

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

**CONSIGLIO DI INDIRIZZO
E VIGILANZA**

INAIL

**LINEE DI MANDATO 2018-2021
PER LA TUTELA DELLA PERSONA
IN UN LAVORO SICURO**

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

Scenario di riferimento

L'inizio della VI Consiliatura del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'Inail si colloca in un quadro economico e sociale del Paese caratterizzato da segnali di discontinuità rispetto al decennio di crisi che l'ha preceduto.

Volendo contestualizzare lo scenario d'inizio mandato si notano significativi cambiamenti e, tra gli altri, i due fattori di fondo più significativi, dai quali non si può prescindere anche per la salute e sicurezza sul lavoro (s.s.l.), sono rappresentati da una ripresa economica apprezzabile e da una decisa evoluzione verso aspetti sempre più ampi di digitalizzazione del mondo del lavoro e della stessa società.

La lunga fase di stagnazione economica, caratterizzata da un andamento molto critico del Pil italiano, sembra essere finalmente alle spalle, pur considerando le diseguaglianze territoriali crescenti. Nel mentre nuove forme di lavoro sono apparse sulla scena.

La fortissima innovazione tecnologica, con la cibernetica in grande espansione, ha già prodotto, come dice il Censis nel suo recente 51° rapporto, *"la polarizzazione del lavoro determinata dalla domanda squilibrata verso professioni intellettuali ad alta competenza o verso servizi alla persona a bassa specializzazione"*.

Elementi, questi, di una evoluzione ulteriore della complessità di scenario del mondo del lavoro già interessato da tempo da profonde trasformazioni e da una situazione diffusa di occupazione temporanea e discontinua.

Siamo sempre più immersi nei rapidi e vorticosi cambiamenti della società e dei riflessi che ciò ha sul lavoro, ormai prodotti anche dall'innovazione definita con il termine emblematico "4.0", mutuato dalla terminologia, diventata di dominio pubblico, di "Impresa 4.0". Ormai siamo ben oltre la sola "impresa": potremmo dire che stiamo vivendo l'evoluzione del contesto tendente alla "Società 4.0".

Su questa consapevolezza bisogna orientare l'azione dell'Inail affinché l'Istituto continui a porre sempre più attenzione alle trasformazioni avvenute ed a quelle in continua evoluzione.

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

Gli indirizzi della VI Consiliatura del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

Questi mutamenti dello scenario di riferimento socio economico, con i loro riflessi diretti sul mondo del lavoro, pongono l'esigenza di indirizzare la funzione della **ricerca** verso il potenziamento delle attività correlate alla prevenzione dei rischi emergenti, legati al progresso tecnologico e alle nuove forme di organizzazione del lavoro.

Ricerca le cui risorse umane e finanziarie siano in grado di garantire risultati sempre più verificabili sul piano dell'efficacia e della trasferibilità dei risultati per il miglioramento della prevenzione, al servizio delle aziende e dei lavoratori nell'ambito della salute e sicurezza sui posti di lavoro.

Una **prevenzione** che deve tendere ad essere sempre più efficace e consapevole, per la cui finalizzazione si segnala quanto sia necessario rendere esigibili previsioni già contenute nel Testo Unico - D. Lgs 9 aprile 2008 n. 81 e s.m.i. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, - in attesa degli adeguamenti della normativa vigente, indicati anche dalla Unione Europea.

Prevenzione ancor più efficace e consapevole se supportata da un'ideale **funzione ispettiva** che svolga la sua azione di controllo ponendo contemporaneamente attenzione anche all'aiuto e all'assistenza alle aziende, in special modo micro e piccole e medie imprese (Pmi).

Quanto appena tratteggiato per rappresentare a grandi linee le questioni di fondo essenziali, che traggono le coordinate prioritarie per gli indirizzi dell'azione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza nel prossimo quadriennio, in un rapporto di leale collaborazione con gli altri Organi dell'Ente.

Questo nell'ottica di dare valore aggiunto a un Istituto che ormai, com'è acclarato, non svolge più solo la funzione di assicurazione obbligatoria ma che è sempre più quel Polo Salute e Sicurezza che il legislatore ha voluto istituire e che ha superato ormai la fase di incorporazione di Ispesl e Ipsema: il nuovo Inail.

Un Polo che merita una maggiore conoscenza da parte della pubblica opinione, per il riconoscimento del valore sociale che ha nel Paese, delle proprie eccellenze, del livello di tutela integrativa che svolge per le persone infortunate e/o tecnopatiche, del proprio patrimonio umano e professionale, e di quello che può realizzare in funzione delle risorse di cui dispone.

In tale contesto, un ruolo fondamentale riveste anche la scelta di una strategia comunicativa che, all'interno della rete strutturata di canali di divulgazione supporti la circolazione delle informazioni e l'ascolto di tutti gli utenti.

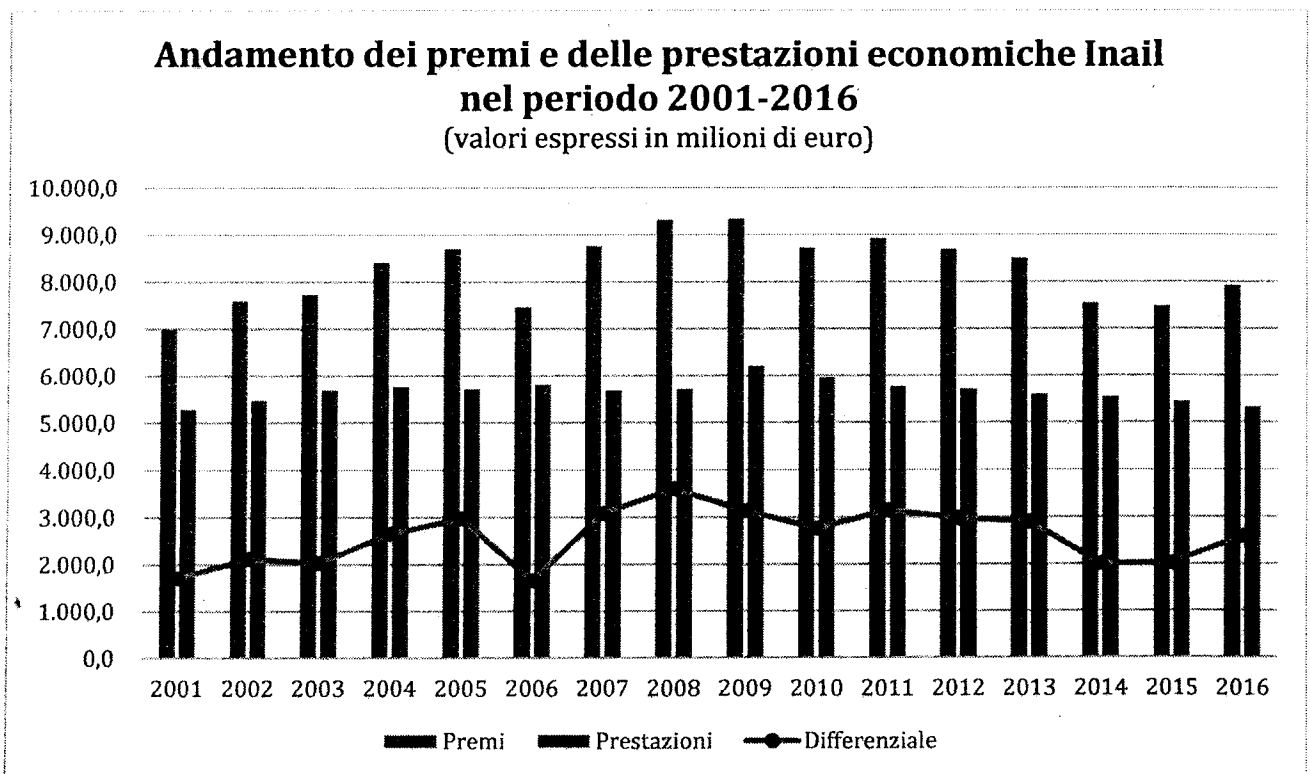
In questa sede, confermando l'indicazione del precedente Civ sull'esigenza della redazione del bilancio attuariale e, in più, compatibilmente con le risorse disponibili, di tornare a redigere il bilancio sociale, va poi evidenziato come il bilancio dell'Istituto presenti elementi che consentono una riflessione sull'eventuale contenimento tra un incremento delle basi di calcolo per la quantificazione delle prestazioni economiche, dirette agli infortunati e ai

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

tecnopatici, e una rimodulazione e/o un ampliamento delle c.d. "prestazioni accessorie", fornite agli attori dell'assicurazione, con una riduzione dell'ammontare complessivo del gettito dei premi e contributi di assicurazione.

In questa ottica potrebbe essere utile un'opportuna rimodulazione di alcune poste, fermo restando quanto previsto dal legislatore (Piano degli investimenti più attinente alla mission di Inail, il fondo di riserva, l'importo attivo con il quale chiudere i bilanci dell'Istituto per compensare il mancato rendimento delle riserve tecniche), in modo da liberare ulteriori risorse da destinare all'incremento di attività già in essere (es. la ricerca, i bandi ISI, la prevenzione, il reinserimento lavorativo, le prestazioni economiche) ovvero ad alimentare nuove iniziative.

Tabella 1



La Tabella 1 è indicativa dell'andamento dei differenziali tra premi e prestazioni economiche - con esclusione delle prestazioni socio sanitarie - così come va sempre tenuta presente la situazione del saldo finanziario-attuariale.

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

La normativa

Le presenti Linee di mandato, riguardano ad una prospettiva quadriennale, partendo nel ragionamento da una attenzione particolare legata ai cambiamenti epocali cui si è fatto cenno. Ciò non vuol dire che non sia altrettanto importante fare di conto con la realtà, diciamo così, "tradizionale". Per fare ciò è doverosa una riflessione partendo dal quadro normativo e dalla situazione di fatto.

L'Italia, nel più ampio contesto comunitario, è un Paese che, per la salute e sicurezza del lavoro, si è dotato da moltissimi anni di un esaustivo quadro legislativo nell'impianto generale, anche se non ancora interamente attuato. La sua evoluzione nel tempo ha portato a un Testo Unico, il Decreto legislativo 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i. all'interno di un quadro di normative comunitarie.

Nonostante ciò in Italia, purtroppo, ci si infortuna, ci si ammala troppo e si muore ancora sul lavoro. I numeri sono crudi e l'Istituto stesso li rende periodicamente noti tramite i propri Open Data:

Tabella 2

Andamento delle denunce d'infortunio con esito mortale per modalità di accadimento e anno di accadimento						
Modalità di accadimento	Anno accadimento					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (*)
In occasione di lavoro	1.072	919	888	973	842	746
Senza mezzo di trasporto	795	664	655	732	627	557
Con mezzo di trasporto	277	255	233	241	215	189
In itinere	298	333	287	321	288	283
Senza mezzo di trasporto	22	37	29	33	41	79
Con mezzo di trasporto	276	296	258	288	247	204
Totale	1.370	1.252	1.175	1.294	1.130	1.029
Senza mezzo di trasporto	817	701	684	765	668	636
Con mezzo di trasporto	553	551	491	529	462	393

Fonte: Open data (al 31 ottobre 2017)

(*) rilevazione al 31.12.2017

N.B.: i dati annuali risentono del loro diverso consolidamento.

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

Tabella 3

Lavoratori deceduti con riconoscimento di malattia professionale	Anno decesso				
	2012	2013	2014	2015	2016
	1.930	1.840	1.804	1.697	1.431

Fonte: Open data (al 31 ottobre 2017)

Le tabelle riportate testimoniano quanto il numero dei morti sul lavoro sia intollerabile per un Paese come l'Italia.

I motivi per cui il fenomeno resta ancora così elevato, nonostante, come dicevamo, un quadro legislativo avanzato e tutti gli sforzi profusi, possono essere i più disparati.

Si potrebbe ipotizzare che si va dal mancato rispetto delle normative alla difficoltà di verifiche puntuali, dall'errore umano ai comportamenti non propri di alcune aziende, senza trascurare che a volte si sono verificate situazioni imprevedibili.

Non possiamo esimerci dall'appartenere alla schiera di quelli che ritengono che la prevenzione sia un investimento e non un costo. L'efficacia dell'investimento, però, deve poter produrre i suoi effetti positivi, tramite la cultura e l'esercizio effettivo della stessa, anche per come previsto dalle norme dello stesso Testo Unico (D.lgs.81/2008). Testo Unico basato sulla filosofia della prevenzione dei rischi per la salute e per la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nell'articolato molte funzioni specifiche, aggiungendosi a quanto già nel suo core business, sono affidate allo stesso Inail. Questa interconnessione, tra norme previste dal legislatore e funzioni e compiti assegnati in esse all'Istituto, rappresenta indubbiamente un valore aggiunto nello sforzo di ridurre i drammatici numeri accennati sopra.

Detto questo, a dieci anni di distanza dall'entrata in vigore della prima versione e al netto delle s.m.i. già intervenute, una riflessione sulla necessità di qualche operazione manutentiva per dare completa attuazione e per adeguarsi ai tempi si dovrebbe fare.

Ad esempio, bisognerebbe portare a definizione il Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), previsto all'articolo 8 del Testo Unico, che, a dieci anni dalla sua previsione, è ancora lungi dal dispiegare la sua funzione.

Una funzione fondamentale per *"fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia dell'attività di prevenzione degli infortuni e malattie professionali"* come dice l'articolo al suo punto 1.

L'Istituto dovrebbe elaborare dati utili al fine della prevenzione.

Perché è evidente l'importanza fondamentale della circolarità delle informazioni disponibili sui sistemi informativi e come queste debbano creare banche dati

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

unificate per verificare l'efficacia della prevenzione e vigilare su di essa, oltre che per programmare azioni utili allo scopo.

Il punto 3 dell'articolo in questione prevede che sia proprio l'Inail a garantire la gestione tecnica ed informatica del Sinp, ma ad oggi un effettivo funzionamento di questo strumento, fondamentale per la s.s.l., è ancora da conseguire.

Laddove il problema possa risiedere nella disomogeneità tra i sistemi e la qualità dei dati forniti dalle diverse amministrazioni che devono alimentarlo, crediamo che nell'epoca della digitalizzazione non siano più opportune ulteriori dilazioni.

L'Inail ha competenze informatiche di eccellenza, messe anche a disposizione di altre PP.AA., tali da poter finalmente dare lo start al Sistema. Soprattutto a valle del recente D.M. 14/2018 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che ha finalmente istituito il tavolo tecnico per lo sviluppo del Sistema informativo nazionale per la prevenzione il 6 febbraio 2018.

Sono troppo importanti le funzioni di partecipazione e di consultazione delle parti sociali, rispetto ai flussi informativi di monitoraggio relativi ai casi di sospetta malattia di origine professionale, previste nel comma 5 per deflettere da questo obiettivo.

Fondamentale è anche che si dia concretizzazione al sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità, come previsto dall'Articolo 52.

C'è poi da osservare come le disomogeneità comportamentali tra le Regioni siano all'origine, su scala nazionale, di una deludente diffusione delle pratiche previste all'articolo 244 per la registrazione dei tumori, facendo perdere efficacia piena alla raccolta di dati ed informazioni fondamentali per lo studio e per la prevenzione di nuove neoplasie ascrivibili alle esposizioni nei luoghi di lavoro.

Nei fatti si rischia di ostacolare l'efficacia di una "legislazione volta a migliorare la protezione dalle sostanze pericolose e a contrastare l'insorgenza dei tumori professionali", come si prefigge la "Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato Europeo" - Lavoro più sicuro e più sano per tutti- Aggiornamento della normativa e delle politiche dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro. (Commissione Europea - Bruxelles, 10.01.2017).

Comunicazione che indica, chiaramente, un indirizzo di revisione ed aggiornamento delle normative sulla s.s.l. negli Stati membri della UE e che anche in Italia dovrà trovare una sollecita applicazione, poiché per tendere all'efficacia della prevenzione occorre che ci siano "Risultati migliori attraverso una migliore applicazione", come titola la Comunicazione della Commissione Europea 8600 del 22.12.2016.

"Una migliore applicazione" non può prescindere da una migliore efficacia della funzione ispettiva, come di seguito indicato.

Nel parlare di normative, confermiamo anche in questa sede l'importanza di quanto contemplato dall'art. 38 della Costituzione che, come è noto, nel riconoscere in generale il diritto al mantenimento e all'assistenza al cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere (comma 1), afferma

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

la tutela privilegiata dei lavoratori riconoscendo ad essi - in caso di infortunio e malattia (così come di invalidità e vecchiaia) - il diritto a vedersi assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita (comma 2).

Sulla base di tale principio, l'allargamento della platea degli assicurati costituisce, alla luce delle trasformazioni nel mondo del lavoro degli ultimi decenni e l'introduzione di nuove forme di lavoro, un'opportunità di consolidamento dell'Istituto come garante, per lavoratori e imprese, delle necessarie tutele, rispondendo ed anticipando i mutamenti del mercato del lavoro.

La funzione ispettiva

Le norme hanno efficacia laddove vi sia una loro effettiva esecuzione e, vista la posta in gioco, in materia di s.s.l. è fondamentale che ciò avvenga ad opera dei soggetti competenti.

"La valutazione ex post ha indicato che gli obblighi giuridici uniti alle ispezioni sono i principali motivi che spingono le aziende a definire politiche di sicurezza e salute sul lavoro e ad effettuare gli interventi opportuni. Le ispezioni possono in effetti contribuire a una vera cultura della prevenzione. Gli studi indicano che gli effetti tangibili delle ispezioni sulle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro delle aziende, che si traducono nella riduzione del tasso di infortuni successivamente all'ispezione".

Quanto appena riportato è contenuto nella Comunicazione della Commissione Europea del 10.01.2017 menzionata in precedenza, e deve far riflettere.

Funzione ispettiva fondamentale, quindi, ma non tesa esclusivamente all'erogazione di sanzione quanto anche all'assistenza alle aziende, perché si conformino a quanto previsto dalle norme, con un'attenzione particolare alle microimprese e alle piccole e medie imprese.

In queste si registra più difficoltà, per molti motivi anche oggettivi, nella messa in atto delle misure di tutela previste in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Certamente non sempre è una questione di cattiva volontà, quanto si tratta per loro, più semplicemente, di difficoltà legate ad una ridotta disponibilità tecnica e finanziaria rispetto alle grandi aziende. Le visite ispettive, quindi, devono aiutare le aziende ad aumentare il livello di protezione dei propri lavoratori.

Quindi, la funzione ispettiva va potenziata, anche alla luce di quanto reso noto dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) nel proprio "Rapporto annuale dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale" per l'anno 2017.

Una forte riflessione sulla funzionalità e validità della funzione ispettiva, per come anche raccomandato dal livello comunitario ma, soprattutto, per conseguire l'obiettivo di una prevenzione efficace e consapevole, va fatta, non solo dal legislatore ma anche dall'Istituto.

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

Il potenziamento della ricerca

Ciò comporta, sicuramente, di doversi muovere non potendo prescindere dall'incremento della mole, quantitativa e qualitativa, delle proprie funzioni di ricerca, con un'aumentata attenzione allo studio, all'individuazione e alla prevenzione di nuove patologie e di nuovi rischi nella salute e sicurezza sui posti di lavoro.

In ciò si inserisce appieno la questione delle nuove malattie professionali, non potendo tralasciare anche quanto si possa fare di più per quelle "tradizionali".

Se ci si sofferma sull'aspetto dei tumori professionali, poi, chi può dire oggi quale sia il "caso amianto" del futuro? Siamo tutti così sicuri che sia scongiurato un rischio simile rispetto ad altre sostanze e/o lavorazioni ora non considerate o non considerate ancora con la giusta attenzione?

Quindi il potenziamento della ricerca è un obiettivo a cui tendere. Per farlo non si può prescindere dalle risorse umane e finanziarie a disposizione, con un occhio particolare alla professionalità, rispetto alle esigenze che la nuova digitalizzazione della "Società 4.0" comporta e alla misurabilità dei risultati ottenuti.

Una società, tra l'altro, investita da processi di cambiamento demografico e da modifiche climatiche e dell'ambiente, che contribuiscono a complicare il quadro, rendendo ancor più impegnativo lo svilupparsi di un'efficace prevenzione, tema già di per se di grande complessità.

Bastano questi aspetti, non esaustivi ma tra quelli prioritari, per affermare quanto sia fondamentale che l'Istituto abbia competenze e risorse sempre più al passo con le nuove tecnologie, con una formazione adeguata ai cambiamenti che il Paese andrà a vivere e finalizzate a potenziare una ricerca tesa al servizio di una prevenzione ancor più efficace e consapevole.

Prevenzione efficace e consapevole

Com'è noto, quando l'investimento prevenzione è efficace si ha un rendimento molto apprezzabile: minore assenteismo, minori oneri gravanti sul sistema sanitario, oltre che sull'Inail, minori danni e sofferenze per le persone e per le loro famiglie. Il successo o l'insuccesso della prevenzione dei rischi di s.s.l., particolare rilevante, influisce positivamente o negativamente sulla competitività stessa di un Paese.

Vi sono diversi studi che moltiplicano il ritorno economico di quanto investito in prevenzione. Il moltiplicatore per ogni euro investito è tra due e tre, a seconda degli studi. Ciò significa che la spesa per la prevenzione, se fatta bene e se sorvegliata, produce un ritorno economico, da sommare ai benefici sulla salute, di almeno il doppio.

Forse questa consapevolezza non è sufficientemente diffusa nel Paese come meriterebbe di essere. In questo senso è da apprezzare molto quanto affermato negli accordi interconfederali di questi ultimi anni rispetto alla condivisione fra le parti sociali dell'obiettivo di garantire la salute e sicurezza sui posti di lavoro, per

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

favorire il radicamento di una vera cultura della sicurezza, con al centro la persona, privilegiando la prevenzione, la formazione, la pariteticità, gli investimenti e la semplificazione nella certezza della normativa.

Non è da trascurare, però, quanto sia da verificare nel Paese il grado di una piena consapevolezza dell'importanza di prevenire il rischio, che non può essere solo imposta per legge, ma che andrebbe vissuta con più responsabilità da parte di tutti a tutti i livelli.

Una consapevolezza, purtroppo, che spesso rischia di rimanere confinata negli spazi, a volte angusti, del dibattito specializzato per addetti ai lavori e, tutt'al più della convegnistica. Servirebbe, invece, uno sforzo straordinario e costante per dare continuità ad una azione educatrice di informazione e di formazione, diremmo quasi di "evangelizzazione". Certamente la sensibilizzazione verso il tema della salute e sicurezza sul lavoro comincia a scuola, ma non solo.

E' fondamentale anche "arrivare" all'opinione pubblica, per costruire in ognuno una coscienza civile tesa alla prevenzione intesa come percezione del rischio, sia come lavoratori che come cittadini.

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

Conclusioni

Questo documento inizia parlando dello scenario socio economico profondamente mutato e di quanto sia fondamentale potenziare la ricerca, per i nuovi ma anche per i vecchi rischi, ricerca che aiuti anche una prevenzione efficace e consapevole. Per la sua finalizzazione mette poi in risalto, in attesa degli adeguamenti indicati dal livello comunitario, quanto sia necessario, a titolo esemplificativo, rendere esigibili le previsioni contenute nel Testo Unico già ora (SINP, art.52, art.244). Prevenzione che sarà ancor più efficace e consapevole laddove supportata da una funzione ispettiva adeguata e con un occhio particolare all'aiuto e all'assistenza alle aziende.

In un contesto più prettamente istituzionale, la funzione informativo-informatica dovrà sempre più presidiare e supportare le attività di servizio nei confronti dell'utenza, avendo riguardo sia alle funzioni assicurative "tradizionali" che a quelle di più recente acquisizione nell'ambito dell'evoluto ed ampliato ruolo dell'INAIL.

A sostegno del quale, inoltre, si configura fondamentale una formazione del personale che sia orientata a fornire strumenti adeguati per comprendere e governare al meglio la pluralità e la multidisciplinarietà di compiti, garantendo a tal fine politiche sempre tese a favorire l'integrazione delle diverse professionalità e il reciproco riconoscimento di responsabilità e di obiettivi.

Sul versante tecnologico, inoltre, appare opportuno ripristinare ed ampliare una sistemica sinergia con l'INPS, al fine di favorire lo scambio di dati reciprocamente utili allo svolgimento dei compiti e alla realizzazione degli obiettivi di entrambi gli Istituti.

Quanto appena riassunto per rappresentare a grandi linee le questioni di fondo essenziali che riguardano l'ambito nel quale opera l'Istituto Inail, coordinate prioritarie per gli indirizzi dell'azione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza nel prossimo quadriennio, in un rapporto di leale collaborazione con gli altri Organi.

Questo mandato avrà un connotato di continuità con il lavoro dei precedenti Civ.

La continuità è un valore quando si gestiscono percorsi che hanno necessità del tempo necessario per essere portati a positiva conclusione.

Un'attenzione particolare sarà riservata all'implementazione, forse questo in discontinuità, della funzione di vigilanza.

Un documento di linee di indirizzo, per sua natura, deve indicare obiettivi macro da perseguire.

Ci sono poi tante tematiche che, ognuna nel proprio specifico, contribuiscono al conseguimento di questi obiettivi.

Il "catalogo" è molto ampio e rimandiamo la sua esplorazione alle schede che seguono, richiamando già qui alcuni aspetti fondamentali quali: la conclusione del processo di definizione del nuovo sistema tariffario, una riflessione sull'adeguatezza delle prestazioni, la definitiva affermazione del diritto al reinserimento lavorativo, il conseguimento di un sistema che unifichi i dati

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

informatici con lo scopo precipuo di offrire statistiche, sempre più particolareggiate, da offrire alla ricerca epidemiologica e alla consultazione pubblica. In questo ambito "Open Data" e "Flussi informativi" di Inail possono essere un'ottima base per ovviare ai ritardi e alle debolezze strutturali del SINP ma, in linea generale, i dati devono essere utili ed utilizzabili ai fini della prevenzione.

Si ritiene utile, concludendo, che le schede inizino con l'offerta di una panoramica sulla situazione riferita all'andamento di bilancio dell'Istituto nel corso del quindicennio 2001-2016, per stimolare una riflessione sugli spazi di azione possibile, anche per cambi di paradigma, nel corso di questa consiliatura, sempre e comunque ancorati alla missione di Inail e ai principi di equità, efficacia ed efficienza per la tutela della persona in un lavoro sempre più sicuro.

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

ALLEGATI

SCHEDA POLITICHE PER IL BILANCIO

SCHEDA POLITICHE PREVIDENZIALI

SCHEDA POLITICHE PER LA TUTELA DELLA SALUTE

SCHEDA POLITICHE PER LA PREVENZIONE

SCHEDA POLITICHE PER LA RICERCA E INNOVAZIONE

SCHEDA POLITICHE PER L'ORGANIZZAZIONE

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

SCHEDA POLITICHE PER IL BILANCIO

Il quadro di riferimento economico e finanziario di INAIL

Osservando la serie storica dal 2001 al 2016 – dall'introduzione del decreto legislativo n. 38/2000 all'ultimo bilancio consuntivo approvato – si evidenzia che l'entità dei premi e contributi di assicurazione ha registrato, in valore assoluto, un incremento sostanzialmente continuo nel tempo, passando dagli oltre 7.074 milioni di euro del 2001 ai circa 8.042 milioni di euro del 2016.

Nell'arco temporale osservato, vanno comunque evidenziati due fattori fondamentali che hanno inciso profondamente sul trend delle entrate per premi e contributi assicurativi INAIL:

- la crisi economica mondiale che, iniziata alla fine del 2008, ha riversato i suoi effetti anche in Italia a partire dal 2010 e negli anni seguenti;
- le disposizioni contenute nella legge 27 dicembre 2013, n. 147 (legge di stabilità 2014) che hanno introdotto una rilevante riduzione dei premi e contributi assicurativi, nell'ordine di 1.000 milioni di euro per il 2014, di 1.100 milioni di euro per il 2015 e di 1.200 milioni di euro a partire dal 2016, parzialmente compensata attraverso una fiscalizzazione statale dei mancati ricavi, in modo da garantire un onere "a carico del bilancio dell'Istituto" pari a 500 milioni di euro annui.

Andamento dei premi e contributi di assicurazione nel periodo 2001-2016 (valori espressi in milioni di euro)

PREMI	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
industria	€ 6.473	7.287	7.425	7.925	8.006	7.923	8.308	8.758	8.858	8.227	8.362	8.248	7.961	6.998	6.981	7.414
Agricoltura	» 568	568	550	744	776	733	667	700	636	663	648	662	638	604	581	574
Medici rx	» 20	20	20	22	21	20	21	21	22	21	21	22	22	20	20	19
Casalinghe	» 13	29	19	26	37	27	30	30	24	27	23	18	18	16	16	15
Navigazione	» 0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	23	23	22	19	21	19
TOTALE	€ 7.074	7.904	8.014	8.716	8.839	8.703	9.026	9.509	9.541	8.938	9.076	8.973	8.662	7.659	7.618	8.042

Fonte conto consuntivo Inail

L'andamento delle prestazioni economiche dirette e tipiche dell'INAIL, riferibili essenzialmente alle rendite e alle indennità di temporanea, evidenzia – per il periodo 2001-2016 – un trend storico di spesa in diminuzione per le rendite (a causa della riduzione del fenomeno infortunistico e di una sostituzione delle rendite più vecchie che vengono a scadenza, con un minor numero di rendite costituite nell'anno) e in aumento, seppur contenuto, per la componente relativa alle "indennità di temporanea" (per opera della crescita della massa retributiva conseguente ai rinnovi contrattuali e dell'incremento della durata media della temporanea).

Di fatto, dai 5.289 milioni di euro del 2001, pur con alterne vicende e il succedersi di incrementi e riduzioni, la spesa complessiva per rendite e temporanee si attesta a 5.330 milioni di euro nel 2016.

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

Andamento delle prestazioni economiche dirette nel periodo 2001-2016

(valori espressi in milioni di euro)

PRESTAZIONI	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Rendite €	4.708	4.820	4.957	4.991	4.976	4.998	4.884	4.909	5.420	5.194	5.020	5.024	4.947	4.912	4.826	4.709
Temporanee»	581	657	737	771	749	814	800	805	784	765	753	689	654	632	619	621
TOTALE €	5.289	5.476	5.694	5.762	5.725	5.811	5.684	5.714	6.204	5.959	5.772	5.713	5.601	5.543	5.444	5.330

Fonte conto consuntivo Inail

Questa situazione evidenzia un differenziale algebrico tra le risorse raccolte dai datori di lavoro e dai lavoratori autonomi, a fronte del pagamento dei premi e contributi di assicurazione (in media tra i 7.000 e gli 8.500 milioni di euro) e le prestazioni erogate agli assicurati, a fronte di un loro infortunio o malattia professionale (come abbiamo visto attestantesi a 5.400 milioni di euro nel medesimo arco temporale) squilibrato a favore delle somme in entrata.

Ad incrementare il differenziale positivo, inoltre, si aggiunge ogni anno l'importo che lo Stato trasferisce all'Istituto quale "fiscalizzazione di premi e contributi assicurativi" per un valore che si aggira intorno agli 800 milioni di euro, così come sono da considerare in diminuzione dal dato complessivo le restituzioni ai datori di lavoro delle somme versate in eccedenza e rilevabili in sede di autoliquidazione, stimabili in circa 140 milioni di euro l'anno.

Il valore differenziale tra entrate per premi e fiscalizzazione degli stessi, nonché uscite per prestazioni e restituzioni ai datori di lavoro, si attesta annualmente tra i 3.000 e i 3.500 milioni di euro, importo della gestione "core" dell'Istituto, necessario a fronteggiare – in prima battuta – sia le voci di spesa obbligatorie che quelle strumentali necessarie al funzionamento dell'Istituto.

Detratte le spese di cui sopra, rimane a disposizione dell'Istituto un importo di circa 2.000 milioni di euro l'anno destinato al finanziamento di tutte le attività c.d. "discrezionali" sulle quali gli orientamenti strategici del Consiglio di indirizzo e vigilanza possono far leva:

- politiche per gli investimenti sia a livello di "Piano di impiego dei fondi" per investimenti immobiliari, sia per acquisto di valori mobiliari, sia per concessione di crediti e mutui al personale dipendente, eventualmente nettizzate dalle corrispondenti entrate rettificative;
- finanziamenti alle imprese che investono in sicurezza (bandi ISI);
- formazione e informazione in materia di prevenzione, RLS, ecc.;
- reinserimento lavorativo;
- politiche per gli infortunati e tecnopatici in materia di ticket sanitari;
- politiche per la ricerca;
- quantificazione del fondo di riserva per le maggiori o imprevedute spese;
- avanzo finanziario dell'esercizio.

Prendendo in considerazione, nello stesso arco temporale, tutte le entrate e tutte le uscite dell'Istituto, il differenziale generato ogni anno definito quale avanzo finanziario, si attesta mediamente intorno agli 800 milioni di euro, come richiesto dalla precedente Consiliatura.

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

Andamento dell'avanzo finanziario nel periodo 2001-2016
(valori espressi in milioni di euro)

DESCRIZIONE	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Entrate €	12.295	12.833	11.506	13.064	11.724	11.119	11.385	11.849	11.617	11.532	12.034	11.641	11.145	10.404	10.385	11.626
Uscite »	11.101	10.963	11.210	12.056	9.969	9.710	9.131	8.676	10.119	10.558	11.262	10.410	10.399	9.927	9.945	10.128
TOTALE €	1.194	1.870	296	1.008	1.755	1.409	2.254	3.173	1.498	974	772	1.231	746	477	440	1.498

Fonte conto consuntivo Inail

Sebbene l'equilibrio finanziario di una qualunque impresa rappresenti il requisito minimo più importante da raggiungere a livello gestionale, esso assume un significato relativo in un Ente come l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, in quanto il processo assicurativo si realizza su orizzonti temporali a volte estremamente lunghi, dal momento che una quota parte del premio incassato durante l'anno deve garantire anche il pagamento delle prestazioni future. Per risolvere tale problematica risulta più utile affrontare il problema dal punto di vista del conto economico, che traduce i dettami del sistema finanziario di gestione (che individua e definisce il tipo di equilibrio da raggiungere) utilizzando meccanismi attuariali che riportano alla competenza economica di un esercizio flussi che si sviluppano invece su più esercizi.

Analizzando – nello stesso arco temporale che va dal 2001 al 2016 – il risultato economico dell'Istituto, ne emerge un valore positivo, tranne nei due esercizi (2008 e 2016) nei quali si è provveduto alla revisione dei coefficienti di capitalizzazione delle rendite, che ha reso necessario un considerevole adeguamento dell'accantonamento dei capitali per la loro copertura in riserve tecniche.

Andamento del risultato economico nel periodo 2001-2016
(valori espressi in milioni di euro)

DESCRIZIONE	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Componenti positivi reddito €	8.213	9.732	9.491	10.175	10.203	10.355	10.431	10.852	11.069	10.262	10.553	10.544	10.079	9.545	9.518	10.615
Componenti negativi reddito »	7.255	7.606	7.801	7.909	7.823	9.316	8.630	8.424	8.559	8.496	8.602	8.735	8.512	8.144	8.616	8.408
SALDO DIFFERENZIALE €	958	2.126	1.690	2.266	2.380	1.039	1.801	2.428	2.510	1.766	1.951	1.809	1.567	1.401	902	2.207
Capitali di copertura €	547	181	178	255	230	243	208	5.774	468	432	431	347	274	781	560	4.253
AVANZO/DISAVANZO ECONOMICI €	411	1.945	1.512	2.011	2.150	796	1.593	-3.346	2.042	1.334	1.520	1.462	1.293	620	342	-2.046

Fonte conto consuntivo Inail

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

Considerazioni conclusive

Il bilancio dell'Istituto presenta potenzialità inesprese o non del tutto realizzate, tali da poter permettere contemporaneamente:

- una riduzione dell'ammontare complessivo del gettito dei premi e contributi di assicurazione;
- un incremento delle basi di calcolo per la quantificazione delle prestazioni economiche dirette agli infortunati e tecnopatici;
- una rimodulazione delle prestazioni economiche e/o un ampliamento delle c.d. "prestazioni accessorie" fornite agli attori dell'assicurazione (siano essi i datori di lavoro, ovvero i lavoratori infortunati).

Occorre, peraltro, intervenire per l'applicazione della nuova tariffa premi e per la rivisitazione dell'entità o della tipologia delle prestazioni, in modo da combinare l'effetto "riduzione delle entrate" a quello "incremento delle prestazioni".

Allo stesso tempo potrebbero essere opportunamente rimodulate alcune poste del bilancio dell'Istituto, fermo restando quanto previsto dal legislatore (il Piano degli investimenti, il fondo di riserva, l'importo attivo con il quale chiudere i bilanci per compensare il mancato rendimento delle riserve tecniche), in modo da liberare ulteriori risorse da destinare all'incremento di attività già in essere (la ricerca, i bandi ISI, la prevenzione, il reinserimento) ovvero ad alimentare nuove iniziative.

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

SCHEDA POLITICHE PREVIDENZIALI

Premi

Obiettivi

1) Occorre che la definitiva revisione del sistema tariffario sia portata rapidamente a conclusione.

Particolare attenzione dovrà essere posta nel verificare la rispondenza del nuovo sistema ai seguenti principi:

- riduzione dei premi e dei contributi operata distintamente per singola gestione assicurativa, tenuto conto dell'andamento economico, finanziario e attuariale registrato da ciascuna di esse e garantendo il relativo equilibrio assicurativo nel rispetto delle disposizioni del d.lgs. n.38/2000;
- garanzia della periodica revisione del sistema tariffario al fine di garantirne la congruità dei premi in relazione ai mutamenti dell'organizzazione del lavoro;
- mutualità, solidarietà ed equità fra tutti i settori e le categorie produttive;
- garanzia di piena e dinamica corrispondenza tra rischio e tariffe dei premi;
- incremento delle azioni di contrasto all'evasione contributiva, al lavoro nero e sommerso che - ove efficacemente condotte - creerebbero concrete condizioni per lo strutturale contenimento dei costi dell'assicurazione;
- incentivazione degli interventi di miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e monitoraggio dei risultati affinché si traducano in reale sostegno alla prevenzione e quindi conseguentemente alla salute e sicurezza.

2) Occorre garantire universalità di tutele ai lavoratori e lavoratrici - a prescindere dal tipo di rapporto di lavoro - rispondendo ed anticipando i mutamenti del mercato del lavoro.

Motivazioni

Tariffe

Il tema delle tariffe continua ad essere, anche per la VI Consiliatura CIV, un tema di grande attualità in quanto l'esigenza del completamento della revisione tariffaria è avvertita da anni, dall'Istituto e dalle Parti Sociali, in considerazione sia del lungo periodo trascorso dall'ultima revisione del 2000, basato sui dati infortunistici del triennio 1995-1997, sia dei nuovi compiti che, nell'arco di questi 18 anni, sono stati affidati all'INAIL.

Il CIV ha riconfermato che l'ambito di questo processo di novazione è quello delineato dalla legge n.147/2013, con riferimento alla misura complessiva della riduzione tariffaria. L'aggiornamento delle Tariffe si è reso peraltro necessario

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

anche in considerazione della costante riduzione dell'andamento infortunistico, nonché dell'evoluzione dell'organizzazione delle attività economiche e produttive e della crescita di processi organizzativi di attività che hanno assunto importanza nell'organizzazione sociale.

A seguito delle predette disposizioni normative e dei primi indirizzi forniti dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza con delibera n.10 del 12 luglio 2017 nonché degli incontri con le Parti Sociali, è stato delineato il nuovo sistema tariffario della c.d. Tariffa Ordinaria Dipendenti. Ora si rende necessario dare pronta attuazione alla riforma e programmare il costante monitoraggio della stessa, tenuto conto delle modifiche introdotte e nel rispetto della disposizione normativa contenuta nel decreto legislativo n.38/2000 che stabilisce la revisione triennale delle Tariffe.

Tenuto conto che la legge di stabilità 2014 ha previsto un generale aggiornamento dei premi e contributi, contestualmente all'attuazione della Tariffa Ordinaria, dovranno essere poste le basi per un aggiornamento e/o revisione anche delle altre Tariffe e dei premi speciali e contributi.

Obbligo assicurativo

Il Testo Unico infortuni D.P.R. 30.06.1965, a più di cinquanta anni dalla sua promulgazione, continua a costituire il principale riferimento normativo della tutela antinfortunistica anche se la giurisprudenza evolutiva e costituzionalmente orientata ha successivamente e progressivamente esteso l'area di tutela.

L'allargamento della platea degli assicurati costituisce, alla luce delle trasformazioni nel mondo del lavoro degli ultimi decenni e l'introduzione di nuove forme di lavoro, un'opportunità di consolidamento dell'Istituto come garante, per lavoratori e imprese, delle necessarie tutele, rispondendo ed anticipando i mutamenti del mercato del lavoro.

Miglioramento delle prestazioni economiche per gli infortunati ed i tecnopatici

Obiettivo

Proseguire, nel rispetto delle compatibilità economiche e senza ulteriori oneri per le imprese, le iniziative per favorire il miglioramento delle prestazioni economiche per gli infortunati e i tecnopatici nonché per rivedere il sistema di rivalutazione delle rendite.

Motivazione

L'argomento è stato ampiamente affrontato nelle deliberazioni della V Consiliatura CIV che - già nelle passate Linee di Mandato 2013-2017 - aveva evidenziato come la revisione del sistema tariffario dovesse garantire - in termini di mutualità, solidarietà ed equità - entrate congrue rispetto ai bisogni determinati dalle prestazioni da erogare e da quelle da garantire per il futuro.

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

Dal Testo Unico infortuni, D.P.R.1124/1965, al decreto legislativo n.38/2000, la mappa delle tutele Inail si è andata ampliando e meglio definendo seguendo quei dettami costituzionali che prevedono una più pregnante tutela dei lavoratori, rispetto a quella apprestata per la generalità dei cittadini, garantendo loro mezzi adeguati alle esigenze di vita.

Si è passati, quindi, dalla sola valutazione medico-legale delle conseguenze patrimoniali dei postumi ad una più articolata valutazione che riguarda sia la componente patrimoniale sia quella che si definisce "di danno biologico", cioè i riflessi dei postumi permanenti rispetto alla "normale" vita, alle relazioni sociali, al benessere psico-fisico delle persone.

Anche le modalità di ristoro del "danno subito", si sono modificate prevedendo tre differenti tipologie:

- 1) la prima che non prevede, in termini monetari, alcun ristoro e si applica ai danni permanenti minori, ma assicura le prestazioni socio-sanitarie e il sostegno al reinserimento sociale e lavorativo (1-5%);
- 2) la seconda che prevede una liquidazione economica in unica soluzione nonché le prestazioni socio-sanitarie e il sostegno al reinserimento sociale e lavorativo (6-15%);
- 3) la terza che assicura una rendita all'infortunato o al tecnopatico – oltre che le prestazioni socio-sanitarie e il sostegno al reinserimento sociale e lavorativo - e nel caso in cui infortunio o tecnopatia siano causa, anche nel tempo, di morte dello stesso, una rendita ai superstiti (16-100%).

E' pertanto necessario, alla luce delle stime di impegno economico sostenibile sulla base delle risorse di bilancio e dei risultati attesi in termini di riduzione del danno e recupero della integrità psicofisica, proseguire le iniziative per favorire il miglioramento delle prestazioni economiche per gli infortunati e i tecnopatici nonché rivedere il sistema di rivalutazione delle rendite.

Malattie Professionali

Obiettivi

Monitorare e rendere disponibili dati relativi ad un fenomeno che, per sua natura e per le motivazioni espresse in "Premessa", è in continua e mutevole evoluzione. In questo campo è fondamentale, quindi, avere a disposizione dati statistici omogenei ed aggiornati che, in attesa del SINP, sono rappresentati dagli Open Data e dalle altre Banche Dati INAIL.

Verificare il grado di efficacia della ricerca riferita alle malattie professionali, tradizionali ed emergenti.

Effettuare una puntuale verifica degli andamenti delle richieste di riconoscimento delle malattie professionali, in relazione sia agli esiti di tali richieste sia alle motivazioni delle reiezioni al fine di garantire omogeneità valutativa e di ridurre il contenzioso.

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

Motivazioni

Il tema delle malattie di origine professionale è da tempo al centro dell'attenzione dei soggetti che, a diverso titolo, devono svolgere valutazioni in merito. In linea con tale esigenza, il CIV è intervenuto con la delibera n.1 del 24 gennaio 2017 nella quale ha fornito alcune linee di indirizzo in merito alle malattie di origine professionale, la cui attuazione andrà attentamente monitorata nel corso della vigente Consiliatura e se necessario rivisitate e adeguate.

Tra gli aspetti più salienti delle predette linee di indirizzo, si evidenzia la necessità di:

- dare impulso - analogamente a quanto avviene per il fenomeno infortunistico - ad un'azione INAIL, in coordinamento con gli altri soggetti titolati, orientata ad un efficiente intervento prevenzionale di carattere sanitario;
- promuovere un'omogeneità di valutazione delle domande di riconoscimento delle malattie di origine professionale, ridefinendo il flusso procedurale ma ancor più costruendo omogeneità di approccio attraverso un rinnovato percorso formativo di tutti i soggetti che concorrono alla valutazione, offrendo percorsi di approfondimento degli aspetti sanitari collegati ai rischi lavorativi;
- rivedere le comunicazioni con tutte le parti coinvolte garantendo trasparenza, sburocratizzazione del linguaggio e semplicità;
- coinvolgere, sia pur in un distinto momento, nel percorso di verifica del nesso causale anche chi ha la titolarità del processo lavorativo che ha causato o che - si pensi - abbia causato la malattia professionale.

Si rende necessario, altresì, dare piena attuazione alle disposizioni di cui all'art. 10 del d.lgs. 38/2000 ai fini del periodico aggiornamento delle tabelle delle malattie con presunzione legale dell'origine professionale.

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

SCHEDA POLITICHE PER LA TUTELA DELLA SALUTE

Obiettivi

Nell'obiettivo della compiuta realizzazione "tutela globale integrata" e della "presa in carico" delle persone infortunate e tecnopatiche, bisogna dare un forte impulso alla definitiva messa a pieno regime:

- della tutela privilegiata in ambito socio-sanitario;
- delle attività previste dall'Accordo Quadro 2 febbraio 2012 della Conferenza Stato-Regioni in attuazione del decreto legislativo 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni;
- della revisione dei processi e della regolamentazione del sostegno al reinserimento nella vita sociale della persona disabile da lavoro;
- dello sviluppo delle attività per la conservazione del posto di lavoro e/o l'inserimento in nuova occupazione della persona con disabilità da lavoro.

Motivazioni

Livelli integrativi di assistenza

In base al decreto legislativo 9 aprile 2008 n.81 e s.m.i., l'INAIL può erogare prestazioni riabilitative non ospedaliere e viene riconosciuto il ruolo dell'Istituto stesso nel sistema della tutela socio-sanitaria e la relativa integrazione con i servizi forniti dal Servizio Sanitario Nazionale (SSN). L'onere delle cure non assicurate dal SSN - ma necessarie - sono sostenute dall'Istituto utilizzando sia i servizi pubblici che quelli privati, d'intesa con le Regioni. In questo modo, si è trattato di garantire i Livelli Necessari di Assistenza, integrando i Livelli essenziali di assistenza (LEA) a carico dei Servizi Sanitari Regionali con i Livelli Integrativi di Assistenza (LIA), questi ultimi a carico dell'Istituto.

E' evidente che tempestività, qualità delle prestazioni, appropriatezza del percorso diagnostico e terapeutico sono aspetti essenziali per il pieno e pronto recupero delle capacità individuali, riducendo il periodo di inabilità temporanea assoluta, contenendo i danni permanenti e agevolando, di conseguenza, il ritorno al lavoro.

In attuazione del predetto accordo quadro per la definizione delle modalità di erogazione di prestazioni di assistenza sanitaria da parte INAIL, approvato dopo un lungo percorso - soprattutto dovute alla necessità di relazionarsi con le Regioni - sono stati stipulati in tutte le Regioni i protocolli di intesa e le relative convenzioni attuative per l'erogazione delle prestazioni integrative riabilitative e in molti casi si è già operato il primo rinnovo.

Oggi appare indispensabile proseguire con l'attività di stipula, rinnovo e miglioramenti dei singoli accordi con le strutture pubbliche e private individuate nelle convenzioni al fine di costruire una rete capillare che garantisca servizi socio-sanitari, a tutti gli infortunati e tecnopatici, di uguale livello su tutto il territorio nazionale. Ed è altresì indispensabile monitorare costantemente il

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

numero di assistiti, quello delle prestazioni autorizzate e l'entità della spesa effettuata nelle singole Regioni.

Reinserimento socio lavorativo

Nella logica di rafforzamento della tutela del lavoratore e di superamento di qualsiasi discriminazione nei confronti della disabilità di origine professionale, il legislatore ha integrato le competenze dell'INAIL in materia di reinserimento nella vita di relazione, attribuendo all'Istituto anche compiti di reinserimento e di integrazione lavorativa per consentire la conservazione del posto di lavoro, nuove opportunità di occupazione da parte degli infortunati che hanno subito una riduzione della propria capacità lavorativa. Si tratta di un tema importante che trova autorevole riferimento nella normativa europea in merito all' "accomodamento ragionevole" e si configura anche come un investimento a supporto delle attività economiche, in quanto consente di continuare ad usufruire dell'esperienza e delle conoscenze del lavoratore.

Il CIV ha deliberato linee di indirizzo, a cui hanno fatto seguito l'emanazione di uno specifico Regolamento attuativo e di puntuali istruzioni tecniche, che si confermano in tutto il loro valore.

Occorre continuare a operare per accrescere il numero dei progetti di reinserimento presentati e per monitorare quelli realizzati, fissando nuovi e più ambiziosi obiettivi.

La necessità di adozione degli accomodamenti ragionevoli, da parte dei datori di lavoro, trova conferma nella recente normativa che - dal primo gennaio di quest'anno - obbliga i datori di lavoro che impiegano da 15 a 35 dipendenti ad assumere un lavoratore diversamente abile, secondo le modalità previste dalle norme in materia. Nel caso in cui l'assunzione ai sensi della nuova normativa riguardi un lavoratore diversamente abile che necessiti di modifiche all'organizzazione del lavoro, l'Inail può intervenire con misure di sostegno all'adozione degli accomodamenti ragionevoli e quindi sostiene l'azienda e i lavoratori per garantire ai lavoratori diversamente abile la parità di diritti con gli altri lavoratori.

Tenuto conto di tali obiettivi, è opportuno proseguire e rafforzare la campagna informativa nei confronti delle aziende, dei lavoratori e dei loro intermediari istituzionali per favorire la massima conoscenza di questa opportunità.

Inoltre, andranno indagati e approfonditi gli eventuali ulteriori ostacoli, quali ad esempio le criticità del flusso di valutazione, al fine di individuare gli opportuni miglioramenti.

Risulta utile, inoltre, portare a conoscenza dei soggetti interessati quei progetti finora realizzati che costituiscono buoni esempi e rappresentare le concrete soluzioni individuate.

Attività di assistenza protesica e riabilitativa

Oltre ad una costante attività di monitoraggio sull'attività dei centri protesici, sarà necessario procedere - compatibilmente con le risorse economiche

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

disponibili e senza ulteriori oneri per le imprese - ad un ampliamento dei punti di assistenza che fanno capo al Centro protesi al fine di garantire la copertura territoriale per macro aeree ed il potenziamento della rete dei centri di fisiokinesiterapia al fine di garantire una presenza articolata nel territorio.

Il monitoraggio delle diverse prestazioni permetterà di indicare soluzioni alle criticità riscontrate, riferite, in particolare, alle liste di attesa ed al rispetto dei tempi previsti dalle Carte dei servizi.

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

SCHEDA POLITICHE PER LA PREVENZIONE

Obiettivi

Il CIV promuove politiche di miglioramento nell'ambito dell'organizzazione del lavoro volte alla tutela della dignità e dell'integrità delle lavoratrici e dei lavoratori.

E' opportuno potenziare tutte le attività che concorrano alla realizzazione di una prevenzione dei rischi, degli infortuni e delle malattie professionali nei luoghi di lavoro, anche ad es. con riferimento allo stress lavoro-correlato, che sia sempre più efficace e di cui si abbia piena consapevolezza.

A tale fine è prioritario incrementare e migliorare le attività di sostegno economico, di formazione, informazione e consulenza-assistenza per la prevenzione.

E' necessario implementare anche un sistema di monitoraggio finalizzato alla vigilanza nonché alla verifica di efficacia ed efficienza, strutturato per tutte le attività prevenzionali.

Motivazioni

FINANZIAMENTI ALLE IMPRESE: I BANDI ISI

L'attuale impianto generale adottato per l'ultimo bando ISI si caratterizza per un elevato grado di specializzazione correlato anche ai profili di rischio connessi agli attuali indici infortunistici.

Le attività di sostegno economico alle imprese dovranno tener conto di un mutato contesto produttivo, economico e sociale, caratterizzato da continue trasformazioni tecnologiche e organizzative, privilegiando l'aspetto qualitativo dei progetti e prevedendo una maggiore rilevanza al finanziamento per rischi generici, anche emergenti. Fermi restando i principi generali in materia di godimento di benefici normativi e contributivi.

E' necessaria l'implementazione di un sistema di monitoraggio strutturato, per ciascuna fase prevista dai singoli bandi, per fornire al CIV ulteriori elementi di valutazione sull'efficacia e l'efficienza dal sistema di incentivazione con la finalità di elaborare strategie sempre più rispondenti all'evoluzione del sistema produttivo e funzionale alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

FORMAZIONE PER LA PREVENZIONE

Occorre tendere ad un'organica programmazione di formazione, come già previsto dalle norme e dalla disciplina vigente, sempre più orientata ai reali bisogni di innovazione tecnologica e di processo, destinata in particolare alle micro, piccole e medie imprese e che tenga conto delle specificità di ogni luogo di lavoro, delle attività dei lavoratori e delle lavoratrici, della composizione per genere e per età, nonché del tendenziale aumento di lavoratori e lavoratrici

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

provenienti da diversi paesi dei nuovi rischi emergenti, in costante sinergia con le Istituzioni e le Parti Sociali per conseguire:

- ❑ una stretta correlazione tra l'insorgenza di nuovi rischi, l'adozione di strumenti e/o misure di prevenzione per l'eliminazione o la riduzione del rischio infortunistico e la conseguente implementazione di pacchetti formativi, destinati a tutti gli attori della prevenzione;
- ❑ il potenziamento della formazione destinata ai lavoratori e lavoratrici, dipendenti e autonomi, che operano in settori ad alto rischio, tradizionali ed emergenti;
- ❑ approfondimenti tematici per favorire l'aggiornamento costante delle conoscenze tecniche degli RLS, RLST, RLSS e RSPP, Medici competenti e Datori di lavoro, con il supporto di tecnici delle ASL e di INAIL;
- ❑ il potenziamento della formazione destinata agli studenti in età scolare, agli studenti delle scuole ad indirizzo professionale e, in particolare, a coloro che sono impegnati in percorsi di alternanza-scuola lavoro, in quanto è necessario integrare i temi della salute e della sicurezza sul lavoro in tutti i settori dell'istruzione, anche con la testimonianza di buone prassi ed esperienze aziendali nonché di quelle dei lavoratori e lavoratrici vittime di infortunio o di malattia professionale.

INFORMAZIONE, CONSULENZA E ASSISTENZA PER LA PREVENZIONE

Occorre valorizzare il patrimonio informativo di cui è in possesso l'Istituto, necessariamente arricchito da informazioni ulteriori recepite da fonti esterne in maniera strutturata, con l'obiettivo di veicolare la conoscenza tra tutti i soggetti che partecipano al sistema prevenzionale e di accrescere la consapevolezza come valore culturale e non come adempimento.

Con l'attivazione delle banche dati e in particolare del SINP (sistema informativo per la prevenzione) è indispensabile realizzare analisi mirate al fine di georeferenziare interventi di prevenzione e di predisporre piani specifici in stretta sinergia con i Comitati Regionali di Coordinamento (ex art. 7 del d.lgs 81 del 2008).

Si ritiene opportuno consolidare e implementare tavoli di lavoro congiunti, tra istituzioni e parti sociali, mirati alla elaborazione di strumenti di prevenzione che rispondano ad esigenze di settore e/o di rischio, anche in ottica di specificità di genere, per sostenere la circolarità delle informazioni destinata a tutti gli attori della prevenzione.

Inoltre, nell'ambito della programmazione delle attività delle strutture centrali e territoriali, occorre potenziare il numero degli accordi di collaborazione con i soggetti pubblici e privati (fra cui gli organismi paritetici, riconosciuti ai sensi del d.lgs n. 81 del 2008, art.2 comma ee), le organizzazioni sindacali e gli enti di patronato) per le attività di diffusione di cultura della prevenzione.

Si ritiene utile attivare la consulenza-intervento, ai sensi della normativa in vigore, in particolare l'art. 9 co. 2 e l'art. 10 del Testo Unico per la sicurezza, per fornire assistenza tecnico-specialistica alle imprese con un pool di esperti

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

provenienti dalle istituzioni e dalle Parti sociali, realizzando un ambiente di consultazione interattivo per le micro e le PMI.

Alla luce delle indicazioni contenute nella Comunicazione della Commissione Europea (COM(2017) 12 final del 10.1.2017), è necessario potenziare in misura significativa gli strumenti interattivi online per la valutazione dei rischi (OiRA), previsti dal d.lgs. n. 81 del 2018, con particolare riferimento ai settori con maggior rischio infortunistico.

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

SCHEDA POLITICHE PER LA RICERCA E INNOVAZIONE

Obiettivi

Potenziare le attività di ricerca finalizzata alla prevenzione di infortuni e malattie professionali conseguenti al mutato quadro tecnologico e organizzativo, anche con riguardo alle nuove forme e rapporti di lavoro, mirate a sviluppare studi e ricerche in relazione al contesto produttivo, economico e sociale.

Orientare l'interesse della ricerca verso i settori produttivi e le dimensioni aziendali più a rischio, con particolare attenzione alle micro e piccole imprese che possono risultare meno strutturate e più esposte alle crisi.

Ricerca le cui risorse umane e finanziarie siano in grado di garantire risultati sempre più verificabili sul piano dell'efficacia e della trasferibilità dei risultati per il miglioramento della prevenzione, al servizio delle aziende e dei lavoratori nell'ambito della salute e sicurezza sui posti di lavoro.

Valorizzare il trasferimento dei risultati della ricerca attraverso la realizzazione di output diversificati, formali e informali finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Incrementare le attività di ricerca per la diagnosi precoce e la cura delle patologie conseguenti all'esposizione da amianto.

Implementare un sistema strutturato di monitoraggio finalizzato alla vigilanza delle attività di ricerca per verificarne rispondenza ed efficacia rispetto alla mission istituzionale.

Motivazioni

Dopo la fase di incorporazione dell'Ispels e un decennio di blocco del turn over, in relazione anche al mutato scenario dell'economia e della società, come descritto in Premessa, occorre dare maggiori strumenti e possibilità alla ricerca prevenzionale aumentando gli sforzi già fatti nella precedente Consiliatura.

Un percorso che trova nella recente approvazione della Legge n. 218/2016 un utile strumento: l'art. 7 stabilisce che "Gli Enti [...] adottano un Piano Triennale di Attività, aggiornato annualmente, con il quale determinano anche la consistenza e le variazioni dell'organico e del piano di fabbisogno del personale". L'introduzione di questo meccanismo di scorrimento dei piani triennali di attività consente di orientare dinamicamente la progettazione degli interventi.

La programmazione delle attività di ricerca, avvenuta a seguito della emanazione di linee di indirizzo del CIV e della definizione di un nuovo Piano Triennale di ricerca, in corso di realizzazione, ha consentito di enfatizzare gli aspetti di multidisciplinarietà e di sollecitare collaborazioni fra le diverse comunità scientifiche interne all'Inail. Tuttavia tale percorso richiede un ulteriore sforzo di realizzazione per conseguire:

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

- ❑ Il coordinamento delle attività di ricerca e sperimentazione attraverso una programmazione unitaria delle attività di ricerca e una piena integrazione della comunità scientifica presente in INAIL;
- ❑ La revisione dell'organizzazione delle attività di ricerca favorendo la partecipazione e la multidisciplinarietà ed eliminando duplicazioni e frammentazioni.

Una particolare attenzione deve essere rivolta al tema dell'amianto sostenendo le attività di ricerca finalizzate a ridurre gli eventuali danni e gli oneri conseguenti alle malattie professionali e portando a sistema la collaborazione, a fini epidemiologici e della sorveglianza sanitaria, con i soggetti indicati nel Piano Nazionale Amianto, incluse le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Risulta, quindi, fondamentale conseguire la piena finalizzazione delle attività di ricerca in ambito prevenzionale e delle attività socio-sanitarie per individuare percorsi di diagnosi precoce e di cura dei mesoteliomi anche sulla base di quanto conseguito nel Piano Triennale di attività di ricerca 2016-2018.

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

SCHEDA POLITICHE PER L'ORGANIZZAZIONE

RISORSE UMANE

Obiettivi

- Sostenere i compiti e gli obiettivi dell'INAIL con strumenti motivazionali volti a favorire la proficua e qualificata cooperazione da parte di tutti i lavoratori dell'Istituto.
- Utilizzare al meglio le deroghe al blocco delle assunzioni considerando:
 - le esigenze di riqualificazione o riconversione professionale delle attuali risorse umane;
 - i fabbisogni di nuove professionalità necessarie allo svolgimento delle ampliate funzioni dell'INAIL.

Motivazioni

E' necessario verificare le condizioni per aggiornare e integrare, alla luce dell'evoluzione istituzionale e organizzativa, l'ordinamento professionale delle risorse umane.

Inoltre, l'accresciuta pluralità dei compiti assunti dall'INAIL, sempre più contraddistinti dall'interdisciplinarietà degli apporti professionali, richiedono la definizione di politiche del personale prioritariamente orientate all'integrazione tra le risorse umane e al reciproco riconoscimento di responsabilità e obiettivi.

A tal fine, nel ribadire il ruolo determinante della formazione, vanno ulteriormente colte le opportunità di assicurare, come già si è rilevato in alcuni progetti, la complementarità delle iniziative tra il piano triennale della formazione e il piano formativo ECM in medicina.

Si conferma l'esigenza, sia nelle politiche che nella formazione del personale, di garantire l'attenzione alle pari opportunità ed al benessere organizzativo.

ORGANIZZAZIONE

Obiettivi

La funzione organizzazione ha la finalità di garantire il supporto ai mutamenti che intervengono nell'attività dell'Ente in relazione alle trasformazioni del contesto di riferimento.

Motivazioni

A seguito della compiuta acquisizione delle attività precedentemente svolte da ISPESL e IPSEMA, nonché dell'ampliamento dei compiti attribuiti all'INAIL, e dopo un quinquennio di applicazione del nuovo modello organizzativo, risulta opportuno un adeguamento del medesimo modello alla luce:

- delle esperienze maturate negli ultimi anni e delle recenti innovazioni legislative che, nell'ambito della più ampia riforma del pubblico impiego, prevedono l'adozione di un piano triennale dei fabbisogni delle Pubbliche

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

Amministrazioni in luogo della "tradizionale" rigida predeterminazione di fabbisogni organici;

- della convergente e corrispondente evoluzione delle articolazioni territoriali verso il superamento di criteri che, seppur rigorosi e tecnicamente corretti, risultano ora inadeguati a cogliere e assecondare le suddette trasformazioni, anche al fine di evitare il rischio di frammentazioni e/o duplicazioni di servizi.

ORGANIZZAZIONE DIGITALE

Obiettivi

In coerenza con l'ampliamento dei compiti dell'INAIL e con la connessa evoluzione organizzativa, è necessario proseguire in una selezionata acquisizione delle potenzialità di sviluppo offerte dalla tecnologia digitale, per garantire la massima efficacia e efficienza dei servizi dell'Ente, sia istituzionali che di supporto, nei confronti di tutti i suoi interlocutori (lavoratori, aziende, parti sociali, Organismi territoriali).

Valorizzare il patrimonio informativo dell'INAIL (Open Data, Flussi informativi, Banca dati, Registri specifici, etc.), per l'adozione di efficaci politiche in ambito istituzionale, prevenzionale ed epidemiologico, potenziandone le rispettive specificità e sviluppando anche sinergie con altre Amministrazioni

Motivazioni

Coniugare l'efficacia e l'efficienza dei servizi con i vincoli normativi di contenimento della spesa e di riduzione della disponibilità di risorse umane.

Nel contempo, l'auspicabile progressiva affermazione dell'INAIL quale polo di erogazione di servizi IT anche alle altre Pubbliche Amministrazioni non deve, in alcun modo, indurre la sottovalutazione della pressante necessità di completamento e di ottimizzazione delle funzioni di supporto all'utenza interna, con particolare riferimento all'erogazione di servizi e prestazioni agli infortunati/tecnopatici, ai datori di lavoro, etc...

Ancor più in dettaglio, è necessario proseguire nello sviluppo della connettività per favorire la distribuzione dei carichi di lavoro e assicurare la massima tempestività nello sviluppo degli applicativi a sostegno dei nuovi compiti, ivi compresi quelli riguardanti gli aspetti comunicativi.

COMUNICAZIONE

Obiettivi

In virtù del ruolo strategico che riveste, in quanto funzione designata a divulgare le scelte e le iniziative dell'Ente, con particolare riguardo agli elementi di innovazione, la comunicazione deve garantire che i principi della trasparenza e della chiarezza informativa trovino piena attuazione, sul versante sia esterno che interno.

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

Motivazioni

La parola, scritta o parlata che sia, è tra le più elevate espressioni della responsabilità personale e, in quanto tale, rappresenta una ricchezza.

Ne consegue che la pur fondata esigenza di condividere un linguaggio caratterizzato da uno "stile INAIL" non rechi il rischio di produrre l'eccessiva omologazione e l'appiattimento nell'utilizzo di quella ricchezza.

Sotto il profilo della trasparenza è forte l'esigenza di definire, anche in tempi brevi, forme e modalità di comunicazione che consentano all'utenza una immediata e chiara lettura dell'esito delle proprie istanze.

Per la comunicazione organizzativa, in particolare, vanno salvaguardate, ed assistite a livello centrale, le esigenze di immediatezza e chiarezza comunicativa in situazioni di forte criticità o emergenza che dovessero verificarsi a livello territoriale.

TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

Obiettivi

Individuare il criterio della trasparenza come fonte ispiratrice del funzionamento delle strutture dell'organizzazione e dei comportamenti delle persone che le compongono, favorendo il pieno superamento di impostazioni dal profilo autoreferenziale.

Motivazioni

La trasparenza si pone come presupposto e fondamento dell'anticorruzione, in un contesto che individui e riconosca il carattere di eccezionalità di comportamenti che infrangono la cultura dei diritti e dei doveri, della legalità e dell'obbligo di insussistenza di posizioni caratterizzate da conflitto di interessi.

Sul versante più prettamente istituzionale, è necessario elevare a patrimonio comune, sia del personale che degli "utenti civici", la disponibilità di informazioni e dati sui fenomeni infortunistici e tecnopatici, individuando, in particolare, le modalità più appropriate di divulgazione che siano caratterizzate da evidenza e visibilità dei rischi connessi a nuove lavorazioni e tecnologie.

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2018	9	CIV

GOVERNANCE E TERRITORIO

Obiettivi

Delineare, nel quadro del processo riformatore in atto, un modello di governance che sia rispettoso delle prerogative dell'organo centrale, anche in termini di esigibilità degli indirizzi dallo stesso emanati, e identifichi gli organismi territoriali del CIV come suoi "terminali" e "sensori" dei bisogni sul territorio ai fini anche dell'elaborazione degli indirizzi strategici e delle successive fasi del processo programmatico.

Motivazioni

Consolidare e rendere effettivamente operativo il sistema dei Comitati territoriali, sede di coinvolgimento delle parti sociali e di confronto con esse, in un contesto organizzativo che ne garantisca, anche attraverso l'individuazione di specifiche risorse, il pieno e costante funzionamento in coerenza con gli assetti territoriali dell'INAIL, al fine di favorire l'unitarietà di azione e di proposta dei singoli Comitati e la fluidità dei rapporti con le strutture dell'Istituto.