 | 25 | - | - | 2 | 9 | 14 | 25 |
| | a contratto | - | 18 | 71 | 70 | 12 | 171 | - | 3 | 14 | 19 | 1 | 37 |
| | a tempo determinato | - | - | 2 | - | - | 2 | - | - | 1 | - | - | 1 |
| | ricercatori/tecnologi a tempo determinato | - | - | - | - | - | 0 | - | 2 | - | - | - | 2 |
| a contratto ricerca | - | 7 | - | 3 | - | 10 | - | 2 | 1 | 2 | - | 5 | |
| Totale personale | | 5 | 87 | 698 | 1.569 | 897 | 3256 | 4 | 132 | 1.375 | 2.445 | 1.090 | 5.046 |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,06 | 1,05 | 8,41 | 18,90 | 10,80 | 39,22 | 0,05 | 1,59 | 16,56 | 29,45 | 13,13 | 60,78 |

Fonte: Cug, Relazione sulla situazione del personale - Anno 2021

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021

Ripartizione per genere e categoria

| CATEGORIA | 2019 | | 2020 | | 2021 | |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne |
| Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali | 90 | 65 | 88 | 65 | 84 | 64 |
| Medici | 207 | 222 | 190 | 218 | 170 | 212 |
| Professionisti | 305 | 197 | 297 | 196 | 289 | 195 |
| Personale delle Aree A-B-C | 2.177 | 4.324 | 2.067 | 4.119 | 1.954 | 3.896 |
| Dirigenti I e II fascia - Ricerca | 6 | 1 | 6 | 1 | 6 | 0 |
| Personale dei livelli I/III - Ricerca | 202 | 139 | 200 | 143 | 196 | 140 |
| Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca | 302 | 336 | 296 | 329 | 285 | 322 |
| TOTALE | 3.289 | 5.284 | 3.144 | 5.071 | 2.984 | 4.829 |
| | 8.573 | | 8.215 | | 7.813 | |

Fonte: sistema HR

Come osserva il Cug, occorrerà dare attuazione alle azioni individuate nel Piano Triennale di azioni positive 2020-2022, con particolare riferimento alle politiche di *active aging*, nonché - attraverso il PIAO - promuovere politiche volte a migliorare la rappresentanza femminile nei ruoli apicali anche attraverso una analisi di bilancio in ottica di genere, al fine di un'equa distribuzione delle risorse e la promozione delle pari opportunità.

Nella citata Relazione si precisa (pag. 35) che "Il Piano triennale di azioni positive 2022-2024, proposto all'Amministrazione nel corso del 2021 ma non adottato in vista dell'adozione del PIAO, è stato aggiornato come Piano 2023-2025 ed è in via di definizione con le strutture, tenuto conto che, nelle more di definizione delle linee guida sul PIAO, resta comunque l'adempimento di individuare gli obiettivi di performance".

La Relazione 2020 anticipa l'inoltro del *Piano triennale di azioni 2022/2024*, attualmente *in fieri*, che il recentissimo d.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022 ha soppresso in quanto assorbito nell'apposita sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Si precisa altresì - come detto anche lo scorso anno - di coordinare i dati inseriti nella *Relazione sulla performance 2021* con quelli resi dalla Amministrazione nella Relazione annuale del Cug (personale in forza e percentuale di dipendenti di genere femminile) in particolare "Dati di genere" (pagg. 12-13 e 42, Relazione sulla performance) e "Dati sul personale" (pagg. 7, 8, 13, Relazione annuale Cug).

Si auspica inoltre che nella prossima Relazione sulla performance 2022 venga inserito il Bilancio di genere.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021 - Composizione percentuale del personale per genere e categoria⁶

| CATEGORIA | 2019 | | 2020 | | 2021 | |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne |
| Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali | 58,06 | 41,94 | 57,52 | 42,48 | 56,76 | 43,24 |
| Medici | 48,25 | 51,75 | 46,57 | 53,43 | 44,50 | 55,50 |
| Professionisti | 60,76 | 39,24 | 60,24 | 39,76 | 59,71 | 40,29 |
| Personale delle Aree A-B-C | 33,49 | 66,51 | 33,41 | 66,59 | 33,40 | 66,60 |
| Dirigenti I e II fascia - Ricerca | 85,71 | 14,29 | 85,71 | 14,29 | 100,00 | 0,00 |
| Personale dei livelli I/III - Ricerca | 59,24 | 40,76 | 58,31 | 41,69 | 58,33 | 41,67 |
| Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca | 47,34 | 52,66 | 47,36 | 52,64 | 46,95 | 53,05 |
| TOTALE | 38,36 | 61,64 | 38,27 | 61,73 | 38,19 | 61,81 |

Fonte: sistema HR

Composizione percentuale delle posizioni di responsabilità per genere e categoria⁷

| CATEGORIA | 2019 | | 2020 | | 2021 | |
|---|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne |
| Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali | 58,06 | 41,94 | 57,52 | 42,48 | 56,76 | 43,24 |
| Medici | 48,25 | 51,75 | 46,57 | 53,43 | 44,50 | 55,50 |
| Professionisti | 60,76 | 39,24 | 60,24 | 39,76 | 59,71 | 40,29 |
| Dirigenti I e II fascia - Ricerca | 85,71 | 14,29 | 85,71 | 14,29 | 100,00 | 0,00 |

Fonte: Relazione sulla performance - Anno 2021

Denunce di infortunio da Sars-CoV-2⁸

| Denunce di infortunio da COVID-19 | 2021 | |
|-----------------------------------|---------------|--------|
| | Uomini | Donne |
| Ripartizione per genere | 15.171 | 32.687 |
| TOTALE | 47.858 | |

Fonte: Elaborazione Csa

⁶ Relazione sulla performance 2021, pag. 43.

⁷ Relazione sulla performance 2021, pag. 44.

⁸ Relazione sulla performance 2021, pag. 48.

5. Performance complessiva

La valutazione della performance dell'Istituto nel suo complesso (par. 2.3, pagg. 35 e segg.) si riferisce correttamente al SMVP vigente, approvato in data 23 febbraio 2021 (CdA n. 35) ed è calcolata su 5 tipologie di indicatori: *attuazione delle strategie* (tipologia inserita dal SMVP 2021) *stato di salute*, *efficienza ed economicità*, *efficacia*, *impatto*.

Tuttavia nella dimensione "Stato di salute" le modalità di calcolo sono tali da garantire un risultato, per il 2021 pari a 97,08 (lo scorso anno 95,64), notevolmente diverso rispetto all'iniziativa di valutazione - concetto diverso dalla misurazione del risultato - rilevata dal precedente Oiv con riferimento al 2019 (pari a 58,69). Si precisa altresì che mancano il riferimento alla baseline e al peso (lo scorso anno quest'ultimo era presente).

Come in precedenza l'Oiv raccomanda, pertanto, ai fini del miglioramento continuo, di tenere in considerazione i suggerimenti in materia di valutazione di performance elaborati dall'Oiv nella lettera del 16 febbraio 2021 sul parere vincolante dell'Oiv sul SMVP per l'anno 2021, nel quale si fa esplicito riferimento alle dimensioni di baseline, target e risultato.

Considerato che, ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lett. a) del d.lgs. 150/2009 all'Organismo indipendente di valutazione "*competete la misurazione e valutazione della performance organizzativa di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso*" e che risulta quindi opportuno individuare un modello condiviso, l'Oiv, visto anche quanto previsto nelle Linee guida della Funzione pubblica, Ufficio Valutazione della Performance n. 3/2018⁹ per la valutazione della performance complessiva, nonché quanto stabilito nel SMVP 2021, propone di integrare il prossimo aggiornamento del SMVP con i seguenti elementi descritti - a titolo di esempio - nel citato parere Oiv:

- *attuazione delle strategie* - si potrebbe integrare con altri obiettivi strategici al fine di una valutazione complessiva
- *stato di salute* - si potrebbe integrare con i *relativi criteri di calcolo* delle singole dimensioni basati, come per le altre dimensioni, su baseline, target e risultato per giungere ad un giudizio complessivo

⁹ Dipartimento Funzione Pubblica, Linee guida n. 3 di novembre 2018, "Linee guida per la Relazione annuale sulla performance", "2.3.3 Performance organizzativa complessiva", pp. 12 e segg.

- *efficienza* - si potrebbero integrare gli indicatori di tempo medio con quelli dati dal rapporto tra le risorse utilizzate e l'output realizzato e distinguere per quanto possibile all'interno dell'Area Lavoratori tra Malattie/Infortuni e Rendite

- *economicità* - si potrebbe integrare con ulteriori indicatori.

Inoltre, ai fini della performance complessiva dovrà essere considerata anche la dimensione della performance organizzativa come peraltro già indicato nelle linee guida del precedente OIV, v. 2.4 del 14 ottobre 2020.

6. Misurazione e valutazione della performance delle unità organizzative

Per ciascuna tipologia di unità organizzativa (Strutture centrali, Strutture regionali, Direzioni territoriali) sono stati oggetto di **misurazione** della *performance* i risultati:

- *gestionali* (sviluppo, *core*, funzionamento, gestione) e/o di *produzione* rendicontati negli allegati 1, 2 e 3 (Strutture centrali, Strutture regionali e Strutture territoriali) della Relazione sulla performance;
- di *customer satisfaction esterna* (allegato 4);
- di *customer satisfaction interna* (allegato 5) per le Strutture regionali

Gestionali e/o di produzione

Gli *obiettivi pluriennali*, declinati dalle Strutture centrali, rappresentano le iniziative che rivestono valenza strategica per l'Istituto. Essi si articolano in target annuali coincidenti con i c.d. obiettivi di sviluppo, sulla cui autoreferenzialità si è già detto sopra.

Gli *obiettivi annuali* sono:

- gli obiettivi di sviluppo, declinati dalle strutture centrali, discendono direttamente dagli obiettivi pluriennali secondo una relazione di tipo top-down; tali obiettivi si articolano in attività associate ai diversi centri di costo (articolazioni organizzative delle strutture centrali);
- obiettivi core che rappresentano l'insieme delle attività istituzionali delle strutture centrali e quelli di funzionamento, ricomprendono le attività

necessarie ad assicurare il funzionamento delle strutture centrali e regionali;

- obiettivi di gestione che rappresentano le iniziative programmate dalle strutture centrali e/o regionali dell'Istituto sulla base degli indirizzi strategici del Civ non traducibili in obiettivi pluriennali o iniziative non direttamente associabili a tali indirizzi e non ricomprese nelle tipologie di obiettivi di produzione, core e funzionamento;
- obiettivi di produzione delle strutture territoriali (Direzioni regionali, Direzioni territoriali e Sedi locali), volti a migliorare la qualità del servizio reso all'utenza.

La misurazione della performance avviene attraverso specifici indicatori (algoritmi di calcolo) e i target programmati garantiscono il rispetto dei termini di legge e degli standard di qualità contenuti nella Carta dei servizi in considerazione dell'eccezionalità della situazione determinata dalla pandemia.

Customer satisfaction esterna e interna

Per quanto riguarda la customer satisfaction, gli utenti esterni e interni hanno partecipato alla misurazione della performance organizzativa, in coerenza con la vigente normativa (art. 8, comma 1, lett. c) ed e), art. 19-bis, c. 1, del d.lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni), rafforzata dalle "Linee guida sulla valutazione partecipativa delle amministrazioni pubbliche" rilasciate dal Dipartimento della funzione pubblica alla fine del mese di novembre 2019.

Si evidenzia che i risultati delle rilevazioni, oltre a valutare la qualità dei servizi Inail, concorrono alla misurazione della performance organizzativa come stabilito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) per il 2021 (delibera CdA n. 35/2021).

Il grado di soddisfazione dell'utenza **esterna** è stato rilevato mediante un'indagine di Customer satisfaction svoltasi simultaneamente su tutto il territorio nazionale per quattro settimane a partire dal 15 novembre 2021.

Il protrarsi della pandemia da SARS-CoV-2, la riduzione dell'affluenza agli sportelli sul territorio, la possibilità di usufruire dei servizi on-line hanno reso necessario apportare delle modifiche all'impianto della rilevazione 2020 sia nel questionario che nella scala di valutazione che è passata da 4 a 5 valori. Anche il target per la misurazione della qualità dei servizi è stato conseguentemente rideterminato nel valore pari a 3,50.

Tutti i questionari compilati, indipendentemente dalla loro numerosità, sono stati raccolti mediante il solo canale mail/web.

Il campione relativo all'anno 2021 è costituito da n. 13.439 questionari più che raddoppiati rispetto all'anno precedente (5.828); oltre i $\frac{3}{4}$ (pari al 77%) compilati dai lavoratori.

Il numero di questionari è notevolmente inferiore agli anni scorsi quando in situazioni, non eccezionali come il 2020, ne sono stati raccolti oltre 20 mila.

Il giudizio medio conseguito a livello nazionale è stato pari a 4,06 (come da nota del Direttore generale del 15 marzo 2022 prot. 1021) sintesi del 4,20 relativo ai servizi specifici e del 3,92 dei servizi generali, su una scala Likert da 1 a 5 e target rideterminato a 3,50, ma non comparabile con quello espresso l'anno precedente per le modifiche intervenute nel questionario.

A livello di Direzioni regionali, si evidenziano il valore del giudizio medio minimo per la D.R Basilicata (3,91) e quello massimo per la Direzione provinciale Trento (4,19).

La rilevazione di *Customer satisfaction interna* condotta sui servizi strumentali e di supporto, rivolta ad utenti interni, si è svolta nel periodo compreso tra il 22 novembre e il 3 dicembre 2021 (lett. Dg del 15 marzo 2022 prot. 1021).

Lo strumento utilizzato è costituito da un questionario, che è stato inviato a tutto il personale Inail con contratto a tempo indeterminato e determinato.

Anche per la customer interna sono state apportate modifiche all'impianto della rilevazione 2020 sia nel questionario che nella scala di valutazione che è passata da 4 a 5 valori. Anche il target per la misurazione della qualità dei servizi è stato conseguentemente rideterminato nel valore pari a 3,50.

I dipendenti coinvolti sono stati 9.537 e, dato il carattere facoltativo dell'indagine, hanno risposto in 1.614 (16,9% dei destinatari).

Il giudizio medio espresso dal campione è risultato pari a 3,86 su una scala Likert da 1 a 5, più elevato del target fissato a 3,50, ma non comparabile con quello espresso l'anno precedente per le modifiche intervenute nel questionario. Il maggior grado di soddisfazione è stato raggiunto per gli aspetti inerenti il "utilizzo abitualmente gli applicativi disponibili (Teams, Outlook, etc...) per organizzare, comunicare e condividere informazioni con i miei colleghi" con un punteggio pari a 4,58.

Il giudizio medio più basso si osserva per la domanda "Il sistema di valutazione delle competenze stimola la crescita professionale" (2,96).

Con lettera del Dg del 14 luglio 2022 prot. n. 3382 è stata inviata all'Oiv la rilevazione della Customer satisfaction esterna e interna per l'anno 2021, report di analisi dei risultati aggregati a livello nazionale.

In ordine all'impianto metodologico di rilevazione delle Customer esterna e interna l'Oiv ha rilevato alcuni punti di riflessioni descritti nelle note seguenti:

- del 18 novembre 2021 prot. n. 689
- del 5 aprile 2022 prot. n. 241
- del 5 settembre 2022 prot. n. 522

In relazione a quanto evidenziato nelle suddette note l'Oiv ritiene opportuno, al fine di consentire il confronto dei risultati negli anni, consolidare le modalità di indagine di Customer satisfaction esterna e interna, monitorando anche l'adozione della nuova scala di valutazione che prevede l'introduzione di un valore centrale "né d'accordo, né in disaccordo" al quale viene attribuito un peso pari a 3, creando effetti distorsivi in ordine alla performance di Ente e all'apporto partecipato degli utenti esterni e interni.

Nell'allegato n. 6 della Relazione sulla performance è esposto l'esito della **valutazione** della performance delle unità organizzative. Per ciascuna unità è riportato il dettaglio degli elementi che concorrono alla determinazione del risultato di performance: n. 11 Direzioni territoriali e n. 2 Strutture regionali hanno ottenuto un punteggio di performance inferiore a 100. In una situazione di perdurante pandemia, il miglioramento rispetto allo scorso anno (n. 42 Direzioni territoriali e n. 8 Strutture regionali) potrebbe correlarsi anche al massiccio ricorso allo *smart working* e al livello di telematizzazione raggiunto dall'Istituto.

Per la **valutazione** delle Strutture Centrali (allegato n.6) il punteggio finale è per tutte pari a 100 (lo scorso anno 99,82).

7. Misurazione e valutazione della performance individuale

Con riferimento alle funzioni dell'Oiv ai sensi dell'art.14 c.4 lettera e) del d.lgs. n.150/2009 l'Oiv, sulla base del SMVP, propone all'Organo di indirizzo politico-amministrativo la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al titolo III.

La direttiva del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 28 aprile 2010, ravvisa la dirigenza di vertice nella figura del solo Direttore generale che assume peraltro la qualità di Organo.

Il SMVP, in ordine alla valutazione del Direttore generale, (delibere Cda n.4/2020 e n.35/2021) precisa che la valutazione del Direttore generale, in coerenza con le Linee guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri, è collegata al livello della performance organizzativa nel suo complesso, agli eventuali risultati relativi ad altri obiettivi individuali assegnati, nonché alla valutazione dei comportamenti organizzativi, con particolare riguardo alla capacità professionale e manageriale e all'attitudine ad adeguare lo stile direzionale alle mutevoli situazioni organizzative e gestionali dell'Istituto. Il vigente SMVP non precisa il modello attuativo della valutazione, in termini di eventuali sottodimensioni e pesi.

Al fine di superare tale carenza, l'Oiv ha nel tempo elaborato vari modelli di diversa complessità rispetto ai quali, per l'anno 2020 l'Oiv ha ritenuto di utilizzare un modello semplificato - che si ritiene opportuno considerare anche per l'anno 2021 - i cui elementi valutativi sono stati descritti nelle lettere dell'Oiv rispettivamente al Direttore generale (lettera del 24 settembre 2021 prot. n.525) e al Presidente dell'Ente nella sua qualità di Presidente nel CdA (lettera del 10 novembre 2021 prot. n. 665).

Atteso quanto fin qui esposto l'Oiv auspica che nel prossimo SMVP venga inserito un modello condiviso che tenga conto delle proposte formulate dall'Oiv (Linee guida DFP n.2/2017, n.5/2019) e in particolare dei seguenti criteri:

- dimensione "risultati", sulla base di una riparametrazione del valore attribuito alla performance complessiva presente in relazione al peso (convenzionalmente non minore di 70) indicato per tale dimensione. La dimensione individuale - nell'eventualità di assegnazione di obiettivi individuali come previsto nel SMVP vigente - potrebbe, laddove presente,

essere considerata nell'ambito della dimensione "risultati" anche in termini di peso assegnato (convenzionalmente non minore di 20);

- dimensione "comportamenti" (peso convenzionalmente attribuito pari a 30) nelle sottodimensioni: Sviluppo delle competenze dei collaboratori, Grado di differenziazione della valutazione dei dirigenti generali, Confronto qualitativo anche a partire dalla Relazione di autovalutazione del DG.

Per quanto attiene al ciclo valutativo del personale per l'anno 2021 si precisa che lo stesso, ai fini del migliore coordinamento organizzativo, si è arricchito della fase sperimentale di colloqui di confronto (colloqui di *feedback*) permettendo in tal modo l'analisi sulle motivazioni di eventuali scostamenti dalla performance attesa e consentendo il riallineamento a fronte di cambiamenti sostanziali del contesto di riferimento.

La valutazione della *performance* individuale (descritta in tabella al paragrafo 2.4, pag.40 e segg.) del personale delle Aree del comparto Funzioni Centrali, dei Funzionari di Vigilanza, di Collaborazione sanitaria, dei Dirigenti medici di I e II livello, della Ricerca (liv. IV-VIII) e dei Professionisti, vede il personale valutato nel numero totale di 7.746 unità distribuito secondo quattro fasce: il 47,51% (scorso anno 43,99%) valutazione "elevata"; il 49,81% (scorso anno 53,50%) valutazione "più che adeguata"; soltanto il 2,62% (scorso anno 2,49%) ha una valutazione "sufficiente" e lo 0,06% (lo scorso anno 0,03%) valutazione "insufficiente".

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021 - Valutazione dipendenti 2021

| 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 | |
|---|----------------------------|---|---------------|--|---------------|---|--------------|---|--------------|
| Personale delle Aree F.C. | 5.183 | 2.511 | 48,45% | 2.514 | 48,50% | 154 | 2,97% | 4 | 0,08% |
| Funzionari di vigilanza | 239 | 86 | 35,98% | 146 | 61,09% | 7 | 2,93% | - | 0,00% |
| Personale della collaborazione sanitaria | 858 | 382 | 44,52% | 458 | 53,38% | 17 | 1,98% | 1 | 0,12% |
| Medici di I livello | 263 | 140 | 53,23% | 121 | 46,01% | 2 | 0,76% | - | 0,00% |
| Medici di II livello | 96 | 67 | 69,79% | 29 | 30,21% | - | 0,00% | - | 0,00% |
| Personale comparto Ricerca (liv. IV – VIII) | 617 | 242 | 39,22% | 357 | 57,86% | 18 | 2,92% | - | 0,00% |
| Professionisti | 490 | 252 | 51,43% | 233 | 47,55% | 5 | 1,02% | - | 0,00% |
| Totale | 7.746 | 3.680 | 47,51% | 3.858 | 49,81% | 203 | 2,62% | 5 | 0,06% |

Fonte: Relazione sulla performance - Anno 2021

Per quanto attiene ai dirigenti di *livello generale e assimilati*, la valutazione per l'anno 2021 si è conclusa in data 20 luglio 2022 (lett. del Dg. Prot. n.3495), come si evince dalle seguenti tabelle¹⁰.

La valutazione dei dirigenti con incarico di *livello non generale* si distribuisce come di seguito indicato:

- su n. 144 dirigenti di II fascia valutati:
il 70,83% (lo scorso anno 66,90%) è risultato di fascia elevata; il 21,53% (lo scorso anno 23,94%) di fascia intermedia; il 7,64% (lo scorso anno 7,75%) di fascia base e lo 0% (lo scorso anno l'1,41%) di fascia sufficiente e nessun insufficiente.

Nei prospetti successivi sono, invece, riportati sinteticamente gli esiti della valutazione del personale dirigenziale di I e II fascia (e personale cd. assimilato).

| Categorie dipendenti | Numero dipendenti valutati | Valutati con range punteggio 99 - 100 e % rispetto al totale | | Valutati con range punteggio 97 - 98,999 e % rispetto al totale | | Valutati con range punteggio 94 - 96,999 % rispetto al totale | | Valutati con range punteggio 85 - 93,999 e % rispetto al totale | | Valutati con range punteggio < 85 e % rispetto al totale | |
|---|----------------------------|--|---------------|---|---------------|---|--------------|---|--------------|--|--------------|
| Dirigenti generali | 24 | 10 | 41,67% | 13 | 54,17% | 1 | 4,17% | - | 0,00% | - | 0,00% |
| Coordinatori generali, Avvocato generale, Sovrintendente san centrale | 7 | 2 | 28,57% | 2 | 28,57% | 2 | 28,57% | 1 | 14,29% | - | 0,00% |
| TOTALE | 31 | 12 | 38,71% | 15 | 48,39% | 3 | 9,68% | 1 | 3,23% | - | 0,00% |

| Categorie dipendenti | Numero dipendenti valutati | Dipendenti con valutazione elevata (superiore a 117,5) e % rispetto al totale | | Dipendenti con valutazione intermedia (fascia 105 - 117,499) e % rispetto al totale | | Dipendenti con valutazione base (fascia 95,25 - 104,999) e % rispetto al totale | | Dipendenti con valutazione sufficiente (fascia 80 - 95,349) e % rispetto al totale | | Dipendenti con valutazione insufficiente (< 75,999) e % rispetto al totale | |
|--|----------------------------|---|---------------|---|---------------|---|--------------|--|--------------|--|--------------|
| Dirigenti di II fascia | 144 | 102 | 70,83% | 31 | 21,53% | 11 | 7,64% | - | 0,00% | - | 0,00% |
| Responsabili di Struttura non dirigenziale di tipo B | 111 | 71 | 63,96% | 36 | 32,43% | 3 | 2,70% | - | 0,00% | 1 | 0,90% |
| Totale | 255 | 173 | 67,84% | 67 | 26,27% | 14 | 5,49% | - | 0,00% | 1 | 0,39% |

Fonte: Relazione sulla performance - Anno 2021

¹⁰ Cfr. integrazione pag. 41 Relazione sulle performance 2021

8. Prevenzione della corruzione e trasparenza

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 163 del 15 giugno 2021, l'Inail ha adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2021-2023.

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, come descritti nella tabella seguente.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021 - Prevenzione della corruzione

| Strutture | Processo | Obiettivo | Indicatore | Target | Risultato | % di accostamento al target |
|---------------------|------------|--|---|---------|-----------|-----------------------------|
| Sedi | Aziende | Garantire il tempestivo aggiornamento della situazione contributiva dei datori di lavoro | Percentuale delle lavorazioni "debiti/crediti" | 75,72 % | 78,12% | 103,17 |
| Direzioni regionali | Lavoratori | Incrementare il recupero delle prestazioni economiche erogate per infortunio o m.p. | Percentuale dell'importo incassato a titolo di azioni da rivalsa rispetto all'importo programmato | 100 % | 109,08% | 109,08% |

Fonte: sistema PBC - sottosistema Controllo obiettivi di produzione

9. Monitoraggio dell'Oiv

L'andamento gestionale è seguito mensilmente e trimestralmente dalla Direzione centrale programmazione bilancio e controllo.

Nella Relazione sulla performance, sarebbe tuttavia interessante riportare gli scostamenti degli obiettivi rispetto ai target e le loro cause, secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 1 del d.lgs. 150/2009 e s.m.i..

Riguardo ai target programmati nel Piano della Performance 2021-2023 e quelli descritti nella la Delibera CdA n.71/2022 è stata condotta un'analisi dall'Oiv - che ha tenuto conto del delicato periodo di pandemia da Sars-Covid 19, con evidenti e prevedibili impatti sulla programmazione e sulla carenza di personale a causa del prolungato blocco del turn-over - sulla base dei due citati documenti programmatori:

- Il Piano della performance 2021-2023 Allegato n. 4 - Obiettivi di produzione delle Direzioni territoriali e delle Strutture regionali aggregati a livello nazionale
- la Delibera CdA n.71/2022 Allegato A (n. 5) - Obiettivi di produzione delle Direzioni territoriali e delle Strutture regionali e delle Sedi locali aggregati a livello nazionale.

Si precisa che tale delibera assegna gli obiettivi e le correlate risorse economico-finanziarie e stabilisce l'avvio del ciclo di valutazione della performance per l'esercizio 2022.

Lo studio si è prefisso la necessità di segnalare gli obiettivi che hanno risentito di più dei problemi dell'ultimo biennio e, nell'ottica del miglioramento continuo, prevederne un graduale rientro con riferimento al periodo pre-pandemico. Sono stati pertanto analizzati gli andamenti dei target relativi ad alcuni *Obiettivi di produzione delle Direzioni territoriali e delle Strutture regionali (e delle Sedi locali) aggregati a livello nazionale*, programmati per gli anni 2021 e 2022 nei suddetti documenti.

Gli indicatori degli obiettivi analizzati - coincidenti nei due documenti, quindi tralasciando i nuovi positivi inserimenti - sono stati scelti sulla base dei target crescenti nel periodo considerato, rispetto alla baseline del Piano della performance 2021-2023 (consuntivo 2019).

Una prima differenza tra i due documenti emerge già nell'oggetto in quanto la delibera CdA n. 71/2022 sembra comprendere anche le sedi locali, apparentemente non citate nel Piano della performance 2021-2023.

Operando tuttavia un confronto di massima tra i due documenti - che si ritiene significativo quanto ai risultati tendenziali - si evidenziano alcuni punti di attenzione. A titolo di esempio si possono citare due obiettivi (Area Aziende e Area Lavoratori). Il confronto tra target evidenza target crescenti nel 2022 per i quali invece ci si attenderebbe una diminuzione.

| Obiettivo | Indicatore | Baseline (consuntivo 2019) | Target PP 2021-23 | Target Delibera CA n.71/2022 |
|-----------|------------|----------------------------------|-------------------------|---------------------------------------|
|-----------|------------|----------------------------------|-------------------------|---------------------------------------|

Area Aziende

| | | | | |
|---|--|--------|--------|--------|
| Migliorare l'efficienza riducendo i tempi di liquidazione dei verbali Inail | Tempo medio di lavorazione dei verbali Inail | 2,61gg | 4,02gg | 4,43gg |
|---|--|--------|--------|--------|

Area Lavoratori

| | | | | |
|--|--|---------|---------|---------|
| Migliorare l'efficacia e l'efficienza riducendo i tempi di definizione degli infortuni | Tempo medio di definizione degli infortuni | 10,24gg | 11,89gg | 14,23gg |
|--|--|---------|---------|---------|

Ai fini del confronto tra i Target aggregati dei dati territoriali programmati nel Piano della performance e quelli a consuntivo nella Relazione sulla performance, si auspica altresì che nella prossima Relazione sulla performance 2022 vengano inserite le tabelle degli "obiettivi di produzione - totale Italia" dati territoriali, dell'andamento gestionale riferito al IV trimestre dell'anno in esame, specificando accanto al nome dell'indicatore la relativa sigla. In tal modo si potrebbe definire un percorso di miglioramento volto al progressivo raggiungimento dei valori pre-pandemici assicurando così una maggiore qualità dei servizi al cittadino utente.

Il modello di monitoraggio elaborato dall'attuale Oiv ha ricevuto nel 2021 una nuova struttura semplificata - definita in condivisione con la Tecnostruttura - che tuttavia rileva dei limiti nella valutazione dei risultati di performance. La nuova costruzione, fondata sulla sola dimensione dell'Efficacia e non anche su quelle della Efficienza ed Economicità - a causa della indisponibilità di dati attendibili di fonte interna - consente un'analisi molto limitata della realtà, contraendo l'apporto complessivo del monitoraggio dell'Oiv sull'andamento dell'azione amministrativa dell'Inail.

Oltre a ciò si sottolinea la difficoltà di analisi della valutazione delle attività delle Direzioni Centrali, pur essendone definiti gli indicatori nel Sistema 2021.

Lo studio condotto sui dati annuali e regionali per gli anni 2019-2020-2021 - pur non potendosi considerare superato il periodo di particolare difficoltà dipendente dall'impatto della pandemia Covid19 sulle attività dell'Ente - evidenzia una ripresa come dimostrano le tabelle dei dati sui volumi.

L'Inail, pur con difficoltà di tipo organizzativo e/o gestionale, ha continuato a gestire i propri impegni anche attraverso un utilizzo intensivo e diffuso dello *smart working*.

L'Oiv pertanto auspica per il futuro, in ottica di miglioramento continuo, di poter disporre di dati completi per una valutazione più estesa e completa della *performance* dell'Istituto.

10. Monitoraggio POLA

Il 91,08% del personale a rapporto di pubblico impiego ha svolto prestazioni in modalità agile e il 45,78% delle giornate di lavoro sono state prestate con tale modalità. Nel corso del 2021 è stata, altresì, avviata l'erogazione di nuovi servizi erogati agli utenti esterni ed interni, finalizzati al consolidamento degli strumenti a supporto dell'adozione di modelli di lavoro agile ed a garanzia della continuità dei servizi nel periodo emergenziale (la creazione di spazi di *co-working* presso le strutture dell'Istituto; lo sportello Digitale; l'App. Inail di supporto all'utenza esterna ed interna; il *Digital work place* del dipendente).

Il monitoraggio degli indicatori programmati è volto, in particolare, a misurare alcune condizioni di salute abilitanti e l'implementazione del lavoro agile (All. n. 7) e si riferisce alla sola fase di Avvio del 2021.

Le dimensioni abilitanti sono due:

1. *Condizioni abilitanti del Lavoro Agile* (salute Organizzativa, salute Professionale, salute Digitale, salute Economico-finanziaria);
2. *Attuazione Lavoro Agile* (Quantità, Qualità).

In ottemperanza al *Template ordinario* per la compilazione del Pola del Dipartimento della Funzione Pubblica sarebbe auspicabile inserire anche la colonna "stato 2020 Baseline".

Il Dpr 22 giugno 2022 n.81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e

organizzazione" stabilisce (art.1) che sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ad alcuni piani tra i quali il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA).

11. Relazione annuale 2021 del Presidente Bettoni

Il 25 luglio 2022 è stata presentata a Palazzo Montecitorio dal Presidente Franco Bettoni la Relazione annuale Inail 2021, che illustra l'andamento infortunistico e tecnopatico, le attività realizzate nell'ambito della ricerca, della prevenzione, della riabilitazione e degli investimenti, i risultati economici conseguiti e gli obiettivi strategici per il futuro. I fondi stanziati dall'Unione europea nell'ambito del programma Next Generation EU rappresentano per l'Italia un'occasione unica di sviluppo, investimenti e riforme.

In tale percorso l'Inail ha evidenziato di intervenire sulle morti sul lavoro aumentando gli investimenti sulla sicurezza e avvalendosi dei progressi compiuti in questi anni dalla ricerca scientifica.

In tal senso si è ritenuto avviare collaborazioni strutturate e permanenti tra l'Inail e aziende o grandi gruppi industriali del Paese, impegnati nell'esecuzione dei singoli interventi previsti dal Pnrr.

Dovranno essere realizzate opere pubbliche in vari campi: delle infrastrutture e ammodernamento dei processi produttivi, dell'energia, delle tecnologiche e della sostenibilità sociale, che richiedono un impegno importante nella prevenzione per un efficace contrasto del fenomeno infortunistico.

L'accordo pilota siglato lo scorso aprile dall'Istituto con le Ferrovie dello Stato italiane, (che avranno un ruolo centrale nella realizzazione delle opere previste dal Pnrr con investimenti complessivi pari a circa 15 miliardi di euro) è destinato a fare da apripista per ulteriori collaborazioni con altri grandi gruppi industriali, con gli obiettivi di innovazione e ricerca per la sicurezza.

L'obiettivo è di garantire che la salute e la sicurezza sul lavoro siano centrali anche nella fase di ripresa trainata dal Pnrr. Dopo il rallentamento causato dalla pandemia, infatti, stiamo assistendo a una drammatica recrudescenza degli infortuni e delle morti sul lavoro, che deve essere affrontata insieme a tutti gli attori del sistema produttivo con azioni di prevenzione, ricerca e formazione tarate sulla realtà attuale.

A questo scopo l'Inail promuoverà azioni mirate per supportare le aziende e i grandi gruppi destinatari delle risorse del Pnrr, a partire dalla progettazione della fase operativa degli investimenti.

Il protocollo sottoscritto avrà durata quinquennale, in coerenza con la scadenza del Pnrr nel 2026, e prevede l'esecuzione di attività congiunte volte alla diffusione della cultura della prevenzione e al miglioramento della gestione di salute e sicurezza, anche attraverso il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei soggetti istituzionali competenti.

Gli ambiti della collaborazione riguardano tre grandi temi:

- la formazione, per sopperire alla mancanza di manodopera qualificata,
- i modelli gestionali della sicurezza (gestione dei rischi per la prevenzione degli infortuni e la promozione del benessere organizzativo e studio dei fattori di rischio per prevenire le patologie lavoro-correlate)
- la ricerca con la sperimentazione di soluzioni tecnologiche innovative, soprattutto nel campo della robotica.

L'accordo tra Inail e Gruppo FS è molto importante perché costituisce un paradigma che può essere esteso anche ad altri contesti. La riapertura dei cantieri, infatti, deve essere accompagnata con misure innovative per la sicurezza, che è un presupposto essenziale per la ripartenza e la ripresa.

12. Bandi incentivi di sostegno alle imprese (ISI)

In linea con quanto sopra descritto si evidenziano di seguito gli interventi effettuati dall'Inail in favore delle imprese virtuose volti ad estendere la tutela in campo prevenzionale.

La Relazione sulla performance 2021 descrive l'attività dell'Inail in ordine ai Bandi ISI al 31.12.2021, con l'obiettivo di incentivare le imprese a realizzare progetti per il miglioramento documentato delle condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori rispetto alle condizioni preesistenti.

Destinatari dei finanziamenti:

L'iniziativa è rivolta a tutte le imprese, anche individuali, ubicate su tutto il territorio nazionale iscritte alla Camera di commercio industria, artigianato ed agricoltura e gli Enti del terzo settore, ad esclusione delle micro e piccole imprese agricole operanti nel settore della produzione primaria dei prodotti

agricoli; queste ultime destinatarie dell'iniziativa ISI agricoltura 2019-2020, pubblicata il 6 luglio 2020.

Progetti ammessi a finanziamento:

Sono finanziabili le seguenti tipologie di progetto ricomprese in 4 Assi di finanziamento:

- Progetti di investimento e Progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale - Asse di finanziamento 1 (sub Assi 1.1 e 1.2)
- Progetti per la riduzione del rischio da movimentazione manuale di carichi (MMC) - Asse di finanziamento 2
- Progetti di bonifica da materiali contenenti amianto - Asse di finanziamento 3
- Progetti per micro e piccole imprese operanti in specifici settori di attività, Asse di finanziamento 4

Risorse finanziarie destinate ai finanziamenti:

Le risorse finanziarie destinate dall'Inail, ai progetti di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sono ripartite per regione/provincia autonoma e per assi di finanziamento.

Di tale ripartizione è data evidenza nell'allegato "Isi 2020 - risorse economiche" che costituisce parte integrante degli Avvisi pubblici regionali/provinciali pubblicati.

Il finanziamento, in conto capitale, è calcolato sulle spese ritenute ammissibili al netto dell'IVA, come di seguito riportato.

Per gli Assi 1, 2 e 3 il finanziamento è costituito da un contributo in conto capitale fino al 65% delle spese ammissibili, calcolate al netto dell'IVA, sostenute e documentate, per la realizzazione del progetto. Il progetto da finanziare deve essere tale da comportare un contributo compreso tra un minimo di Euro 5.000,00 ed un massimo di Euro 130.000,00. Il limite minimo di spesa non è previsto per le imprese fino a 50 dipendenti che presentano progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale.

Per i progetti di cui all'asse 4 il finanziamento è costituito da un contributo in conto capitale fino al 65% delle spese ammissibili, calcolate al netto dell'IVA, sostenute e documentate, per la realizzazione del progetto. Il progetto da finanziare deve essere tale da comportare un contributo compreso tra un minimo di Euro 2.000,00 ed un massimo di Euro 50.000,00.