

## **Giudizio di sintesi**

Allegato parte integrante del documento

“Validazione della Relazione sulla *performance* 2022 dell’Inail”

## **Sommario**

1. Documenti di riferimento
2. Tempistica
3. Correttezza metodologica
4. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e per gli stakeholder esterni
5. Risultati raggiunti
6. Misurazione e valutazione della performance organizzativa
7. Promozione delle pari opportunità
8. Misurazione e valutazione della performance individuale
9. Prevenzione della corruzione e trasparenza
10. Monitoraggio dell'Oiv
11. Monitoraggio Lavoro agile (PIAO 2022 – 2024)

## 1. Documenti di riferimento

Per validare la Relazione sulla performance 2022 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 2022 approvata* dal Civ in data 3 agosto 2023 con delibera n.13 e adottata dal Cs con determina n. 62 del 26 settembre 2023;
- *Relazione programmatica Civ 2023-2025* del 15 novembre 2022 (delibera Civ n. 12/2022);
- *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)* approvato in data 23 febbraio 2021 (CdA n. 35/2021) in carenza dell'aggiornamento per il 2022;
- *Piano Integrato di Attività e Amministrazione (PIAO) 2022-2024* del 6 dicembre 2022 (CdA n. 314/2022);
- *Linee guida per il monitoraggio e la performance complessiva dell'Inail*, del 9 ottobre 2020 versione 2.4;
- *Customer Satisfaction 2022 rilevazione esterna e interna - lettera Dg del 5 aprile 2023 prot. 1652 risultati correlati al salario accessorio*;
- *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 2023*;
- *Relazione annuale sulla condizione del personale 2022 Cug*, 30 agosto 2023.

## 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 2023, e la Relazione sulla *performance* 2022 è pervenuta all'Oiv in data 27 settembre 2023 (determina Cs n. 62 del 26 settembre 2023).

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".<sup>1</sup>

## 3. Correttezza metodologica

Nel 2022, ai sensi del d.l. n.80/2021 convertito con l. n.113/2021, è stato introdotto un nuovo strumento di programmazione degli obiettivi dell'Istituto: il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che, tra l'altro, ha assorbito anche il precedente Piano della Performance.

Come già evidenziato dalle osservazioni dell'Oiv in ordine ai PIAO 2022-2024 e 2023-2025, pur considerando che la norma generale non specifica nulla in merito al sistema duale della *governance* degli Enti previdenziali, l'Oiv ritiene che il mantenimento del consolidato flusso di approvazione avrebbe garantito il fattivo contributo degli Organi di *governance* dell'Inail<sup>2</sup> così come per la Relazione sulla performance in base alle vigenti norme esterne e interne<sup>3</sup>.

La Relazione sulla performance 2022 rendiconta i risultati ottenuti nel 2022 confrontati con gli obiettivi e i relativi target programmati per il medesimo anno.

Tali obiettivi sono stati definiti con la Delibera CdA n.71 del 29 marzo 2022.

---

<sup>1</sup> art.14, comma 6 d. lgs. n.150/2009 e s.m.i.

<sup>2</sup> Oiv, *Osservazioni dell'Oiv sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024*, 26/01/2023, prot. n. 43; *Osservazioni dell'Oiv sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025*, 9/06/2023, prot. n. 337

<sup>3</sup> d.lgs.n.479/1994 e Det. Pres. n.98/2017, artt. 5-11

In ordine a tale Delibera (già peraltro oggetto di osservazioni da parte dell'Oiv con lettera agli Organi del 29 aprile 2022, prot. n. 286) l'Oiv si è espresso anche nelle Osservazioni ai Piani integrati di attività e organizzazione (PIAO) 2022-2024 (CdA n. 314 del 6 dicembre 2022) e 2023-2025 (CdA n. 46 del 21 marzo 2023).

In particolare, la suddetta Delibera CdA n.71/2022 non contiene, nè poteva, la Sottosezione del *Valore Pubblico* vera e propria novità stabilita dal Legislatore.

In tal senso l'Oiv, ribadisce le osservazioni contenute nella lettera agli Organi sopra citata del 29 aprile 2022 che, dettata anche da un'urgenza di natura essenzialmente gestionale, ha avviato un processo di semplificazione degli obiettivi pluriennali.

La Relazione sulla performance si articola nelle seguenti sezioni:

- Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e per gli stakeholder esterni. In questa sezione sono descritte le analisi del contesto esterno e interno
- Risultati raggiunti
- Misurazione e valutazione della performance organizzativa. In questa sezione sono rendicontati gli esiti della misurazione e valutazione della performance dell'Inail delle Unità organizzative (Strutture centrali, Strutture regionali, Direzioni territoriali), per le quali si fa rinvio agli allegati, e nel suo complesso
- Promozione delle pari opportunità
- Misurazione e valutazione della performance individuale
- Processo di misurazione e valutazione della performance
- Collegamento con obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

I contenuti delle singole sezioni saranno descritti nel prosieguo della presente relazione<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> In linea generale, si suggerisce maggiore attenzione alle indicazioni normative e alle Tabelle.

#### 4. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e per gli stakeholder esterni

Per quanto attiene al contesto *esterno* l'art. 28 del decreto legge n. 36/2022 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza", convertito con modificazioni dalla legge n. 79/2022, ha autorizzato la costituzione della Società 3-I S.p.A., con capitale sociale interamente pubblico, finalizzata al conseguimento degli obiettivi indicati nella Missione 1 del PNRR e per lo svolgimento delle attività di sviluppo, manutenzione e gestione di soluzioni *software* e di servizi informatici a favore di Inps, Inail, Istat, della Presidenza del Consiglio dei ministri, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e delle altre P.A. centrali individuate nell'elenco previsto dalla legge n.196/2009.

Ciò rende necessario per l'Istituto avviare nel 2023 la revisione del modello organizzativo alla luce dell'impatto che tale innovazione avrà non solo sugli aspetti tecnologici ma anche sul più ampio assetto dell'Istituto, sul personale, sul patrimonio mobiliare e immobiliare e sulla funzione digitale dell'Istituto.

L'Inail è, inoltre, soggetto attuatore deputato alla realizzazione tecnico-operativa del subinvestimento 1.6.3-b: "Digitalizzazione dell'Inail", a titolarità del Dipartimento per la trasformazione digitale, per la cui realizzazione sono stati definiti 2 progetti:

1. il progetto "Digitalizzazione dei processi e servizi istituzionali";
2. il progetto "Realizzazione di servizi informatici per il *digital workplace*".

Per quanto riguarda l'analisi del contesto *interno* si precisa che nel corso del 2022 si sono avute le nomine del nuovo Direttore generale Andrea Tardiola (Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali n.3 dell'11 gennaio 2022) e del nuovo Civ, Presidente Guglielmo Loy (Dpcm n.1895 del 26 maggio 2022).

Si evidenzia altresì che il personale dell'Inail al 31 dicembre 2022 è pari a n. 8.215 unità di cui:

- n. 7.292 (88,77 %) appartengono al comparto "Funzioni centrali"
- n. 923 (11,23 %) sono rappresentate da personale con contratto "Ricerca".

Tabella consistenza complessiva del personale per il triennio 2020-2022

CATEGORIA	2020	2021	2022
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	153	148	147
Medici	408	382	504
Professionisti	493	484	462
Personale delle Aree Funzionari - Assistenti - Operatori	6.186	5.850	6.179
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	7	6	6
Personale dei livelli I/III - Ricerca	343	336	329
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	625	607	588
<b>TOTALE</b>	<b>8.215</b>	<b>7.813</b>	<b>8.215</b>

Fonte: sistema HR  
Estrazione dati dell'11 gennaio 2023

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

- n.188 personale a Ccnl privatistico Metalmeccanici del Centro protesi di Vigorso di Budrio e relative filiali
- n.22 personale a Ccnl privatistico Editoria e grafica della Tipografia di Milano
- n. 602 personale non titolare di un rapporto di lavoro subordinato, con specifico riferimento ai medici a rapporto libero professionale
- medici specialisti e gli infermieri professionali assunti con contratti di collaborazione coordinata e continuativa mediante la procedura straordinaria prevista nell'ambito delle misure per il contenimento dell'epidemia da SARS-CoV-2, sono stati attivati, a decorrere dal 1° novembre 2022, contratti a tempo determinato.

## 5. Risultati raggiunti

I risultati più significativi conseguiti in settori di particolare interesse per l'Istituto, quali la tutela sanitaria, la ricerca e la prevenzione.

### *Tutela sanitaria*

L'Inail eroga prestazioni economiche, sanitarie, socio sanitarie e integrative ai lavoratori infortunati e tecnopatici.

Le prestazioni sanitarie si articolano in:

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

**N. PRESTAZIONI PER "PRIME CURE" EFFETTUATE PRESSO I 128 AMBULATORI INAIL,  
DISTINTE PER RICHIESTE A SEGUITO DI INFORTUNIO O DI MALATTIA PROFESSIONALE**

Prestazioni sanitarie	Prestazioni		Variazione Prestazioni	di cui "prime cure"		Variazione "prime cure"
	2021	2022		2021	2022	
Infortuni	5.922.632	6.261.805	5,73%	484.699	488.638	0,81%
M.P.	1.092.090	1.065.403	-2,44%	38.567	33.233	-13,83%
<b>Totale</b>	<b>7.014.722</b>	<b>7.327.208</b>	<b>4,45%</b>	<b>523.266</b>	<b>521.871</b>	<b>-0,27%</b>

Fonte: EDH

**PRESTAZIONI RIABILITATIVE INTEGRATIVE**

Assistiti		Variazione Assistiti	Prestazioni		Variazione Prestazioni	Importo impegnato		Variazione Importo impegnato
2021	2022		2021	2022		2021	2022	
15.000	16.810	12,07%	496.406	592.704	19,40%	7.928.601,60	9.295.205,16	17,24%

Fonte: Cruscotto P.I.R.

**PRESTAZIONI EROGATE IN FORMA DIRETTA (PROTESI) – ASSISTITI E  
PRESTAZIONI**

Assistiti		Variazione Assistiti	Prestazioni		Variazione Prestazioni
2021	2022		2021	2022	
4.390	4.332	-1,32%	6.352	6.593	3,79%

Fonte: Elaborazioni Dcapr

### Ricerca

Al fine di realizzare la missione istituzionale dell'Inail, anche in prospettiva prevenzionale, l'Istituto collabora con strutture di ricerca del mondo accademico e scientifico. Le attività di ricerca ai fini prevenzionali sono classificate in tre categorie:

- Ricerca istituzionale: comprende i compiti/funzioni assegnati alla responsabilità dell'Inail da specifiche normative;

- B. Ricerca scientifica: ha per oggetto l'analisi dei fenomeni infortunistici e tecnopatici, le risultanze dell'attività di verifica e certificazione, i progetti già conclusi o in essere;
- C. Terza missione: concerne tutte le diverse tipologie di attività di diffusione e trasferimento delle conoscenze e dei risultati prodotti dalla ricerca.

In particolare, per quanto riguarda la Ricerca istituzionale si evidenziano di seguito i servizi di certificazione e verifica di attrezzature nel 2022:

SERVIZI OMOLOGATIVI E CERTIFICATIVI								
Servizi richiesti		Variazione servizi richiesti	Servizi resi		Variazione servizi resi	Importo fatturato (valore economico dei servizi resi)		Variazione importo fatturato
2021	2022		2021	2022		2021	2022	
156.993	148.690	-5,29%	97.090	93.595	-3,60%	10.828.368,53	15.743.114,43	45,39%

Fonte: procedura SIDPI e CIVA

## Prevenzione

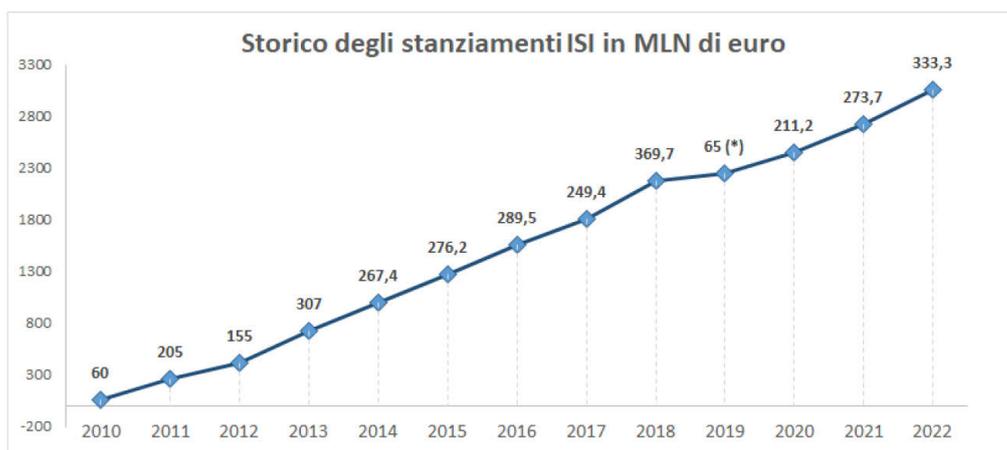
L'Inail svolge numerose attività in campo prevenzionale:

- interventi rivolti alle piccole, medie e micro imprese, di informazione, formazione, consulenza e assistenza, con il coinvolgimento delle parti sociali, degli organismi paritetici e dei patronati;
- l'inserimento delle tematiche della salute e sicurezza sul lavoro nei percorsi scolastici, universitari e di alta formazione;
- incentivi di sostegno economico alle imprese per progetti di investimento per il miglioramento della salute e sicurezza sul lavoro (bandi ISI ed agevolazioni contributive).

Quanto agli incentivi di sostegno economico si evidenziano:

### - *finanziamenti ISI*

Nel corso del 2022, in linea con gli indirizzi strategici e la Relazione programmatica 2022-2024 del Civ, è stato progettato il nuovo bando ISI (incentivi di sostegno alle imprese) – pubblicato nel febbraio 2023 - che mette a disposizione delle aziende che investono in prevenzione ulteriori 333 milioni di euro a fondo perduto.



- *agevolazioni contributive*

Rappresentano le riduzioni del premio assicurativo per le aziende che eseguono interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro ulteriori rispetto a quelli previsti dalla normativa di riferimento, a condizione che siano in regola con gli adempimenti contributivi ed assicurativi e con le vigenti disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nel 2022 le aziende che hanno presentato istanza di riduzione del tasso di tariffa sono state circa 27.000 con una riduzione complessiva del premio di € 164.395.684 (nel 2021 erano state n. 26.279 con una riduzione del premio pari a circa 150 milioni di euro).

In ottica di miglioramento continuo l'Oiv - in armonia con quanto indicato dal Civ nella delibera n. 13 del 3 agosto 2023 - propone di inserire indicatori di produzione per misurare le attività di ricerca e prevenzione.

## 6. Misurazione e valutazione della performance organizzativa

In questa sezione sono rendicontati gli esiti della misurazione e valutazione della performance dell'Inail delle Unità organizzative (Strutture centrali, Strutture regionali, Direzioni territoriali) per le quali si fa rinvio agli allegati dal n.1 al n.6, e della valutazione della performance dell'Istituto nel suo complesso, attraverso indicatori che misurano le seguenti dimensioni:

- attuazione delle strategie;
- stato di salute;
- efficienza ed economicità;
- efficacia;
- impatto.

### **Misurazione**

In considerazione della natura "selettiva" della *performance* nel presente documento sono rendicontati soltanto una parte degli obiettivi dell'Istituto. Gli obiettivi non utili ai fini della misurazione della *performance* sono rendicontati trimestralmente nella "Relazione trimestrale sull'andamento produttivo e profili finanziari" predisposta ai sensi dell'art. 3, comma 5, del d.lgs. n. 479/1994 e successive modificazioni.

In particolare per la misurazione della performance delle unità organizzative gli obiettivi gestionali e di produzione sono differenziati per tipologia di struttura e sono rendicontati nei seguenti allegati:

- allegato n. 1: Risultati degli obiettivi di *performance* delle Strutture centrali
- allegato n. 2: Risultati degli obiettivi di *performance* delle Strutture regionali
- allegato n. 3: Risultati degli obiettivi di *performance* delle Direzioni territoriali.
- allegato n. 4: Risultati di Customer satisfaction esterna
- allegato n. 5: Risultati di Customer satisfaction interna.

Per quanto attiene all'**allegato n. 1** - Risultati degli obiettivi di *performance* delle Strutture centrali (Obiettivi pluriennali e gestione) - come rilevato negli anni passati 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%. 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 alcun giudizio in merito.

Ai fini del miglioramento si ripropone quanto suggerito lo scorso anno nelle citate Linee guida di ottobre 2020 pubblicate in Amministrazione trasparente, sottolineando altresì quanto indicato in tal senso nella delibera del Civ n.13 del 3 agosto 2023.

Inoltre, appare necessario che la revisione del SMVP consenta di ottenere dati oggettivi dell'avanzamento del lavoro e del relativo impegno di risorse anche per le attività a termine.

In merito all'allegato n. 1 (Risultati degli obiettivi di *performance* delle Strutture centrali - Obiettivi di produzione aggregati a livello nazionale) si rileva quanto ai risultati che:

- su un totale di n.22 indicatori, di cui n. 2 modificati – non confrontabili e quindi non valutabili - rispetto all'anno precedente, più della metà degli indicatori hanno un risultato decrescente. Si evidenzia, tra l'altro, il risultato positivo di alcuni indicatori tra i quali: i Tempi medi di validazione contabile dei provvedimenti dell'area aziende e area lavoratori; il Numero degli infortuni definiti in 25 gg.; gli Indennizzi in capitale per infortunio in 100 gg. e Rendite dirette da infortunio in 80 gg; nonché della Percentuale del numero di aziende irregolari a seguito di verifica ispettiva.

In relazione all'**allegato n. 2** (Risultati degli obiettivi di *performance* delle Strutture regionali) le regioni presentano un totale di n.27 indicatori - di cui n. 2 modificati, non confrontabili e quindi non valutabili rispetto all'anno precedente - ad eccezione della Lombardia, Toscana e Sicilia che presentano n. 28 indicatori con riferimento ad un ulteriore Obiettivo di Core relativo agli ambulatori di Fisiokinesiterapia.

L'**allegato n. 3** riguarda i Risultati degli obiettivi di *performance* delle Direzioni territoriali che presentano un totale di n.17 indicatori.

Gli **allegati n. 4** e **n. 5** evidenziano i Risultati di Customer satisfaction esterna e interna. Gli utenti esterni e interni hanno partecipato alla misurazione della performance organizzativa, così come stabilito dalla 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.

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 21 novembre 2022.

I questionari compilati sono stati n.33.583 più che raddoppiati rispetto all'anno precedente (n.13.439).

Il giudizio medio conseguito a livello di Istituto è stato pari a 3,90 (nel 2021 4,06) sintesi del valore 4,06 relativo ai servizi specifici e 3,74 dei servizi generali, su una scala Likert da 1 a 5 al di sotto del valore obiettivo per l'anno 2022 era stato fissato a 4,00.

A livello di Direzioni regionale, si evidenziano il valore del giudizio medio complessivo minimo per la Sede regionale di Aosta (3,82) e quello massimo per la Direzione regionale Basilicata (4,03).

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 5 dicembre e il 16 dicembre 2022.

I dipendenti coinvolti sono stati 8.441 e, dato il carattere facoltativo dell'indagine, hanno risposto in 2.817 (33,4% dei destinatari).

Il giudizio medio espresso dal campione, su una scala Likert da 1 a 5, è risultato pari a 3,71 inferiore a quello relativo all'anno 2021 (3,86) e anche al valore obiettivo 4,00.

Il maggior grado di soddisfazione è stato raggiunto per gli aspetti inerenti "il lavoro agile" con un punteggio pari a 4,20.

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

In relazione alle proprie funzioni, l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance in riferimento alla citata nota del Direttore generale del 5 aprile 2023, in attesa di ricevere la documentazione dei dati nazionali sui quali curerà ulteriori approfondimenti, ha evidenziato, tra l'altro, alcuni profili di rilievo con nota del 3 maggio 2023, prot. n.251.

In riferimento alla confrontabilità dei dati, accogliendo una proposta dell'Oiv, si rileva la positiva armonizzazione dell'impianto metodologico che è rimasto

sostanzialmente invariato rispetto all'anno precedente e che consente quindi una confrontabilità con i dati ottenuti nella rilevazione 2021.

Per quanto attiene alla *Customer satisfaction esterna* l'Oiv rileva il positivo incremento dei questionari raccolti nel 2022 (n. 33.583) rispetto al 2021 (n. 13.439).

L'Oiv ha inoltre ribadito la necessità di alcuni dati di seguito indicati, peraltro già richiesti per il 2021 con lettera Oiv del 28 ottobre 2022 prot. 657:

- numerosità delle e-mail inviate agli utenti esterni posta a base della stessa rappresentatività dei rispondenti
- numerosità degli utenti selezionati ai quali sono state inviate le e-mail, ai fini di qualificare l'effettiva rappresentatività dei questionari raccolti.

Per quanto attiene alla *Customer satisfaction interna* l'Oiv ha rilevato positivamente nel biennio il progressivo incremento dei rispondenti:

- nel 2022 (n. 2.817 su 8.441 dipendenti pari al 33,4% dei destinatari)
- nel 2021 (n. 1.614 su 9.537 dipendenti pari al 16,9% dei destinatari)

## **Valutazione**

Nell'**allegato n. 6** Valutazione della *performance* delle Unità organizzative (Strutture centrali, Strutture regionali, Direzioni territoriali) della Relazione 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, tra i quali i risultati *Customer satisfaction* esterna e interna: le *Strutture Centrali*, pur con risultati ampiamente positivi, evidenziano un punteggio finale inferiore a 100; così pure le Direzioni regionali e Direzione provinciale di Bolzano e le Direzioni territoriali. Le fasce di compenso sono per tutte pari al 100%.

Lo scorso anno, in merito all'allegato 6 (Valutazione della performance delle Unità organizzative), l'Oiv aveva espresso un suggerimento - senza riscontro nell'attuale Relazione 2022 - indicando che nella colonna "risultato" dell'anno in esame (2022) della *Customer satisfaction interna* si inserissero i risultati di performance differenziati per regione (presenti nell'All. 5) in luogo del valore uniforme nazionale, come già avviene per la colonna "risultato" della *Customer satisfaction esterna*".

Peraltro, per la *Customer satisfaction interna*, rispetto allo scorso anno (3,86) si registra un valore inferiore per il 2022 (3,71).

In tema di *Customer satisfaction*, il Civ, nella delibera n.7/2022, aveva evidenziato 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 satisfaction interna* anche nelle singole strutture regionali e territoriali come per la *Customer satisfaction esterna* al fine della misurazione della performance organizzativa.

Nella stessa delibera n.7/2022 - ribadito anche nella citata delibera n. 13/2023 - il Civ, tra l'altro, aveva impegnato 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.

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.

### *Analisi dei risultati*

Per quanto attiene ai *risultati di performance* 2022 descritti nella tabella del par. 3.2.1 l'Oiv evidenzia - con riferimento ai target - che: su un totale di n.22 indicatori n. 2 non sono confrontabili con il 2021: gli incassi da rivalsa (ora espressi in euro) in luogo della "% importo incassato rispetto all'importo programmato" e "n. sopralluoghi-ispezioni effettuati per servizi omologativi" anziché "N. ispezioni pro capite".

Sui rimanenti n.20 target, più della metà ha subito un ribasso con conseguente innalzamento della % di accostamento - per tutti sopra al 100%.

Tale ribasso si è avuto soprattutto nel processo Lavoratori: su 9 indicatori, 7 evidenziano un target inferiore.

Sarebbe opportuno che la Relazione sulla performance 2022 evidenziasse le motivazioni delle riduzioni dei target come espressi anche nella Valutazione di seguito descritta.

### **Valutazione della Performance complessiva**

La valutazione della performance dell'Istituto nel suo complesso (par. 3.3) si riferisce al SMVP approvato in data 23 febbraio 2021 (CdA n. 35) in quanto non si è avuto aggiornamento del SMVP per il 2022. La citata valutazione è calcolata su 5 tipologie di indicatori: *attuazione delle strategie* (tipologia inserita dal SMVP 2021) *stato di salute*, *efficienza/economicità*, *efficacia*, *impatto*.

Il punteggio complessivo è inferiore (92,72) a quello dello scorso anno (96,32).

Dalla analisi puntuale delle 5 tipologie si evince che:

1. *Attuazione delle strategie*: il risultato totale è migliorato (98,93) rispetto a quello dello scorso anno (96,43). In particolare nell'indicatore "importo premi omessi accertati" il target (espresso in Euro) ha subito un ribasso, il risultato è superiore rispetto allo scorso anno e la % accostamento si è innalzata.
2. *Stato di salute*: il risultato totale è in flessione (90,94) rispetto a quello dello scorso anno (97,08).
  - a. In particolare nell'obiettivo "migliorare la salute organizzativa" si sottolinea, rispetto al SMVP 2021, l'inserimento di due nuovi indicatori "percentuale di lavoratori agili effettivi" e "percentuale di lavoro agile".
  - b. Nell'obiettivo "migliorare la salute professionale" si sottolinea che l'indicatore "Percentuale di dipendenti con lauree tecnico-scientifiche/economiche/area medica" ha subito un ribasso del target, il risultato è superiore rispetto allo scorso anno e la % accostamento si è innalzata.
  - c. Nell'obiettivo "migliorare la salute etica" si sottolinea che l'indicatore "Percentuale di dirigenti oggetto di rotazione degli incarichi" ha subito un significativo ribasso del target, il risultato è superiore rispetto allo scorso anno e la % accostamento si è innalzata.

d. Nell'obiettivo "migliorare la salute economico-finanziaria" l'indicatore relativo alla "Riscossione delle entrate contributive, comprese sanzioni civili" (rapporto tra entrate contributive riscosse ed entrate contributive accertate) ha subito un lieve ribasso del target, il risultato e % accostamento sono leggermente migliorativi rispetto allo scorso anno.

3. *Efficienza/economicità*: nel processo Lavoratori si rileva un miglioramento nei risultati dei tempi medi di definizione degli infortuni e di costituzione rendite dirette normali da infortunio.

4. *Efficacia*: rispetto al SMVP 2021, nel processo Lavoratori, l'Oiv rileva la mancanza di un indicatore "% incassi da riverse rispetto all'importo programmato".

Il punteggio complessivo è superiore (100,00) a quello dello scorso anno (99,92).

5. *Impatto*: nel 2022 il punteggio complessivo (82,05) - su n. 3 indicatori - è inferiore a quello dello scorso anno (94,15) su n.4 indicatori. Nel 2022 non risulta presente il "Grado di utilizzo di Spid nei servizi digitali" considerato nel 2021.

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 "*compete 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. 3/2018<sup>5</sup> 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

---

<sup>5</sup> 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.

- *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
- *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.

## 7. 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*.

Il Piano Triennale di azioni positive, quale strumento finalizzato ad attuare obiettivi di parità e di pari opportunità, nonché di prevenzione e rimozione di qualsiasi forma di discriminazione, contiene diverse aree d'intervento, per ciascuna delle quali vengono individuati obiettivi e relative azioni.

Il Piano del triennio 2020-2022 (predisposto dal Cug e approvato dall'Istituto con delibera del Civ n. 19 del 21 ottobre 2020), nel 2021 è stato rivisto per il periodo 2022-2024, ma non adottato in considerazione delle modifiche normative che hanno introdotto il PIAO, unico atto di programmazione e governance nel quale confluiscono diversi strumenti di programmazione, fra cui anche il Piano triennale delle azioni positive che, fino ad oggi, hanno goduto di una propria autonomia quanto a tempistiche, contenuti e norme di riferimento.

Il Piano triennale di azioni positive 2022-2024, proposto all'Amministrazione nel corso del 2021 ma non adottato in vista dell'introduzione 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.

Come detto sopra il PIAO ha assorbito<sup>6</sup>, tra l'altro, il Piano dei fabbisogni, il Piano della performance, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile e il Piano delle azioni positive. Tutti i loro riferimenti sono da intendersi riferiti alle corrispondenti sezioni del PIAO. Per l'anno che interessa la presente Relazione, si deve far riferimento al PIAO 2022-2024.

Per l'anno 2022 il termine per l'adozione del PIAO 2022-2024, originariamente previsto per il 31 gennaio, è stato differito<sup>7</sup> al 30 aprile 2022 e gli strumenti attuativi<sup>8</sup> sono intervenuti a giugno.

Nelle more dell'adozione degli strumenti attuativi del PIAO, al fine di rispettare i principi di legittimità e continuità dell'azione amministrativa e garantire la piena operatività dell'Istituto, con delibera del CdA n. 71 del 29

---

<sup>6</sup> DPR 24 giugno 2022 n. 81.

<sup>7</sup> al 30 aprile 2022 (art. 1, comma 11, del d.l. 30 dicembre 2021 n. 228 convertito, con modificazioni, dalla l. 25 febbraio 2022 n. 15) e, da ultimo, al 30 giugno 2022 (art. 7, comma 1, lett. a), del d.l. 30 aprile 2022 n. 36 convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022 n. 79).

<sup>8</sup> DPR 24 giugno 2022 n. 81 - che ha individuato gli adempimenti soppressi relativi ai Piani assorbiti dal PIAO - ed il Decreto 30 giugno 2022 n. 132 del Ministro della Pubblica amministrazione, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

marzo 2022 sono stati assegnati gli obiettivi e le correlate risorse economico finanziarie e sono stati definiti, altresì, gli obiettivi di performance per l'anno 2022 delle Strutture centrali e territoriali, nell'ambito dei quali sono ricompresi anche gli obiettivi in materia di promozione delle pari opportunità. L'adozione di tale provvedimento ha costituito il presupposto per la successiva assegnazione degli obiettivi e delle correlate risorse economico finanziarie ai

Responsabili delle Strutture centrali e regionali - avvenuta con determinazione del Direttore generale n. 14 del 29 marzo 2022 - e la conseguente attivazione di tutte le operazioni tecnico-procedurali connesse alle attività gestionali di tali Strutture, nonché per il corretto avvio del ciclo di valutazione della performance per l'anno 2022.

Per quanto esposto, il PIAO 2022-2024, per le sottosezioni *Valore pubblico* e *Performance* fa rinvio alla delibera del CDA n. 71 del 29 marzo 2022 nella quale si trovano (All. B Obiettivi di performance organizzativa) i due indicatori che misurano la salute di genere: "Percentuale di donne presenti nell'organizzazione" e "Percentuale di donne in ruoli apicali". Per quest'ultimo il risultato 2022 è inferiore al target (cfr. Relazione 3.3.).

L'Oiv sottolinea l'importanza delle politiche per le pari opportunità, la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni, il benessere organizzativo, rafforzata anche dalla citata direttiva e 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".

Come detto sopra, la *Relazione sulla performance 2022* riporta 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.

La Relazione sulla performance 2022 al cap. 4 conferma l'avvio delle seguenti attività:

- 1) Analisi della documentazione utile alla predisposizione del Bilancio di genere finalizzato ad orientare le politiche del personale in un'ottica di equità tra le componenti maschili e femminili.

- 2) Definizione della regolamentazione del lavoro agile, ai fini dell'attuazione a regime di una modalità lavorativa "ibrida", che alternando il lavoro in presenza e a distanza, costituisce una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa prescindendo dal genere.
- 3) Realizzazione della progettazione di dettaglio del percorso formativo "la cultura del rispetto" rivolto a tutto il personale dell'Istituto, volto a favorire il benessere organizzativo del personale dell'Inail attraverso la creazione di un clima positivo che faciliti il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e ad accrescere la cultura del rispetto della persona e valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo anche attraverso l'utilizzo di specifici strumenti e di una corretta comunicazione interpersonale. L'erogazione è stata programmata a partire dal 2023.
- 4) Predisposizione del Codice etico su proposta del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", e sentito il responsabile per l'anticorruzione e la trasparenza, nonché le OO.SS. con l'obiettivo finale di alimentare un sistema interno in cui il rispetto della legalità e il valore dell'etica aziendale sia percepito non già come il risultato di una condotta imposta, ma il frutto di un processo endogeno volto a interiorizzare, condividere e mettere in pratica quei principi e valori enunciati nel Codice che tutti, nell'ambito del nostro lavoro, siamo chiamati a osservare quotidianamente.

Il Cug in data 10 giugno 2022 ha trasmesso all'Oiv la *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 n.2/2019 sempre della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il 30 agosto 2023 è pervenuta all'Oiv la *Relazione del Cug sulla condizione del personale dell'Ente* per il 2022 di cui si illustrano di seguito alcune tabelle significative.

## RELAZIONE CUG SULLA CONDIZIONE DEL PERSONALE 2022

### Personale per genere e titolo di studio - Anno 2022

TIPO INQUADRAMENTO	Laurea		Laurea magistrale		Inferiore al Diploma superiore		Diploma di scuola superiore		Titolo non registrato		Totale	%
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	valori assoluti	valori %
DIRIGENTI DI I FASCIA			17	7					1	3	28	0,33%
DIRIGENTI DI II FASCIA			72	52							124	1,47%
OPERATORI	5	2	3	5	74	41	111	33	2	5	281	3,34%
ASSISTENTI	33	62	83	169	102	110	222	352	27	45	1205	14,31%
FUNZIONARI	180	644	677	1446	37	129	390	764	173	253	4693	55,72%
MEDICI			171	198					41	94	504	5,98%
PROFESSIONISTI		1	271	186						4	462	5,48%
RICERCA I-II		1	190	136						2	329	3,91%
RICERCA IV-VIII	10	14	58	115	34	29	175	151	1	1	588	6,98%
METALMECCANICI	47	8	6	1	66	16	27	7	6	3	187	2,22%
GRAFICI					15	2	3	2			22	0,26%
TOTALE	275	732	1548	2315	328	327	928	1309	251	410	8423	100,00%

### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età - Anno 2022

TIPO DI MISURA	UOMINI									DONNE						
	CLASSI DI ETÀ					Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	CLASSI DI ETÀ					Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
	<30	31-40	41-50	51-60	> di 60				<30	31-40	41-50	51-60	> di 60			
part-time verticale	1	1	8	17	3	30	27,78	0,94	0	2	29	41	6	78	72,22%	1,52
part-time orizzontale	0	1	5	13	0	19	9,05	0,59	0	4	80	99	8	191	90,95%	3,71
Telelavoro	0	4	51	38	14	107	26,23	3,34	1	23	164	93	20	301	73,77%	5,85
LAVORO AGILE	6	72	595	1129	370	2172	36,13	67,83	9	144	1296	1923	467	3839	63,87%	74,59
<b>Totale complessivo</b>	7	78	659	1197	387	2328			10	173	1569	2156	501	4409		
<b>% complessiva</b>	0,30	3,35	28,31	51,42	16,62	100,00			0,23	3,92	35,59	48,90	11,36	100,00		

Si evidenzia che il personale di genere femminile utilizza in misura maggiore le varie forme di flessibilità lavorativa.

Nell'anno 2022 la misura di conciliazione maggiormente utilizzata dal personale Inail, per le note disposizioni governative seguite all'emergenza Covid-19, è stata quella del lavoro agile, fruita da circa il 71% del personale dipendente.

La Relazione del CUG per il 2022 evidenzia nelle conclusioni alcuni profili di interesse suggerendo delle possibili soluzioni cui si fa rinvio nella stessa Relazione:

- nel PIAO 2022-2024 la forza dell'Istituto è in progressiva contrazione dovuta principalmente alla cessazione per pensionamento, con una perdita di

- competenze funzionali per garantire le *performance* dell'Istituto e la salvaguardia degli attuali livelli di servizio: il fabbisogno complessivo a dicembre 2022 ammontava a 8.718 unità di personale per il comparto Funzioni centrali (oltre al personale con contratto della Ricerca e metalmeccanici) a fronte di personale in forza per lo stesso comparto pari a 8.026 unità, con carenza significativa di personale sanitario, di professionisti e di personale amministrativo in senso stretto, tra cui gli ispettori di vigilanza
- *oltre il 72% del personale ha superato i 50 anni di età*: sarà necessario dare attuazione alle azioni individuate nel Piano triennale di azioni positive che si riferiscono alle politiche di *active aging*. Il dato delinea però anche una possibile zona di criticità in relazione all'Organizzazione digitale ed al relativo Piano triennale che individua come leva abilitante della nuova organizzazione *"un cambiamento culturale che promuova un accrescimento delle competenze digitali del personale ed un utilizzo il più diffuso possibile di strumenti e metodi di lavoro collaborativi, integrati ed interoperabili resi disponibili da un ecosistema tecnologico sempre più innovativo"*. Queste azioni sono spendibili anche in tema di *smart working*, strumento per la conciliazione vita-lavoro, che implica una dimestichezza digitale e la conoscenza delle innovazioni tecnologiche
  - *la rappresentanza femminile all'Inail è bassa nelle alte professionalità*, nonostante la componente femminile del personale non dirigenziale sia più elevata. Il Piano triennale di azioni positive prevede interventi a sostegno della cultura di genere nonché una formazione mirata in materia di *"bilancio di genere"*
  - *oltre il 17 % dei dipendenti con livello non dirigenziale permane da oltre 5 anni nel medesimo livello*
  - *il ruolo dei funzionari di vigilanza dell'Istituto è in via di esaurimento*, infatti permangono nella funzione poco più di 200 unità di personale.  
L'INL ha assorbito le competenze dei due enti (INPS e INAIL) per le attività di vigilanza, anche se il personale è rimasto alle dipendenze delle proprie amministrazioni
  - *promozione del benessere organizzativo* attraverso la cultura della legalità.  
Il PIAO adottato dal CdA nel dicembre 2022 prevede, tra le altre, quali *misure obbligatorie*, la previsione di norme di tutela del *whistleblower*
  - *rotazione del personale* e trasparenza negli avanzamenti di carriera.

Come si legge nel PIAO 2022-2024, l'Istituto deve attuare il principio di rotazione degli incarichi dirigenziali nelle more dell'adozione di una specifica regolamentazione, come proposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Lo stesso PIAO prevede la prossima emanazione di un regolamento specifico per la rotazione degli incarichi, che rappresenti una disciplina unitaria sia per il personale dirigenziale sia per le funzioni prettamente specialistiche ma anche per altre tipologie di incarico. Come previsto dal PIAO, per ciò che concerne gli incarichi attribuiti al personale non dirigenziale, nella predisposizione del contratto integrativo di ente, nonché negli specifici regolamenti per l'attribuzione di incarichi, si deve provvedere a definire i criteri di attribuzione al personale avente titolo, con particolare riferimento ai tempi massimi di permanenza nell'incarico e, di conseguenza, alla rotazione degli stessi secondo la normativa vigente in materia di anticorruzione

- *adozione del Codice Etico Inail e degli strumenti di attuazione per il benessere organizzativo e la prevenzione e gestione dei conflitti.*

Si illustrano di seguito alcune tabelle in materia di pari opportunità inserite nella Relazione sulla performance 2022.

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2022

### Anno 2022

#### Ripartizione per genere e categoria

CATEGORIA	2020		2021		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti I e II fascia - Funzioni Centrali	88	65	84	64	85	62
Medici	190	218	170	212	212	292
Professionisti	297	196	289	195	271	191
Personale delle Aree Funzionari - Assistenti - Operatori	2.067	4.119	1.954	3.896	2.119	4.060
Dirigenti I e II fascia - Ricerca	6	1	6	-	6	-
Personale dei livelli I/III - Ricerca	200	143	196	140	190	139
Personale dei livelli IV/VIII - Ricerca	296	329	285	322	278	310
<b>TOTALE</b>	<b>3.144</b>	<b>5.071</b>	<b>2.984</b>	<b>4.829</b>	<b>3.161</b>	<b>5.054</b>
	<b>8.215</b>		<b>7.813</b>		<b>8.215</b>	

Fonte: sistema HR

Estrazione dati dell'11 gennaio 2023

## Anno 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
<b>TOTALE</b>	<b>3.289</b>	<b>5.284</b>	<b>3.144</b>	<b>5.071</b>	<b>2.984</b>	<b>4.829</b>
	<b>8.573</b>		<b>8.215</b>		<b>7.813</b>	

Fonte: sistema HR

Nel 2022 su un totale di risorse pari a n.8.215, n.5.054 sono donne e n.3.161 sono uomini. Nel 2021 su un totale di risorse pari a n.7.813, n. 4.829 sono donne n.2.984.

In ordine alle posizioni apicali della Categoria Dirigenti I e II fascia – Funzioni centrali si evidenzia: nel 2022 n.62 donne e n. 85 uomini; nel 2021 n.64 donne e n.84 uomini. Per quanto attiene alle altre tabelle l’Oiv evidenzia la significatività degli seguenti dati:

- “Composizione percentuale del personale laureato per genere e categoria”  
nel 2022 la percentuale delle donne è pari a 62,37 (nel 2021 55,99) mentre quella degli uomini è pari al 57,65 (nel 2021 56,07)
- “Cessazioni dal servizio per genere e categoria”  
nel 2022 il n. delle donne è pari a 291 (nel 2021 n.295) mentre gli uomini il n. è pari a 167 (nel 2021 n.204)
- “Part-time per genere e categoria”  
nel 2022 il n. delle donne è pari a 262 (nel 2021 n.280) mentre gli uomini il n. è pari a 48 (nel 2021 n.45)
- “Telelavoro per genere e categoria”  
nel 2022 il n. delle donne è pari a 315 (nel 2021 n.250) mentre gli uomini il n. è pari a 110 (nel 2021 n.89)
- “Denunce di infortunio per modalità di accadimento e genere” (in occasione di lavoro e in itinere)

nel 2022 il n. delle donne è pari a 272.389 (nel 2021 n.189.814) mentre gli uomini il n. è pari a 386.885 (nel 2021 n.333.570)

- "Denunce di infortunio da sars-Cov-2"

nel 2022 il n. delle donne è pari a 82.630 (nel 2021 n.32.687) mentre gli uomini il n. è pari a 37.243 (nel 2021 n.15.171).

## 8. 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, 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 2021, in ordine alla valutazione del Direttore generale (delibera Cda 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 SMVP non precisa il modello attuativo della valutazione, in termini di eventuali sottodimensioni e pesi.

Nel SMVP 2023 è stato inserito un modello condiviso che ha tenuto conto delle proposte formulate dall'Oiv (Linee guida DFP n.2/2017, n.5/2019).

Per quanto attiene, in linea generale, al ciclo valutativo del restante personale dell'Istituto per l'anno 2022 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.

Per quanto concerne la valutazione della *performance* individuale (descritta in tabella al paragrafo 5) 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 7.924 unità distribuito secondo quattro fasce: il 49,15% (scorso anno 47,51%) valutazione "elevata"; il 48,36% (scorso anno 49,81%) valutazione "più che adeguata"; soltanto il 2,42% (scorso anno 2,62%) ha una valutazione "sufficiente" e lo 0,06% come lo scorso anno, valutazione "insufficiente".

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2022 - Valutazione dipendenti 2022

Categorie dipendenti	Numero dipendenti valutati	Dipendenti con valutazione <i>elevata</i> e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione <i>più che adeguata</i> e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione <i>sufficiente</i> e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione <i>insufficiente</i> e % rispetto al totale	
Personale delle Aree F.C.	5.317	2.649	49,82%	2.527	47,53%	137	2,58%	4	0,08%
Funzionari di vigilanza	216	83	38,43%	129	59,72%	4	1,85%	-	0,00%
Personale della collaborazione sanitaria	917	422	46,02%	481	52,45%	14	1,53%	-	0,00%
Medici di I livello	283	149	52,65%	122	43,11%	12	4,24%	-	0,00%
Medici di II livello	103	62	60,19%	41	39,81%	-	0,00%	-	0,00%
Personale comparto Ricerca (liv. IV – VIII)	604	269	44,54%	314	51,99%	21	3,48%	-	0,00%
Professionisti	484	261	53,93%	218	45,04%	4	0,83%	1	0,21%
<b>Totale</b>	<b>7.924</b>	<b>3.895</b>	<b>49,15%</b>	<b>3.832</b>	<b>48,36%</b>	<b>192</b>	<b>2,42%</b>	<b>5</b>	<b>0,06%</b>

Fonte: Relazione sulla performance - Anno 2022

Per quanto attiene ai dirigenti di *livello generale e assimilati*, la valutazione per l'anno 2022 si è conclusa in data 31 luglio 2023 (lett. del Dg. prot. n.3867), come si evince dalla seguente tabella<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Cfr. integrazione pag. 51 Relazione sulle performance 2022

Categorie dipendenti	Numero dipendenti valutati	Valutati con range punteggio 93 - 100 e % rispetto al totale		Valutati con range punteggio 91 - 92,999 e % rispetto al totale		Valutati con range punteggio 90 - 90,999 % rispetto al totale		Valutati con range punteggio 85 - 89,999 e % rispetto al totale		Valutati con range punteggio < 85 e % rispetto al totale	
Dirigenti generali	25	2	8,00%	4	16,00%	13	52,00%	6	24,00%	-	0,00%
Coordinatori generali, Avvocato generale, Sovrintendente san.centrale	6	-	0,00%	4	66,67%	2	33,33%	-	0,00%	-	0,00%
<b>TOTALE</b>	<b>31</b>	<b>2</b>	<b>6,45%</b>	<b>8</b>	<b>25,81%</b>	<b>15</b>	<b>48,39%</b>	<b>6</b>	<b>19,35%</b>	<b>-</b>	<b>0,00%</b>

I range di valutazione non sono confrontabili con quelli degli anni precedenti.

Fonte: Relazione sulla performance - Anno 2022

In merito ai dirigenti con incarico di *livello non generale* la valutazione si distribuisce come di seguito indicato:

- su n. 145 dirigenti di II fascia valutati:  
il 65,77% (lo scorso anno 70,83%) è risultato di fascia elevata; il 26,92% (lo scorso anno 21,53%) di fascia intermedia; il 5,77% (lo scorso anno 7,64%) di fascia base, lo 0,77% (lo scorso anno 0,00%) di fascia sufficiente e lo 0,77% insufficiente.

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 95,35 - 104,999) e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione sufficiente (fascia 80 - 95,349) e % rispetto al totale		Dipendenti con valutazione insufficiente (< 79,999) e % rispetto al totale	
Dirigenti di II fascia	145	98	67,59%	33	22,76%	11	7,59%	1	0,69%	2	1,38%
Responsabili di Struttura non dirigenziale di tipo B	115	73	63,48%	37	32,17%	4	3,48%	1	0,87%	-	0,00%
<b>Totale</b>	<b>260</b>	<b>171</b>	<b>65,77%</b>	<b>70</b>	<b>26,92%</b>	<b>15</b>	<b>5,77%</b>	<b>2</b>	<b>0,77%</b>	<b>2</b>	<b>0,77%</b>

Fonte: Relazione sulla performance - Anno 2022

## 9. Prevenzione della corruzione e trasparenza

Il d.p.r. 24 giugno 2022 n. 81 ha stabilito che, a decorrere dal 2022, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza è assorbito dal Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO), al cui interno vi è la specifica sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza". Gli obiettivi programmati nella citata sottosezione sono anche obiettivi di *performance* delle unità organizzative centrali e territoriali.

In data 6 dicembre 2022 con delibera n.314 il CdA dell'Inail ha approvato il PIAO 2022-2024 facendo rinvio per le sottosezioni *Valore pubblico* e *Performance*, alla delibera del CdA n. 71 del 29 marzo 2022, già peraltro oggetto di osservazioni da parte dell'Oiv (lettera agli Organi del 29 aprile 2022, prot. n. 286).

Ferme restando le osservazioni dell'Oiv in merito al citato PIAO - trasmesse agli Organi in data 26 gennaio 2023 prot. n.43 - nella presente relazione si evidenzia, riguardo alle funzioni svolte dall'Organismo in materia di anticorruzione e trasparenza, che i due obiettivi di produzione finalizzati, in via indiretta, alla prevenzione della corruzione, riferiti ad attività delle Direzioni territoriali e delle Strutture regionali sono stati conseguiti per intero.

Nella Relazione sulla performance 2022 - Prevenzione della corruzione - è stata riproposta la Tabella della Relazione sulla performance 2021. Sarebbe opportuno aggiornare la stessa con i dati del 2022.

## 10. 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..

In data 17 maggio 2023, prot. 283, l'Oiv in coerenza con le proprie funzioni in materia di monitoraggio della performance dell'Inail, nell'ottica di una leale e proficua collaborazione con la Tecnostruttura ha elaborato il Monitoraggio della Performance dell'Inail (art. 6, lgs. n. 150/2009 e s.m.i.) - Dati annuali 2020 2021 2022 (art. 6, lgs. n. 150/2009 e s.m.i.) sulle Direzioni Regionali e Direzioni Territoriali al fine di offrire il proprio contributo al percorso di miglioramento continuo.

Il modello per il monitoraggio si focalizza a partire dai dati disponibili sui data base dell'Inail al 31 dicembre 2022 e - come già evidenziato nel monitoraggio precedente in ordine alla mancanza di dati attendibili sui costi - sulla sola dimensione dell'Efficacia e non anche su quelle della Efficienza ed Economicità; ciò consente una analisi molto limitata della realtà, contraendo l'apporto complessivo del monitoraggio dell'Oiv sull'andamento dell'azione amministrativa dell'Inail.

Lo studio condotto sui dati annuali e regionali per gli anni 2020-2021-2022 pur potendosi considerare superato il periodo di particolare difficoltà dipendente dall'impatto della pandemia Covid19 sulle attività dell'Ente - grazie anche all'utilizzo diffuso dello smart working - evidenzia, unitamente a segnali di ripresa, persistenti criticità.

Con riferimento all'andamento nazionale nel periodo in esame, sono stati prescelti alcuni indicatori di rilevanza per l'Istituto, contenuti nel SMVP 2021 dell'Inail.

L'analisi condotta ha evidenziato quanto segue:

- i due indicatori prescelti per l'analisi dell'Area Aziende - Compensazione debiti/crediti e % Emissioni Pat in 20 gg. - pongono in rilievo, quanto ai volumi e relativamente all'anno 2022, una decrescita
- i tre indicatori prescelti per l'analisi dell'Area Lavoratori - definizione infortuni % in 25 gg., indennizzi in capitale per M.P. % M.P. tabellate indennizzate in 100 gg. e Costituzione rendite a superstiti ex dirette % in 80 gg. - relativamente all'anno 2022, mostrano un andamento positivo per quanto riguarda gli indicatori Definizione infortuni S.2.02.05 - % in 25 gg e Indennizzi in capitale per MP (DB)

S.2.10.06 - % MP tabellate indennizzate in 100 gg. e un andamento negativo per quanto riguarda l'indicatore Costituzioni rendite a superstiti ex dirette S.2.11.02 - % in 80 gg..

L'Oiv auspica per il futuro, in ottica di miglioramento continuo e in armonia con quanto suggerito nella citata delibera Civ n. 3/2023, di individuare interventi organizzativi idonei a garantire un livello di tutela dei lavoratori analogo a quello del periodo pre-pandemico, nonché di poter disporre di dati completi per una valutazione più estesa e completa della *performance* dell'Istituto.

## 11. Monitoraggio Lavoro agile (PIAO 2022 – 2024)

L'Istituto, oltre al telelavoro domiciliare, introdotto già a partire dal 2003, nel 2018, in applicazione dell'articolo 14 della legge n. 124 del 2015 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle PA", ha avviato un progetto pilota per la sperimentazione del lavoro agile, come evidenziato nel PIAO 2022-2024 (Sez. 3 – organizzazione capitale umano, Sottosezione 3.2 – organizzazione lavoro agile).

Con Delibera CdA 23 marzo 2021, n. 83, l'Istituto ha adottato il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) previsto dall'art. 263, comma 4 bis, del DL n. 34/2020 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 77/2020 che ha modificato l'art. 14 della legge n. 124/2015.

Per effetto del DPCM 23 settembre 2021 e del successivo Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa è tornata a essere quella in presenza e ciascun lavoratore ha dovuto garantire una prevalente attività lavorativa in presenza, ad eccezione del personale nelle condizioni di fragilità previste dalla normativa, fermo restando l'obbligo di assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid 19.

Nelle more di una complessiva regolamentazione interna del lavoro agile che ha recepito le vigenti disposizioni del CCNL 9 maggio 2022, l'Istituto ha continuato a garantire l'accesso a tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, attraverso l'introduzione di un modello di lavoro ibrido secondo le indicazioni fornite dalla Funzione Pubblica con le Linee guida adottate ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del suddetto Decreto ministeriale nel rispetto delle seguenti condizionalità:

- individuazione delle attività "smartabili";

- valutazione di invarianza dei servizi all'utenza;
- applicazione del principio di rotazione del personale tale da garantire, in ogni caso, per ciascun lavoratore la prevalenza del lavoro in presenza;
- fornitura di idonea dotazione informatica al personale;
- indicazioni volte a garantire il medesimo trattamento economico e normativo a tutto il personale (sia *smart worker* che in presenza), appartenenti alla medesima categoria contrattuale;
- valutazione della performance dello *smart worker* secondo i criteri e gli indicatori adottati per la valutazione della performance del personale operante presso la sede di lavoro, in conformità a quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Istituto.