

CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA

INAIL

RAPPORTO DI FINE CONSILIATURA 2017 - 2022

2022



CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA

INAIL

RAPPORTO DI FINE CONSILIATURA
2017 - 2022

2022

© 2022 Inail

pubblicazione realizzata da

Inail
Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

Coordinamento redazionale
Segreteria Tecnica del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza
Alberto Lucarelli

Tipolitografia Inail - Milano, gennaio 2022

Indice	pagina
Presentazione	1
Rapporto di Fine Consiliatura del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza	3
Relazione del Presidente del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza	5
Relazione del Presidente della Commissione per le Politiche Previdenziali e per la Tutela della Salute	25
Relazione del Presidente della Commissione Politiche per la Prevenzione e per la Ricerca	91
Relazione del Presidente della Commissione Politiche per l'Organizzazione	149
Relazione del Presidente della Commissione Politiche per il Bilancio e per il Patrimonio	169
Intervento della Presidentessa dell'XI Commissione del Senato della Repubblica	207
Intervento della Presidentessa dell'XI Commissione della Camera dei Deputati	213
Intervento del Presidente dell'Istituto	217
Intervento del Direttore Generale facente funzioni dell'Istituto	221
Intervento del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali	227
Indici delle deliberazioni del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza	235
Indice cronologico	237
Indice sistematico	243
Indice per Missioni e Programmi	251
Componenti il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza	263
Struttura Tecnico-Amministrativa del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza	265

Presentazione

La presente pubblicazione costituisce una sintesi, ci auguriamo efficace, del quadriennio che si è appena concluso della Consiliatura, la sesta, del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza (Civ) dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro.

Un Organo, il Civ, relativamente giovane rispetto alla storia dell'Ente in quanto istituito, con il decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 479, cento anni dopo la nascita dell'assicurazione infortuni in Italia, avvenuta, inizialmente solo su base volontaria, nel 1883, per poi divenire obbligatoria a partire dal 1898.

Un Organo, tuttavia, importante, per il ruolo di sintesi che il Legislatore ha voluto disegnare, sintesi tra gli interessi dei vari attori del mondo del lavoro (datori di lavoro e lavoratori); interessi inizialmente e naturalmente contrapposti che, proprio grazie ad Organi quali il Civ, trovano un luogo di contemperamento nel superiore interesse della salute e della sicurezza sul lavoro, della tutela dei lavoratori e della competitività delle imprese.

Questa pubblicazione contiene gli Atti della presentazione del Rapporto di Fine Consiliatura del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza e ricomprende, quindi, sia il Rapporto di Fine Consiliatura sia i preziosi e significativi contributi che sono stati apportati dagli altri Organi dell'Inail — con i quali il Civ ha sin da subito operato in stretta e leale collaborazione — e da Autorevoli Rappresentanti del Parlamento e del Governo nel corso della presentazione del Rapporto di Fine Consiliatura, avvenuta il 18 novembre 2021.

Il Rapporto di Fine Consiliatura del Civ Inail che vi accingete a sfogliare contiene, quindi, la mia Relazione unitamente a quella dei Presidenti delle quattro Commissioni Consiliari (Previdenza e Tutela della Salute, Prevenzione e Ricerca, Organizzazione, Bilancio e Patrimonio), che costituiscono il Rapporto vero e proprio, e gli interventi svolti dal Presidente dell'Inail, dal Direttore Generale facente funzioni dell'Inail, dalla Presidentessa dell'XI Commissione (Lavoro Pubblico e Privato, Previdenza Sociale) del Senato della Repubblica, dalla Presidentessa dell'XI Commissione (Lavoro Pubblico e Privato) della Camera dei Deputati e le conclusioni del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

A conclusione di questo mandato, desidero ringraziare tutte le Consigliere e tutti i Consiglieri del Civ dell'Inail della sesta Consiliatura per il proficuo lavoro svolto nel corso di questi quattro, non facili, anni, gli altri Organi dell'Istituto — Presidente, Vicepresidente, Consiglieri d'Amministrazione, Direttore Generale, Collegio dei Sindaci, oltre alla Magistrato della Corte dei Conti delegato al controllo ed all'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance* — e, soprattutto, tutto il Personale dell'Istituto, a livello centrale e territoriale, vera anima di questo Istituto, che è componente essenziale del sistema di sicurezza sociale, così come disegnato dalla nostra Costituzione.

Giovanni Luciano
Presidente del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

**Rapporto di Fine Consiliaura
del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza**

Relazione del Presidente del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

Giovanni Luciano

Premessa



Prima di iniziare voglio salutare i rappresentanti delle Istituzioni e i graditi ospiti che ci hanno onorato della loro presenza in questa giornata. Grazie davvero da parte mia e di tutti i componenti del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza che ho avuto l'onore di presiedere.

Presentare il resoconto di un lavoro istituzionale collettivo lungo quattro anni è un esercizio che può esporre a qualche rischio. Quello di scivolare nella retorica o di commettere l'errore di dare per scontate cose che scontate non sono o di pensare che alcuni argomenti siano conosciuti ai più e magari non lo sono. Si può anche rischiare di apparire eccessivi nel sottolineare l'importanza delle cose che si espongono, ma anche di deludere le aspettative di chi ascolta.

Non avendo alternative correrò volentieri il rischio per sfruttare al meglio l'opportunità che l'occasione offre per poter rendere conto di quanto abbiamo fatto come Civ, di cosa non siamo riusciti a fare e, soprattutto, di dire la nostra sull'Inail all'interno del più generale contesto del Paese; di ciò che rappresenta questo Istituto e quale, secondo noi, potrebbe/dovrebbe essere il suo ruolo nel Paese e per il Paese.

Sicuramente, e me ne scuso fin da ora, questa Relazione avrà il connotato della chiarezza, anche ruvida a volte, con sacrificio del linguaggio più istituzionale. Preferisco così. Mi sia concesso di essere esplicito e mi sia permesso anche di ringraziare i Presidenti e il personale degli Uffici a supporto delle quattro Commissioni consiliari per la preziosa collaborazione e per gli allegati a questa introduzione generale che arricchiscono la Relazione con degli approfondimenti sul merito.

Questa Consiliatura, la sesta, iniziò alla fine del 2017, con l'insediamento alla presenza del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali dell'epoca, era il 20 dicembre.

Fummo da subito impegnati nell'approvazione del nostro primo bilancio di previsione per l'anno 2018. Una caratteristica, quella di dover approvare bilanci di previsione fuori tempo massimo, che ci ha accompagnato per tutta la Consiliatura, purtroppo.

Le Linee di mandato 2018-2021 - "Per la tutela della persona in un lavoro sicuro"

Il primo documento programmatico che questo Consiglio di Indirizzo e Vigilanza espresse, le Linee di Mandato 2018-2021, ci vide impegnati per diversi mesi. Infatti fu deliberato ad aprile del 2018¹ quando la naturale dialettica, basata sulla rappresentanza di interessi non sempre convergenti, trovò la sintesi, com'è giusto che sia in un sistema duale.

Quel documento, partendo dall'analisi dell'andamento finanziario, porta in sé le principali coordinate sulle quali abbiamo poi sviluppato gli obiettivi strategici delle Relazioni Programmatiche successive:

- il giusto equilibrio tra la tariffazione e le prestazioni;
- l'importanza di una prevenzione efficace e consapevole anche tramite il potenziamento della ricerca e l'utilizzo dei suoi risultati;
- l'efficacia della funzione della vigilanza ispettiva;
- il miglioramento continuo del livello di servizio e di assistenza agli infortunati e ai tecnopatici.

Scegliemmo di dare continuità al lavoro della Consiliatura precedente per poi individuare anche aspetti di novità, tra i quali, la creazione di strumenti di vigilanza sull'andamento degli obiettivi strategici rilasciati, di cui il Civ non era dotato qual è il "Documento di analisi trimestrale degli obiettivi strategici del Civ", il Datros Civ, descritto con precisione nell'allegato della Commissione Politiche per l'Organizzazione.

¹ Deliberazione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza 18 aprile 2018, n. 9 "Linee di Mandato 2018-2021".

L'andamento finanziario e l'equilibrio tra le tariffe e le prestazioni

Nelle Linee di Mandato 2018-2021 il primo aspetto che abbiamo analizzato è stato l'andamento finanziario. Prima di dare indicazioni abbiamo voluto esaminare quale fosse la situazione.

La serie analizzata all'epoca era riferita al periodo 2001 - 2016 (dal primo anno di reale applicazione delle disposizioni del decreto 23 febbraio 2000, n. 38).

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Entrate	12295	12833	11506	13064	11724	11119	11385	11849	11617	11532	12034	11641	11145	10404	10385	11626
Uscite	11101	10963	11210	12056	9969	9710	9131	8676	10119	10558	11262	10410	10399	9927	9945	10128
Totale	1194	1870	296	1008	1755	1409	2254	3173	1498	974	772	1231	746	477	440	1498

Una situazione finanziaria florida, infatti, la media delle entrate di quel periodo è stata di 11.638 milioni di euro, con 10.348 milioni di uscite; un avanzo medio di 1.287 milioni di euro. Una sommatoria dell'avanzo nel periodo analizzato di ben 20 miliardi e 235 milioni di euro.

Nel quadriennio successivo 2017-2020 di cui ci siamo occupati noi, vi è stato un aumento di questi avanzi annuali, nonostante, si badi bene, sia giunta a compimento la revisione del sistema tariffario, iniziata nel 2014² e portata definitivamente a termine nel 2019³ che ha ridotto definitivamente del 32,72% il tasso medio complessivo delle tariffe.

	2017	2018	2019	2020
Entrate	11.217.868.243	11.372.113.896	10.658.219.310	10.831.668.946
Uscite	9.588.100.575	9.568.230.468	9.463.755.898	9.264.823.216
Totale	1.629.767.668	1.803.883.428	1.194.463.412	1.566.845.730

Fonte: deliberazioni Civ Inail sui bilanci⁴

In questo caso le medie del quadriennio sono state:
11.020 milioni di euro entrate
9.471 milioni di uscite
con un avanzo di 1.549 milioni di euro.

Un miliardo e cinquecento quarantanove milioni di avanzo medio. Con un ulteriore accumulo di 6.195 milioni. Che sommati ai 20.235 dal 2001 fanno, alla fine del 2020, la somma gigantesca di 26 miliardi e 430 milioni di euro in 20 anni.

² Art. 1, comma 128, legge 27 dicembre 2013, n.147 (Legge di Stabilità 2014), che ha determinato la riduzione percentuale dei premi dovuti all'Inail per 1 miliardo di euro per l'anno 2014, 1,1 miliardi per il 2015 e 1,2 miliardi a decorrere dal 2016.

³ Art. 1, comma 1121, legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di Bilancio 2019), che ha determinato un abbattimento del tasso medio complessivo del 32,72% dei premi dovuti all'Inail.

⁴ Deliberazioni del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza 31 luglio 2018, n. 17; 3 settembre 2019, n. 14; 5 agosto 2020, n. 16; 3 settembre 2021, n. 10.

Le somme non utilizzate dall'Inail restano depositate nella Tesoreria Centrale dello Stato (senza fruttare interessi); la liquidità giacente alla data del 31 dicembre 2020 ammontava a circa 33 miliardi e 339 milioni di euro.

Siamo consapevoli che le entrate non sono solo determinate dalla riscossione delle tariffe (più di 8 miliardi annui), che lo Stato concorre con una cifra di circa 700 milioni e che l'Istituto è un'assicurazione e come tale è tenuto a garantire i suoi obblighi nei confronti dei propri assicurati tramite la cosiddetta sostenibilità attuariale, garantita da adeguate riserve tecniche.

Ciò detto, non va però sottaciuto quanto appaia davvero eccessivo il volume di questi accantonamenti in liquidità. Da subito ragionammo, quindi, su come queste potenzialità del bilancio potessero garantire una maggiore equità tra tariffe e prestazioni. Un equilibrio che non è stato ancora raggiunto. La vicenda della mancata riduzione della franchigia per accedere alle prestazioni economiche ne è un esempio eclatante.

L'Istituto, sia nel 2020 che nel 2021, ha promosso uno specifico emendamento di modifica al D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e s.m.i.⁵, al fine di un parziale accoglimento dell'indirizzo formulato dal Civ teso ad un miglioramento delle prestazioni economiche, prevedendo l'estensione del danno biologico in capitale anche alle menomazioni, oggi in franchigia, del 4% e 5%. In entrambi i casi l'emendamento non ha visto la luce in quanto è stato bocciato dalla Ragioneria Generale dello Stato "per mancanza di copertura".

Ora, è bene sapere che questo piccolo passo verso il miglioramento delle prestazioni a favore di gente che si infortuna o che si ammala al lavoro, tra cui moltissimi con postumi da *Long Covid*, costa meno di 50 milioni all'anno. A noi questa cosa non va proprio giù. Sicuramente i tecnici alzeranno il sopracciglio e si affanneranno a spiegarci che è così che funziona, perché il bilancio dell'Istituto fa parte della contabilità generale dello Stato e anche quella somma, di meno di 50 milioni, è importante per gli zero virgola zero zero x dei conti pubblici.

È legale. Certo! Lo sappiamo. Ma è giusto?

Con un bilancio che cuba 11 miliardi l'anno e con gli avanzi che abbiamo esposto prima, è giusto negare anche un piccolo indennizzo a chi ha subito danni per non spendere meno di 50 milioni l'anno? I documenti votati dal Civ all'unanimità ritengono di no. Non è giusto!

⁵ D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 recante Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Le principali criticità riscontrate

Tornando al ragionamento generale, se ci venisse chiesto quali siano state le prime criticità con le quali ci siamo imbattuti dovremmo rispondere con due parole: tempi e spesa.

I tempi nel senso che, come accennato all'inizio, la trasmissione al Civ delle documentazioni ufficiali degli argomenti per i quali è prevista la sua approvazione sono costantemente in ritardo considerevole rispetto alle scadenze previste dalle norme. Persino i bilanci. Nonostante sia il Civ che lo stesso Collegio dei Sindaci abbiano costantemente rimarcato ufficialmente nelle rispettive deliberazioni la richiesta di rispetto dei tempi, le cose non sono cambiate.

Siamo i primi ad apprezzare gli sforzi della Tecnostruttura e non sia letta come una critica espressa verso chi il lavoro lo fa, ma risulta di difficile comprensione il protrarsi di una situazione di questo tipo. Il livello di informatizzazione e di digitalizzazione nell'Istituto è talmente elevato da consentire potenzialmente di poter agire con maggiore velocità, come succede normalmente in qualunque grande azienda a rete diffusa capillarmente paragonabile all'Inail.

Il senso di responsabilità del Civ ha sempre evitato di produrre periodi di gestione provvisoria dell'Istituto ma ciò non vuol dire che non si debba provare a risolvere questo problema, perché questo è un problema, sia chiaro.

E dopo i tempi la spesa; nel senso di difficoltà generalizzata a spendere le risorse preventivate a sostegno dei programmi contenuti nelle Missioni del Bilancio. Una costante è stata quella di vedere sempre bilanci di previsione con assestamenti definiti praticamente alla fine dell'anno oggetto della previsione che poi, in sede di conto consuntivo, hanno registrato grande precisione nelle cifre delle entrate ma forti diminuzioni nelle uscite.

Si preventiva molto ma si consuntiva molto meno perché non si riesce a fare appieno quello che si è ipotizzato.

“Chiudere il cerchio”

Uno degli aspetti più emblematici, che ci è balzato agli occhi all’inizio del quadriennio, circa la scarsa capacità di spesa, del quale ci siamo occupati molto, è il reinserimento lavorativo. Ci siamo resi conto che uno strumento formidabile di recupero dell’infortunato e/o del tecnopatico, utile per l’accomodamento ragionevole e leva importante di politica attiva per chi ha subito danni lavoro -correlati alla sua integrità psicofisica era praticamente inutilizzato.

Per ogni singolo progetto di reinserimento erano a disposizione fino a 150.000 euro per reintegrare la persona nel suo posto di lavoro o per nuova occupazione, purché l’inabilità di qualunque grado (qui non c’è franchigia) fosse lavoro correlata. Stanziavamo 20 milioni di euro ma l’utilizzo delle somme era davvero irrisorio.

Su questo vero e proprio spreco di opportunità, dal forte valore sociale, abbiamo voluto accendere i riflettori e tenemmo un convegno nel Palazzo di Montecitorio il 18 dicembre 2018.

"Chiudere il cerchio - Come dare effettività al reinserimento anche lavorativo dopo l’infortunio" fu il titolo dell’iniziativa, che ricevette anche la medaglia del Presidente della Repubblica.

Pochi giorni dopo, nella legge di bilancio del 2019, vide la luce una norma che ha facilitato le possibilità di accesso al reinserimento lavorativo⁶ e, inoltre, l’Istituto semplificò le procedure regolamentari. Sono state fatte in seguito anche campagne pubblicitarie e numerose iniziative nei territori. Nonostante tutto le cifre erogate non sono ancora quelle che ci si sarebbe aspettati.

Certo, ha influito anche il periodo del Covid ma il dato è che, ad oggi, quel cerchio non si è ancora chiuso.

⁶ Art. 1, comma 533, legge 30 dicembre 2018, n. 145, Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e Bilancio pluriennale per il triennio 2019/21 (Legge di Bilancio 2019).

Il supporto dell'Inail alla prevenzione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro

Anche negli ambiti delle molte attività che l'Inail svolge a sostegno della prevenzione le risorse disponibili restano solo parzialmente utilizzate.

Neanche un mese fa ne abbiamo parlato a Milano⁷, in un convegno dedicato alle attività della prevenzione per la salute e la sicurezza sul lavoro, dove abbiamo convocato rappresentanti dell'Istituto, del Parlamento, del Governo e delle Parti sociali ai massimi livelli per partecipare a una tavola rotonda dal titolo esplicito: "Il sostegno alla prevenzione e i limiti all'autonomia dell'Inail".

Uno studio dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (Eu-Osha) del 2019⁸ ha ribadito come gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali comportino elevati costi sociali ed economici, diretti e indiretti: il 3,9 % del prodotto interno lordo (Pil) mondiale e il 3,3 % del Pil dell'Ue viene impiegato per far fronte alle conseguenze negative degli infortuni e delle malattie professionali.

L'impatto varia molto da un Paese all'altro, in particolare tra paesi occidentali e non occidentali, a seconda della combinazione di settori industriali, del contesto legislativo e degli incentivi alla prevenzione. L'Italia è al 6,3%, tra la Germania al 3,5% e la Polonia al 10%.

Già questo aspetto dovrebbe bastare per dare il senso di quanto non sia solo uno slogan dire che la prevenzione è davvero un investimento. Soprattutto nella fase storica di grandi trasformazioni e transizioni che stiamo attraversando, basate sulle risorse delle sei Missioni del Pnrr che caratterizzeranno i prossimi anni.

In Inail il sostegno a trecentosessanta gradi alla prevenzione si sostanzia nelle attività di:

- sostegno economico per la prevenzione (Bandi Isi);
- formazione per la prevenzione;
- informazione, consulenza ed assistenza per la prevenzione;
- riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione - Ot23;
- ricerca.

Questo sostegno è frenato, rallentato e a volte mortificato da vincoli esogeni che si sommano a innegabili problemi endogeni.

Ma, mentre questi ultimi possono essere affrontati dalla *governance* dell'Istituto, i primi sono risolvibili solo laddove vi sia una presa di coscienza di Governo, Parlamento e Parti sociali del fatto che una parte delle risorse economiche che l'Inail non spende è giusto che vengano investite in maggiore sostegno alla prevenzione. Invece, spesso è successo il contrario.

⁷ Prevenzione 4.0: gli indirizzi del Civ per il sostegno dell'Inail per la salute e per la sicurezza sul lavoro.

⁸ Cfr. Eu-Osha "Il valore della salute e della sicurezza sul lavoro ed i costi sociali degli infortuni e delle malattie professionali - Sintesi" .

Ogni volta che l'Istituto è stato chiamato a finanziare interventi d'urgenza per le emergenze nazionali la norma di turno ha sempre indicato con precisione chirurgica che il finanziamento dovesse avvenire utilizzando le risorse destinate dal bilancio di previsione al finanziamento dei Bandi Isi. Un sistematico obbligo di utilizzo dei fondi già preventivati per sostenere la prevenzione, che così sono stati ridotti.

Persino per la compensazione dei primi tre anni della riduzione della tariffa si è ricorso alla riduzione per legge delle risorse destinate ad incentivare e premiare la prevenzione (Bandi Isi e premialità da Ot23)⁹. Eppure, come abbiamo visto ci sono ben altre possibilità nel bilancio di questo Istituto.

Visto il dibattito sugli incidenti sul lavoro, troppe volte mortali, questa pratica dovrebbe cessare, proprio in virtù della *mission* che ha l'Inail. Appunto, torniamo sempre alla questione principale: l'urgenza di scegliere cosa debba essere l'Inail per il Paese.

⁹ Cfr. art. 1, commi 1121 e 1122, legge 30 dicembre 2018, n. 145, Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e Bilancio pluriennale per il triennio 2019/21 (Legge di Bilancio 2019).

L'urgenza di scegliere cosa debba essere l'Inail per il Paese

In questa occasione non possiamo esimerci dal riprendere e sviluppare i contenuti di un'iniziativa che avevamo già programmato presso il Palazzo di Montecitorio per il 25 febbraio 2020; ma le notizie che giungevano da Codogno e poi da Lodi e dalla Lombardia, ci fecero autonomamente decidere di soprassedere. Poi il *lockdown* ci impedì di fare il convegno.

Sarebbe stato il resoconto di metà mandato, evento progettato proprio per porre la questione alle classi dirigenti e alla stessa opinione pubblica sul giusto ruolo dell'Istituto. Soprattutto per la prospettiva a medio lungo termine.

Il titolo era esplicito: "Quale Inail per il Paese?".

Non si pensi che sia banale la domanda, non lo è affatto. La risposta al quesito invece sì. Banalmente va deciso se questo Istituto debba privilegiare di più le sue funzioni di attore importante del *welfare* o quelle di "cassaforte" a sostegno della finanza pubblica. Dobbiamo porcela questa domanda? Noi pensiamo di sì. Se la deve porre il Paese già immerso negli effetti della digitalizzazione, nella quarta rivoluzione industriale che evolve già verso la quinta, tutti connessi h24 e con il parallelo espandersi dei lavori nei servizi alla persona a bassa specializzazione, spesso privi di tutela.

Un Paese in preda al progressivo allargamento della forbice tra l'aumento dell'invecchiamento della popolazione e il tasso di natalità in costante diminuzione (tasso di sostituzione attuale 1,33 figli per donna, anziché 2,1 necessari per garantire il ricambio generazionale).

È uno scenario che deve interrogare le classi dirigenti e al quale bisogna dare risposte, tra le quali, appunto, che Inail si vuole e se lo si vuole mettere nelle migliori condizioni di agire per essere, ancor più e meglio, un supporto al mondo del lavoro, in perenne trasformazione rispetto alle funzioni che gli sono affidate.

Crediamo che il nostro compito non sia solo quello di restare immersi nel contingente ma, soprattutto, quello di alzare gli occhi dalla quotidianità, troppo spesso ripiegata sul rispetto rigido e acritico della norma, per rivolgere lo sguardo alla prospettiva e offrire spunti alla classe dirigente del Paese e all'opinione pubblica. La situazione attuale non va bene!

Ricordiamo a tutti, anche a chi continua a battere su questo tasto, che l'Inail da molto tempo ormai non è più solo un'assicurazione obbligatoria. Questo Ente ha vissuto una lunga stagione di ampliamento delle proprie prerogative che lo ha trasformato nel "Polo della salute e sicurezza" e nel soggetto della "presa in carico globale" degli inabili lavoro-correlati, avendo assorbito, tra l'altro, altri due Istituti quali l'Ispepl e l'Ipsema. Nel tempo, poi, gli sono state assegnate molte funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Una trasformazione ormai alle spalle, fatta al meglio delle proprie possibilità, in presenza

del blocco del *turn over*. Molti più compiti con tanto personale in meno. Una situazione di carenza acuitasi particolarmente in questi ultimi quattro anni. Ora, al netto della implementazione tecnologica che è stata certamente di supporto, è urgente riempire i vuoti nei ranghi con nuove assunzioni. Basta annunci. Basta bla bla bla.

La consistente e diffusa mancanza di personale, unitamente a una ampia serie di vincoli normativi e regolamentari, è uno dei principali motivi alla base del problema della bassa capacità di spesa nell'Istituto. Una criticità trasversale che impatta con diversa magnitudo in tutte le attività dell'Istituto.

Impatta anche nella realizzazione degli investimenti immobiliari, dove alla carenza di organico si aggiunge l'esiguità del numero dei progetti presentati dagli Enti Locali interessati da questa o quella norma. Edilizia sanitaria, scolastica, piuttosto che termale o quant'altro.

La situazione ha prodotto negli anni un grande divario tra gli importi dei Piani Triennali degli investimenti approvati dal Civ e la effettiva realizzazione degli stessi. E' un problema.

Lo è per l'Inail, che non patrimonializza per come dovrebbe lasciando alla liquidità giacente in Tesoreria dello Stato la parte del leone delle riserve tecniche (circa il 97%), ma anche per l'occupazione, viste le occasioni di lavoro sprecate nel perdere investimenti di circa un miliardo l'anno. Investimenti la cui destinazione, non decisa dall'Inail, poche volte è attinente alla *mission* dell'Istituto. Anche questo è un aspetto rilevante della mancanza di autonomia decisionale della *governance*.

Una Vigorso di Budrio anche per i malati professionali

Uno degli emblemi dell'Inail, forse il più significativo, è il Centro Protesi di Vigorso di Budrio, nei pressi di Bologna. Davvero un'eccellenza, del quale a breve verrà celebrato il sessantesimo anniversario dalla fondazione, considerato un riferimento dell'assistenza protesica e della connessa riabilitazione a livello internazionale. Ha storia e grande fama nel settore e si sta sempre più espandendo nelle altre regioni con le sue filiali e i suoi centri.

Chi ha la malasorte di infortunarsi e di riportare mutilazioni e menomazioni può avere il trattamento specialistico dell'assistenza protesica e della connessa riabilitazione tramite coloro il cui lavoro è alla base dei successi della nazionale italiana alle Paraolimpiadi.

Bravissimi!

La tutela privilegiata, poi, è una delle prerogative dell'assicurato Inail. Ormai in tutte le regioni italiane sono in essere convenzioni per i cosiddetti Lia, appunto livelli integrativi di assistenza, con centri pubblici e privati complementari, non sostitutivi, agli ambulatori di fisiokinesiterapia Inail.

Vigorso di Budrio e Lia sono prestazioni aggiuntive di grande utilità a beneficio degli assicurati infortunati. Non si può dire lo stesso per chi ha una malattia professionale, purtroppo.

Infatti, un malato di mesotelioma o di un altro tumore professionale non riceve un trattamento altrettanto "privilegiato" come quello degli infortunati.

Eppure, il suo datore di lavoro ha pagato il premio come per gli altri. Di questa disparità abbiamo discusso, a Chianciano Terme il 3 ottobre 2019, nel seminario "Una Vigorso di Budrio anche per i tecnopatici". Lì abbiamo dibattuto sulla creazione di un Centro specialistico Inail dedicato ai malati di tumore professionale, dove curare e fare ricerca sul campo.

Ebbene, a tutt'oggi, nonostante sia stato tradotto in uno specifico obiettivo strategico¹⁰ l'*input* di garantire come poter dare un livello maggiore di cura e assistenza ai tecnopatici, siamo al foglio bianco.

Appare incomprensibile il motivo per il quale chi si è ammalato per l'esposizione all'amianto o a un'altra sostanza cancerogena debba poter usufruire dei soli Livelli Essenziali di Assistenza (Lea) del sistema sanitario regionale. È un'iniquità, che va eliminata. E poi, tornando agli investimenti immobiliari e a chi li decide, è insopportabile venire apostrofati come quelli che vorrebbero una cattedrale nel deserto.

¹⁰ Cfr. Relazione Programmatica 2022-2024, obiettivo strategico 2.1.2.4. - Deliberazione Civ 24 maggio 2021, n. 5.

No! Pensare ad un Centro di eccellenza per i malati di tumore professionale dove sviluppare anche attività di ricerca dedicata in loco non è pensare a cattedrali ma investire sul futuro. Magari proprio in quella località dove i tumori da lavoro sono all'ordine del giorno, dentro e fuori l'impianto produttivo. Laddove è ancora irrisolto il problema delle bonifiche ambientali e dove la scelta tra lavoro o salute è un drammatico rebus tuttora irrisolto. Altro che cattedrali!

Comunque, meglio una cattedrale con questi obiettivi che dover comprare caserme od ospizi, come leggiamo spesso in norme di legge che lo impongono e la cui ispirazione sarebbe interessante conoscere. Se ci fosse più autonomia sarebbe la *governance* a decidere dove investire e perché. Non è banale.

La pandemia

Questa Consiliatura iniziò alla fine del 2017, in una contingenza che vedeva degli incoraggianti segnali di ripresa economica del Paese dopo un periodo di stagnazione e con una prospettiva destinata ad essere sconvolta, come tutto del resto, dalla pandemia tutt'ora in corso. Metà mandato lo abbiamo svolto nel "mondo di prima" e metà nel "mondo di dopo".

È ancora vivo il ricordo dell'impatto, dei lutti e della paura della prima ondata che a marzo 2020 ci portò al *lockdown*. In quel dramma nazionale, che abbiamo vissuto per primi in Occidente, va reso merito a tutto l'Istituto, dal Direttore Generale, Giuseppe Lucibello, a tutti i dipendenti, e in particolare a quelli delle Sedi territoriali, di aver svolto un grande servizio al Paese.

Palazzo Chigi ha avuto un filo rosso diretto con Piazzale Pastore. La consulenza continua resa dall'Inail nell'ambito del Comitato Tecnico Scientifico è stata un riferimento prezioso in tutte le sue sfaccettature. Non c'è stato un protocollo legato alla coesistenza del lavoro con il virus che non sia stato fornito da questo Istituto. Grazie!

Così come è ancora vivo il ricordo di intere strutture che hanno lavorato tantissimo quando c'è stato da svolgere la validazione straordinaria e in deroga dei dispositivi di protezione individuale (Dpi), essenzialmente di mascherine chirurgiche trasformate appunto in Dpi, allora introvabili e spesso inefficaci¹¹. Grazie!

Eravamo all'interno di una realtà che ha espresso una ottima capacità di resilienza, basata su un inedito *home working*, poggiato su una solida infrastruttura digitale già presente, premiata recentissimamente con la vittoria dell'Istituto allo *Smart Working Award* 2021 per la pubblica amministrazione.

Le nostre attività, come Organo, devo dire che non subirono sostanzialmente interruzioni. Fummo tra i primi, infatti, a decidere di fare riunioni formali interamente in teleconferenza. Fino ad allora per potersi collegare bisognava andare fisicamente in una Sede Inail. Nel giro di pochi giorni la necessità ha abbattuto muri che con ogni probabilità sarebbero ancora in piedi.

11 Cfr. art. 15 decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020 n. 27, recante misure di potenziamento del Servizio Sanitario Nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori ed imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Il ritorno del Consiglio d'Amministrazione

All'atto dell'insediamento di questo Consiglio il dibattito del cambio della *governance* degli Enti Previdenziali era molto vivo e in Parlamento erano presenti anche alcuni disegni di legge.

Il contrasto alla logica del cosiddetto "uomo solo al comando" era diventata una sorta di parola d'ordine per ritornare agli Organi collegiali precedentemente soppressi.

Evito di entrare in considerazioni personali, mi limito solo ad osservare che spesso l'uomo solo al comando si colloca in posti diversi a seconda delle realtà e dell'uomo, o donna, in questione.

Comunque sia, dopo alcuni mesi dall'avvicendamento del Presidente Massimo De Felice con il Presidente Franco Bettoni, ancora in prima ondata del Covid-19, il 28 aprile 2020 con l'insediamento in videoconferenza del Consiglio di Amministrazione fu resa pienamente operativa la norma¹² che ha cambiato la *governance* di Inps e Inail, impostata su una pluralità di Organi.

Presidente, Vice Presidente, CdA, Direttore Generale, Collegio dei Sindaci e, *last but not least*, il Civ. Sei Organi che, nell'Inail, assommano a trenta persone, alle quali si aggiunge anche la presenza del Magistrato della Corte dei Conti delegato al controllo dell'Istituto.

Eravamo tra coloro che auspicavano che l'avvento di una *governance* così plurale e completa, nell'ambito del sistema duale presente negli Enti previdenziali, potesse essere foriera di maggiore libertà di autodeterminazione dell'Istituto, per conseguire i migliori risultati di solidarietà ed equità propri dello scopo sociale dell'Inail, garantendo comunque l'efficienza, l'efficacia e la solvibilità della funzione assicurativa. Lo speravamo...e lo speriamo ancora.

Con il Consiglio d'Amministrazione nella sua interezza abbiamo sviluppato fin da subito confronti e scambi reciproci di opinioni e di approfondimenti per i quali esprimo grande apprezzamento.

A valle di questo scambio di idee abbiamo anche registrato dichiarazioni ufficiali dell'Organo, molto in linea con le principali questioni già indicate negli indirizzi del Civ, tra le quali la richiesta del miglioramento delle prestazioni e l'ampliamento della platea degli assicurati (assicurabili) all'Inail.

¹² Cfr. art. 25 decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 che ha modificato l'art. 3 del d.lgs. 30 giugno 1994, n. 479.

Ampliamento della platea degli assicurati

Un tema, questo dell'allargamento delle categorie di lavoratori non ancora assicurabili con l'Inail, sul quale occorre insistere.

Si stima in almeno tre milioni il numero delle persone in Italia non assicurate con l'Inail perché la loro attività non rientra in quelle previste dal Testo Unico delle Disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali¹³.

Una normativa che risale al 1965, nata per regolare il mondo del lavoro nella società italiana dell'epoca. Dopo 56 anni ci si dovrebbe porre il problema di adeguarla. Anche questa Consiliatura, come quelle precedenti, ha posto questo obiettivo strategico previo "il coinvolgimento delle categorie interessate e previa verifica delle compatibilità finanziarie".

Le aree ancora "scoperte" sono molteplici e vanno da coloro che hanno un loro trattamento specifico o alternativo, quali ad esempio i Vigili del Fuoco o il personale di volo dell'aviazione civile, a quelli che non hanno assolutamente alcun trattamento, come il vasto mondo delle professioni non organizzate in ordini o collegi. In questa ultima fattispecie c'è la quota più alta di mancanza di tutela.

Per svolgere molte di queste professioni i committenti obbligano al possesso di una polizza di responsabilità civile ma non certo ad una di copertura infortuni che, comunque, laddove sottoscritta, non tutela per come fa complessivamente l'Inail.

Anche per i medici libero professionisti convenzionati morti per infezione da Covid-19 ci si è accorti che non vi era rendita indennizzante l'infortunio ai superstiti, proprio perché anche questa categoria non è assicurata con l'Inail.

Per i cosiddetti *rider*, invece, si è riusciti positivamente a prevedere una copertura ed è importante monitorare la situazione del numero di addetti assicurati.

13 Cfr., supra, nota 5.

Conclusioni

Concludere questa relazione è difficoltoso, perché molte altre cose andrebbero raccontate e approfondite ma le lascio alle comunicazioni allegate, elaborate dalle Commissioni consiliari e a firma dei rispettivi Presidenti.

L'Istituto, voglio ribadirlo, svolge davvero un grande e meritorio lavoro a servizio dei propri assicurati e del Paese. La competenza unita all'abnegazione è una connotazione molto diffusa tra i suoi dipendenti.

L'Inail meriterebbe di essere conosciuto meglio; di non rappresentare per i più solo un timbro su una busta paga o un qualcosa che si collega mentalmente a un incidente sul lavoro.

Proprio per questo riteniamo che la sua rappresentazione all'esterno dovrebbe essere corroborata dalla predisposizione di un Bilancio sociale, vero.

Chi conosce la valenza in termini di *accountability* di questo strumento sa bene che non può essere surrogato da una sommatoria di voci prese dal conto economico e, tantomeno, dal Rapporto sulla *Performance*, che sono tutt'altra cosa.

Così come non può essere accettata la mancata elaborazione del Bilancio di genere, che è un atto dovuto.

E poi c'è il grande assente: il Bilancio attuariale. Come anche per il Bilancio sociale e per il Bilancio di genere anche quello attuariale lo abbiamo indicato come obiettivo strategico, per quattro anni di seguito. Sono tuttora irrealizzati. Perché?

Quello attuariale ci è stato assicurato con una comunicazione ufficiale che sarebbe stato presentato entro il primo semestre di quest'anno.

Abbiamo superato la metà di novembre...

Eppure questa, anche se non è più solo un'assicurazione è pur sempre un'assicurazione! Come accettare che non ci sia la disponibilità di un conto attuariale che ci dica se tutto il nostro ragionamento sulle risorse è corretto o meno?

Qui davvero non posso esimermi dal sottolineare che chiedere per anni la presentazione di questi bilanci senza ricevere alcuna evidenza concreta assume i connotati della inaccettabilità. Non c'è nessun Covid o carenza di personale che tenga!

Questo è uno dei rammarichi più grandi che personalmente mi rimane, insieme al mancato miglioramento delle prestazioni economiche di cui ho parlato prima.

Posso solo auspicare che chi arriverà dopo di noi possa godere dei risultati sugli obiettivi per i quali abbiamo tanto lavorato e ci siamo molto battuti. Come successe a noi, d'altronde, per la riforma tariffaria e per l'adeguamento delle tabelle di indennizzo del danno biologico in capitale, su cui avevano lavorato a lungo le Consiliature precedenti.

Così come posso auspicare che venga data maggiore considerazione ai Comitati Consultivi Provinciali dell'Inail, non solo da parte del Presidente e dei Consiglieri del Civ, ma in primis dai soggetti a cui la norma¹⁴ affida la designazione dei componenti. Svolgono un utile compito sul territorio, seppur non in modo omogeneo a seconda della realtà, e li ringrazio per questa preziosa attività.

Uno dei miei predecessori scrisse una frase nella sua Relazione di fine mandato che riporto integralmente qui:

"Dal Civ che precedette il nostro, ereditammo un nodo irrisolto, e – purtroppo – lo riconsegniamo irrisolto al prossimo Civ. È il tema dell'autonomia gestionale dell'Istituto, tanto chiaramente affermata nella legge 9 marzo 1989, n. 88, quanto sistematicamente negata dalla prassi di governo. Di tutti i Governi."

Vero! Penso, però, che su questo aspetto bisogna insistere, affinché l'utilizzo delle risorse privilegi lo scopo sociale dell'Istituto. Non siamo all'anno zero. Nel corso del convegno di Milano¹⁵ del 20 ottobre scorso una autorevole esponente del Governo, espressione del Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha sviluppato una considerazione positiva sul possibile utilizzo di contributi per sostenere le imprese nella realizzazione di progetti per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, anche mettendo in gioco una parte degli utili di bilancio con la strutturazione di un nuovo modus operandi che superi il carattere di eccezionalità utilizzato per rifinanziare il Bando Isi 2020 originariamente rimasto senza fondi perché destinati a Invitalia.

Consegniamo questa importante apertura al prossimo Civ e al CdA, che questa battaglia la condivide. Insieme potranno insistere per ottenere il risultato che questa Consiliatura e altre prima di questa non hanno potuto conseguire: un Inail più votato al *welfare* e alla prevenzione e meno alla finanza.

Dove l'utile di bilancio non sia "inutile" per gli scopi sociali, ad iniziare dal potenziamento del supporto alla prevenzione per la salute e per la sicurezza sul lavoro, di cui, come purtroppo vediamo ogni giorno, c'è ancora più bisogno di prima.

Giovanni Luciano

¹⁴ Cfr, legge 3 dicembre 1962, n.1762, recante istituzione dei Comitati consultivi provinciali presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

¹⁵ Cfr, "Prevenzione 4.0: gli indirizzi del Civ per il sostegno dell'Inail per la salute e per la sicurezza sul lavoro".

**Relazione della Presidentessa della
Commissione per le Politiche Previdenziali e per la Tutela della Salute**

Barbara Gatto

Missione 1: Politiche Previdenziali

Missione 2: Tutela della Salute

Premessa



La VI Consiliatura ha visto la Commissione Politiche Previdenziali impegnata su una molteplicità di obiettivi strategici sia per le imprese che per i lavoratori. Si tratta di priorità imperniate su alcuni principi fondamentali quali l'equità e congruità nell'entità dei premi e delle prestazioni, l'universalità delle tutele, la tutela globale integrata degli infortunati e tecnopatici, che il Civ ha delineato fin da subito nelle Linee di Mandato e sulle quali dopo questo quadriennio è possibile fare il bilancio di quanto ottenuto e dei temi ancora aperti.

Gli argomenti più rilevanti sono stati esplicitati nelle sette schede tecniche di approfondimento inerenti le due Missioni "Politiche Previdenziali" e "Tutela della salute" e riguardano i premi, la vigilanza ispettiva, l'ampliamento della platea degli assicurati, le prestazioni economiche, le malattie professionali, il reinserimento lavorativo e le prestazioni socio-sanitarie.

È evidente che, così come per tutte le attività dell'Istituto, anche sulle materie di questa Commissione i due anni di pandemia hanno avuto un impatto significativo: sulle entrate per premi, strettamente correlate al rallentamento delle attività economiche, sulle prestazioni — soprattutto quelle sanitarie — sull'attività di vigilanza e così via. Se in parte la progressiva ripresa sta comportando, per alcune di queste fattispecie, un graduale ritorno alle condizioni di normalità, su altre, ad esempio sui premi, gli effetti si vedranno ancora nel 2022.

In questa Premessa, si affrontano i suddetti temi nell'ambito di un contesto più generale, all'interno degli avvenimenti del quadriennio e ponendo in evidenza gli argomenti che, per i più svariati motivi, non si è potuto portare a compimento, in tutto o in parte. Fin dall'approvazione delle Linee di Mandato, questa Consiliatura — in continuità con la precedente — ha posto, tra gli obiettivi principali, il completamento della revisione del sistema tariffario (iniziata nel 2014¹⁶ e conclusa nel 2019¹⁷, a quasi 20 anni di vigenza del precedente sistema tariffario).

16 Cfr., supra, nota 2.

17 Decreti interministeriali 27 febbraio 2019 recanti disposizioni in merito a "Nuove Tariffe dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali delle gestioni Industria, Artigianato, Terziario, Altre Attività e relative Modalità di applicazione", "Nuova tariffa dei premi speciali unitari per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei titolari di aziende artigiane dei soci di società fra artigiani lavoratori, nonché dei familiari coadiuvanti del titolare e relative Modalità di applicazione", "Nuova Tariffa dei premi della gestione Navigazione".

I lavori di revisione hanno comportato un iter laborioso che ha portato a delineare una riforma più equa e coerente con il mutato contesto economico e produttivo, coniugando l'entità dei premi con ambiti di mutualità caratteristici di un sistema di assicurazione pubblica obbligatoria e garantendo, al contempo, la congruità delle entrate rispetto alle prestazioni e all'incentivazione degli interventi di miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro per un reale sostegno alla prevenzione.

Il compimento della riforma ha rappresentato, pertanto, un importante risultato seppure — nonostante la riforma fosse stata costruita sulla base degli avanzi già disponibili — nella Legge di Bilancio 2019¹⁸ si sia deciso di tamponare il minor gettito derivante dall'applicazione delle nuove Tariffe, con una riduzione delle risorse strutturali per il finanziamento dei progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sulle risorse destinate allo sconto per prevenzione. Purtroppo si tratta di un approccio a cui si è assistito più volte nel tempo e che penalizza fortemente le potenzialità dell'Istituto.

Nella stessa legge, è stato previsto, inoltre, che l'effetto delle nuove Tariffe fosse assoggettato ad un costante monitoraggio funzionale all'adozione di misure correttive tali da garantire l'equilibrio economico-finanziario e attuariale della gestione assicurativa e in un'ottica di aggiornamento triennale delle tariffe.

Una volta approvate le nuove Tariffe e avviato il percorso di attuazione, l'attenzione del Civ si è posta, pertanto, sui monitoraggi degli effetti e dell'andamento delle entrate, al fine di apportare gli eventuali opportuni interventi correttivi, anche in vista del previsto aggiornamento. Si tratta di un percorso in itinere, per il quale il 2022 rappresenterà un anno fondamentale poiché consentirà con dati consolidati di fare un bilancio approfondito sulla riforma.

Rimane da completare, con il coinvolgimento delle categorie interessate, l'aggiornamento e/o la revisione degli altri premi speciali nonché dei contributi assicurativi della Gestione Agricoltura.

Sempre in tema di Tariffe ma collegata al tema della prevenzione e della tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro, vi è la riduzione del tasso medio di tariffa, cd. "**riduzione per prevenzione**"¹⁹ che viene applicata alle aziende che abbiano attuato misure aggiuntive a quelle previste dal Testo Unico sulla sicurezza²⁰. È una misura che ha delle potenzialità importanti per supportare interventi migliorativi della salute e sicurezza nelle imprese, ma i cui risultati appaiono inferiori alle attese.

¹⁸ Legge 30 dicembre 2018, n. 145 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021" (legge di bilancio 2019).

¹⁹ Art. 23 delle Modalità di applicazione delle Tariffe dei premi di cui al Decreto interministeriale 27 febbraio 2019 recanti disposizioni rispettivamente per le Gestioni Industria, Artigianato, Terziario e Altre Attività.

²⁰ Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e s.m.i..

Anche su questo tema, dunque, il Civ ha effettuato vari approfondimenti volti ad analizzare i criteri e le modalità adottati dall'Istituto nonché le tipologie ed il numero - ancora troppo esiguo - di aziende che richiedono la riduzione. Anche su questo fronte dunque sarà utile proseguire nell'impegno volto ad individuare soluzioni migliorative, capaci di accrescere le potenzialità di questa misura in un'ottica di costante supporto alla prevenzione.

Altrettanta attenzione è stata posta in questa Consiliatura sul tema del contrasto all'evasione contributiva e, dunque, sul ruolo che l'**attività di vigilanza** dell'Inail ha svolto e dovrà svolgere nel prossimo futuro, anche in correlazione con il ruolo dei corpi ispettivi dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (Inl) e dell'Inps. Si tratta di un obiettivo funzionale alla tutela sostanziale dei rapporti di lavoro, al contrasto del lavoro sommerso, alla corretta competizione tra aziende e alla riduzione dei costi dell'assicurazione, nonché alla promozione della cultura e delle azioni di prevenzione.

In proposito, la pandemia ha avuto un effetto significativo in termini di rallentamento dell'attività di vigilanza dell'Inail, attività che risente anche di problematiche precedenti alla fase emergenziale. Infatti, con l'avvio della riforma dell'Inl²¹ sembra che ancora non si sia riusciti a garantire alla vigilanza dell'Inail un corpo ispettivo numericamente adeguato e opportunamente formato e aggiornato.

Occorrerà dunque assicurare per gli anni futuri una maggiore coerenza tra l'organizzazione dell'intero corpo ispettivo dell'Inl e la necessità di garantire un efficace svolgimento dell'attività di vigilanza Inail, anche in funzione della programmazione che l'Istituto fa tenendo conto degli obiettivi posti dal Civ.

La pandemia ha condizionato anche l'**andamento del fenomeno infortunistico** del 2020 e dei primi mesi del 2021, con un impatto significativo sulle prestazioni erogate fortemente condizionate da alcune situazioni di eccezionalità.

Infatti, le chiusure a causa del *lockdown*, il massiccio ricorso al lavoro agile e le limitazioni alla circolazione stradale hanno avuto l'effetto di ridurre l'esposizione a rischio di infortuni sul lavoro, compresi gli infortuni "in itinere" abbattendone sensibilmente la numerosità rispetto al 2019, sia per i casi tradizionali che per quelli mortali.

Al contempo però l'aver riconosciuto la copertura relativa agli infortuni per i casi di contagio da Covid-19 ha parzialmente compensato il calo delle denunce "tradizionali", impattando però in termini di un aumento dei casi mortali a causa della particolare letalità del virus. Comunque i casi di contagio da Covid-19 risultano attualmente in sensibile diminuzione, anche grazie alla campagna vaccinale che sta producendo effetti positivi sulla ripresa delle attività sociali, economiche e lavorative in piena sicurezza.

21 Decreto legge 21 ottobre 2021, n. 146 recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili, convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215.

Anche per quanto concerne le **malattie professionali**, i dati del 2020 sono fortemente influenzati dall'emergenza Coronavirus. Si tratta di un argomento su cui rimane alta l'attenzione del Civ, tanto che nel 2020 sono stati deliberati nuovi indirizzi, in parte conseguenti a quanto già deliberato dalla precedente Consiliatura, con l'intento di riaffermare e rafforzare alcune linee di intervento per una gestione più organica e razionale di tale materia.

Tra i temi all'attenzione del Civ su cui la pandemia ha acceso i riflettori, vi è quello dell'**ampliamento della platea degli assicurati**. Il tema non riguarda solo categorie, come quella dei medici di famiglia, per le quali l'esigenza di una tutela è emersa nei mesi di emergenza sanitaria, ma riguarda complessivamente circa tre milioni di lavoratori che non possono beneficiare della copertura assicurativa e delle conseguenti prestazioni economiche, socio-sanitarie, riabilitative e di reinserimento, nonostante per alcune categorie di lavoratori (*rider*²², lavoratori sportivi²³, lavoratori dello spettacolo²⁴) alcuni risultati nel corso del triennio siano stati raggiunti.

Per altri, invece sarà necessario agire in maniera ancora più incisiva, per il raggiungimento di una piena tutela.

Anche alla luce delle precedenti considerazioni, uno degli obiettivi prioritari di questa Consiliatura rimane quello di favorire tutte le iniziative volte a conseguire un **miglioramento delle prestazioni economiche** per gli infortunati e i tecnopatici.

Il tema è stato più volte ripreso e dibattuto dal Civ in tutti i documenti ed anche negli interventi pubblici effettuati.

Non sono state ritenute sufficienti, infatti, alcune operazioni migliorative effettuate, in particolare, nell'ambito della costruzione della nuova Tariffa, tra cui l'adeguamento della "Tabella di indennizzo danno biologico"²⁵.

Rimane, infatti, l'obiettivo prioritario ancora non conseguito, di garantire un indennizzo per i danni all'integrità psicofisica del lavoratore a seguito di incidenti sul lavoro e malattie professionali anche con una invalidità inferiore al 6%: un intervento che meglio risponderebbe alla nuova composizione degli infortuni sul lavoro caratterizzata dall'aumento di quelli con menomazioni più lievi rispetto a quelli più gravi.

22 Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" Capo V bis.

23 Decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36 "Attuazione dell'articolo 5 della legge 8 agosto 2019, n. 86, recante riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo".

24 Decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73 convertito con modificazioni dalla legge 23 luglio 2021, n. 106 "Misure urgenti connesse all'emergenza da Covid-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali".

25 Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 23 aprile 2019, n. 45.

Significherebbe dare un ristoro economico anche a coloro che hanno subito danni permanenti minori, per i quali peraltro l'Istituto già garantisce le prestazioni socio-sanitarie e il sostegno al reinserimento sociale e lavorativo.

L'intervento — sostenuto fortemente da tutti gli Organi dell'Istituto, anche congiuntamente — comporterebbe, tra l'altro, un onere medio annuo inferiore a 50 milioni di euro, perfettamente sostenibile dall'Istituto tramite gli avanzi di gestione; non si comprendono dunque le difficoltà nell'approvazione di una modifica normativa funzionale ad implementare tale miglioramento.

Accanto alla questione delle prestazioni economiche, la Consiliatura si è anche impegnata nell'approfondire le questioni legate alle prestazioni socio-sanitarie, ribadendo in ogni suo documento, la richiesta di aumento della qualità dell'assistenza, della cura e del miglior servizio possibile per gli assicurati, nonché di garanzia di servizi di prossimità efficaci ed efficienti.

Infatti, il modello di tutela sociale gestito dall'Inail, che inizialmente²⁶ si era affermato come tutela del lavoratore nella forma di indennizzo del danno patrimoniale, si è evoluto nel tempo²⁷ fino al concetto di tutela globale della persona, avviando un processo evolutivo delle prestazioni socio-sanitarie, erogate dall'Istituto, volto alla realizzazione di una presa in carico totale del lavoratore. L'obiettivo era, infatti, quello della riparazione del danno nella sua dimensione fisica, lavorativa, affettiva, sociale e ricreativa, attraverso l'erogazione di prestazioni che hanno come fine ultimo il reinserimento nella vita di relazione e lavorativa. Si tratta di un approccio fortemente innovativo che può essere ulteriormente valorizzato.

In particolare nell'ultimo anno della Consiliatura, il Civ ha dedicato un approfondimento sull'andamento delle prestazioni socio-sanitarie, anche in relazione alle analisi svolte in occasione dell'approvazione degli ultimi bilanci consuntivi che, a fronte di un andamento decrescente della spesa di carattere sanitario, lasciavano presumibilmente intendere un andamento decrescente anche delle prestazioni erogate. Ne è scaturito un lavoro particolareggiato che ha visto la collaborazione della Tecnostruttura e che ha riguardato il quinquennio 2015-2019, evitando volutamente l'anno 2020 su cui gli effetti della pandemia potrebbero dare un risultato falsato.

Gli esiti di tale esame, che proseguirà anche nel futuro, hanno portato ad un confronto costruttivo con la Tecnostruttura e dato alcune prime risposte condivisibili, prevedendo una nuova metodologia nella declinazione dei dati nelle diverse procedure al fine di ottenere dati omogenei e soprattutto di una più immediata lettura.

26 Cfr., supra, nota 5.

27 Decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38 recante: "Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma dell'articolo 55, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144".

Il completamento della tutela socio-sanitaria non può che essere il reinserimento nella vita di relazione ed in particolare in quella lavorativa.

Il tema del **reinserimento lavorativo**²⁸, trattato già dalla precedente Consiliatura, è stato più volte ripreso e dibattuto da quella attuale, non solo negli atti di indirizzo e nelle delibere, ma anche nel corso di uno specifico convegno²⁹, che ha visto la partecipazione di rappresentanti del mondo della politica e del lavoro nonché di un incontro di studio e lavoro con i componenti dei Comitati Consultivi Provinciali³⁰.

La ferma convinzione che si tratti di una delle azioni particolarmente strategiche dell'Istituto negli ultimi anni e che la diffusione e la conoscenza delle potenzialità offerte dallo strumento siano ancora da elaborare ed apprezzare fino in fondo hanno spinto il Civ a chiedere un maggiore impegno per rafforzare ulteriormente le azioni finalizzate al reinserimento lavorativo dei disabili da lavoro nonché per far conoscere le opportunità offerte dall'Istituto a sostegno di interventi sia per la conservazione del posto di lavoro che per la ricerca di nuova occupazione.

Ad oggi, tuttavia, nonostante tutte le modifiche normative³¹, le iniziative messe in campo sia sul versante "interno" che su quello "esterno", le attività di informazione e formazione e le modifiche procedurali ai fini di una maggiore semplificazione, i risultati continuano a non essere quelli sperati rispetto alle potenzialità dello strumento e alle somme corrisposte per i progetti realizzati notevolmente inferiori a quelle stanziare dall'Istituto. Gli sforzi da compiere, pertanto, non possono considerarsi esauriti e occorrerà operare verso ulteriori semplificazioni e l'attivazione di un flusso organizzativo omogeneo sul territorio nazionale per potenziare la capacità delle strutture di attivare i progetti al fine di rendere questo strumento maggiormente accessibile ed appetibile sia per i lavoratori che per le imprese.

Barbara Gatto

28 Art. 1, comma 166, legge 23 dicembre 2014, n. 190 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015)" e s.m.i..

29 "Chiudere il cerchio - Come dare effettività al reinserimento anche lavorativo dopo l'infortunio" - Roma, Palazzo Montecitorio 18 dicembre 2018.

30 "Civ incontra - giornate seminariali del Civ con i Comitati Consultivi Provinciali Inail" - Chianciano Terme (SI), 2 - 4 ottobre 2019.

31 Cfr., supra, nota 6.

Missione 1: Politiche Previdenziali

Tariffe dei premi

Analisi dell'argomento

La revisione delle tariffe dei premi assicurativi, approvata nel 2019³² a quasi vent'anni dall'ultima modifica intervenuta nel 2000³³ e più volte sollecitata dal Civ, è stata attuata sulla base delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38³⁴ che prevedevano un aggiornamento periodico delle stesse nonché del disposto della legge di stabilità 2014³⁵ che ha stabilito che, nelle more dell'aggiornamento delle tariffe dei premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, venisse applicata una riduzione percentuale dell'importo dei premi e contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, per tutte le tipologie di premi e contributi con l'esclusione solo di alcune categorie speciali.

La riduzione è stata applicata alle gestioni Industria, Artigianato, Terziario e Altre Attività nonché alla Tariffa dei premi speciali unitari per il nucleo artigiano e alla Tariffa dei premi della gestione Navigazione fino all'emanazione delle rispettive nuove Tariffe mentre continua ad essere applicata ai premi cd. "speciali" e ai contributi assicurativi della gestione Agricoltura, in corso di aggiornamento.

La revisione – sostenuta fortemente sia dalla V che dalla VI Consiliatura Civ – è nata dall'esigenza di attualizzare i tassi di tariffa legati a lavorazioni che attenevano ad un contesto produttivo del Paese ormai superato. I mutamenti economici, le nuove modalità organizzative del lavoro e lo sviluppo tecnologico avevano comportato, infatti, cambiamenti delle lavorazioni e di conseguenza dei rischi legati a ciascuna di esse nonché dei relativi andamenti infortunistici. La riduzione sui premi, di cui alla predetta legge di stabilità 2014, non rispondeva infatti completamente alla necessità di superare tali cambiamenti, in quanto si risolveva in una riduzione uniforme di tutti i premi e contributi assicurativi, gestiti dall'Istituto, senza alcuna differenziazione rispetto alla mutata rischiosità delle singole lavorazioni.

32 Decreto interministeriale 27 febbraio 2019 recante disposizioni in merito alle "Nuove Tariffe dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali delle gestioni Industria, Artigianato, Terziario, Altre Attività e relative Modalità di applicazione".

33 Decreto 12 dicembre 2000 "Nuove tariffe dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali delle gestioni: industria, artigianato, terziario, altre attività, e relative modalità di applicazione".

34 Decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38 recante: "Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma dell'articolo 55, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144", art. 3.

35 Cfr., supra, nota 2.

Il Civ pertanto, fin dall'inizio della Consiliatura, ha ribadito l'esigenza di dare pronta attuazione alla riforma e di programmare il costante monitoraggio della stessa, al fine di procedere alla periodica revisione nell'intento di garantire la congruità dei premi in relazione ai mutamenti dell'organizzazione del lavoro.

Lo stesso Civ ha riaffermato altresì la necessità di rivedere i meccanismi di incentivazione degli interventi di miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, monitorandone attentamente i risultati al fine di conseguire un reale sostegno alla prevenzione e quindi conseguentemente alla salute e sicurezza.

Indirizzi strategici del Civ

Il tema delle tariffe è sempre stato e continua ad essere per il Civ un argomento di grande attualità. Nelle Linee di mandato 2018-2021, è stata evidenziata l'esigenza del completamento della revisione tariffaria avvertita da anni sia dall'Istituto che dalle Parti Sociali anche in considerazione del lungo periodo trascorso dalla precedente revisione del 2000 e dei nuovi compiti che, nel corso degli anni, sono stati affidati all'Inail.

Stessa esigenza è stata sottolineata in tutte le Relazioni programmatiche di questa Consiliatura e, una volta approvate le tariffe della gestione Industria, Artigianato, Terziario e Altre Attività nonché della Tariffa dei premi speciali unitari per il nucleo artigiano e della Tariffa dei premi della gestione Navigazione, è stata evidenziata la necessità di monitorare attentamente gli effetti economici e finanziari a seguito dell'applicazione delle stesse con un'attenzione sempre puntuale all'evoluzione dell'organizzazione delle attività economiche e produttive e della crescita di processi organizzativi di attività che assumono importanza nell'organizzazione sociale.

È stato inoltre dato rilievo alla necessità di aggiornare gli altri premi speciali nonché i contributi assicurativi della gestione Agricoltura.

Inoltre, tenuto conto della rilevanza che il Civ attribuisce alla prevenzione e alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, è stata sottolineata l'esigenza di monitorare anche il sistema delle oscillazioni per quanto concerne sia il c.d. "bonus/malus" che la riduzione per prevenzione nonché di mantenere inalterati sia i criteri che le percentuali relativi alla riduzione per prevenzione ex art. 23 delle nuove Modalità di Applicazione delle Tariffe.

Risultati della Consiliatura e problematiche riscontrate

Dopo un lungo iter, nel corso della Consiliatura, sono finalmente arrivati a compimento, anche sulla base delle indicazioni fornite dal Civ, gli aggiornamenti delle Tariffe dei premi delle gestioni Industria, Artigianato, Terziario e Altre Attività nonché della Tariffa dei premi speciali unitari per il nucleo artigiano e della Tariffa dei premi della gestione Navigazione.

La revisione delle tariffe, che ha riguardato inizialmente la Tariffa Ordinaria Dipendenti della "Gestione Industria", ha richiesto un lungo e complesso lavoro – anche in collaborazione con il Civ - ed ha comportato tra l'altro la ridefinizione dei cosiddetti "nomenclatori tariffari" per tener conto dei nuovi processi di lavoro e di produzione che incidono su forme e intensità dell'esposizione al rischio, il ricalcolo dei tassi di premio con una riduzione del tasso medio complessivo della gestione assicurativa del 37,72% rispetto a quella del 2000 – seppure con un diverso impatto di tale riduzione tra i diversi settori produttivi - e le verifiche di sostenibilità economica nel rispetto dei principi di sostenibilità.

Inoltre, attraverso la considerazione dei relativi oneri, è stata data rilevanza alle nuove missioni affidate all'Istituto dal 2000, specie in materia di prevenzione, nonché ad un primo miglioramento delle prestazioni, assicurando le necessarie risorse finanziarie. In tal senso, tra gli altri sono stati rivisti quegli istituti, quali l'oscillazione del tasso per andamento infortunistico, costruiti nella Tariffa 2000 non sugli eventi infortunistici in quanto tali ma su indici puramente economici ai fini del riconoscimento delle riduzioni di premio o altri benefici assicurativi.

Una volta approvate le Tariffe con i relativi decreti ministeriali³⁶, al fine di soddisfare le esigenze formative di approfondimento e consolidamento delle competenze, sono stati realizzati una serie di interventi interni in aula finalizzati a garantirne la corretta applicazione, tenuto conto del notevole impatto sulla gestione dei processi lavorativi e sulla operatività delle strutture territoriali.

È stata inoltre effettuata un'importante operazione di informazione e comunicazione, anche sul territorio, nei confronti dell'utenza esterna, quali le associazioni di categoria datoriali e sindacali, al fine di diffondere le principali novità. Successivamente all'applicazione delle nuove Tariffe e all'emanazione delle necessarie istruzioni, si è proceduto a monitorarne l'attuazione e a porre in essere gli opportuni correttivi nonché al rilascio delle necessarie procedure informatiche.

Tra gli obiettivi ribaditi dal Civ, vi è anche l'aggiornamento degli altri premi speciali, quali i premi relativi a scuole, pescatori, frantoi, facchini nonché barrocciai/vetturini/ippotrasportatori³⁷, ai premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate

³⁶ Cfr., supra, nota 17.

³⁷ Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 "Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali" art. 42.

dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive³⁸, nonché i contributi assicurativi della gestione Agricoltura³⁹, riscossi in forma unificata dall'Inps.

Per queste categorie, tenuto conto che sono in corso le attività propedeutiche al predetto aggiornamento, anche con i necessari confronti con le categorie interessate, è ancora in atto l'applicazione della riduzione prevista dalla predetta legge di stabilità del 2014⁴⁰, annualmente modificata con decreto ministeriale, su deliberazione dell'Inail.

38 Legge 20 febbraio 1958, n. 93 "Assicurazione obbligatoria dei medici contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive".

39 Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, recante Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, Titolo II.

40 Cfr., supra, nota n. 2.

Considerazioni conclusive

Il continuo mutamento dello scenario economico necessita di una costante attenzione agli effetti generati da tali trasformazioni per poter garantire l'equilibrio economico-finanziario ed attuariale del sistema tariffario revisionato.

Peraltro negli ultimi due anni, l'emergenza sanitaria connessa alla pandemia da Covid-19 ha condizionato l'intero scenario nazionale e mondiale comportando ripercussioni di carattere economico e sociale che saranno di lungo periodo e potrebbero anche comportare cambiamenti strutturali dell'intero sistema economico, per cui sarà ancor più indispensabile monitorarne gli effetti economici e finanziari derivanti da tale pandemia.

In tale logica, il Civ ha continuato a ribadire la necessità di una costante verifica dell'andamento delle entrate contributive nonché dell'efficacia del nuovo sistema tariffario rispetto alle trasformazioni, anche tecnologiche, del mondo produttivo e ai risultati attesi con la sua introduzione. La Consiliatura si conclude al termine del primo triennio dall'entrata in vigore delle nuove tariffe, un momento importante per fare un primo bilancio di questa prima fase di operatività della riforma.

È infatti indispensabile individuare, con tempestività, le eventuali criticità, al fine di poter attuare i necessari interventi correttivi, in funzione sia dell'aggiornamento triennale delle Tariffe stabilito dalle vigenti disposizioni sia della necessità di garantire il relativo equilibrio assicurativo, tenuto anche conto di quanto stabilito dalla legge di bilancio 2019⁴¹.

Sempre in correlazione con le disposizioni contenute nella predetta legge di bilancio e alla rilevanza che il Civ attribuisce alla prevenzione e alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro — ribadita sia nei documenti emanati che negli eventi pubblici — non si potrà inoltre prescindere nel monitoraggio delle suddette Tariffe dal rilevare anche gli effetti derivanti dal sistema delle oscillazioni per quanto concerne sia il c.d. "bonus/malus" che la riduzione per prevenzione ex art. 23 delle nuove Modalità di Applicazione delle Tariffe⁴².

Per quanto riguarda in particolare quest'ultima, il Civ ha sostenuto più volte la necessità di mantenere inalterati sia i criteri che le percentuali di oscillazione ma sarà altresì indispensabile – viste anche le recenti rilevazioni - approfondire le motivazioni del perché sia così esiguo il numero di aziende che investono in prevenzione e chiedono questa riduzione.

41 Legge 30 dicembre 2018, n. 145 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021" (legge di bilancio 2019), art.1 comma 1124.

42 Cfr., supra, nota n. 19.

Elenco deliberazioni Civ

- Deliberazione Civ 18 aprile 2018, n. 9 - Linee di Mandato 2018-2021;
- Deliberazione Civ 20 giugno 2018, n. 12 - Relazione Programmatica 2019-2021;
- Deliberazione Civ 23 maggio 2019, n. 8 - Relazione Programmatica 2020-2022;
- Deliberazione Civ 12 maggio 2020, n. 8 - Relazione Programmatica 2021-2023;
- Deliberazione Civ 24 maggio 2021, n. 5 - Relazione Programmatica 2022-2024.

Missione 1: Politiche Previdenziali

Vigilanza Assicurativa

Analisi dell'argomento

L'attività di vigilanza, per quanto concerne l'Inail, è prevalentemente correlata alla funzione assicurativa, che si concretizza soprattutto nei controlli sul rispetto dell'obbligo assicurativo, nelle verifiche del rischio assicurato e delle retribuzioni denunciate. All'attività di contrasto all'evasione dei premi amministrativi, va aggiunta l'azione svolta dagli ispettori propedeutica all'erogazione delle prestazioni e volta ai necessari riscontri in caso di infortuni gravi/mortali o al riconoscimento delle malattie professionali.

L'attività *core* degli ispettori Inail si rivolge, in particolare, alla verifica del rischio assicurato, ovvero alla valutazione della coerenza fra l'attività svolta dalla azienda e la classificazione tariffaria. La corretta analisi dei cicli di lavorazione e l'attribuzione alle corrette voci di lavorazione ha un valore importante, soprattutto per l'azienda ispezionata ma anche sulle future modifiche tariffarie e quindi, di riflesso, su tutte le aziende.

Negli anni, tale attività è stata potenziata grazie all'utilizzo di modelli innovativi di c.d. *business intelligence*, volti ad individuare i fenomeni, i settori ed i soggetti da sottoporre a controllo. Ciò ha comportato una più facile individuazione delle aziende "irregolari" e, di conseguenza, l'effettuazione di ispezioni "mirate".

Nel 2015⁴³, è stata istituita l'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, denominata Ispettorato nazionale del lavoro (Inl). L'Inl è diventato operativo dal 1° gennaio 2017⁴⁴ e nello stesso sono confluiti i Servizi ispettivi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dell'Inps e dell'Inail.

Intento del legislatore era quello di accentrare in un unico soggetto la competenza ispettiva in tutti gli ambiti inerenti il mercato del lavoro, in relazione agli obiettivi di razionalizzazione e semplificazione dell'attività di vigilanza e di riduzione dei disagi a carico delle aziende, evitando la duplicazione di ispezioni aventi oggetti diversi e, per questo, condotte da soggetti diversi.

Già dall'emanazione della normativa, erano state manifestate alcune perplessità, ritenendo che il raggruppamento delle attività ispettive in un'unica realtà comportasse delle problematiche, vista la costante diminuzione della forza ispettiva e la specificità delle materie di competenza dell'Inail.

Il ruolo dell'Inl è stato in realtà fin dall'inizio un ruolo di raccordo della programmazione delle attività e di emanazione degli orientamenti interpretativi e applicativi della disciplina lavoristica.

43 Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149 "Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183".

44 Decreto interministeriale 28 dicembre 2016.

Infatti le diverse tipologie degli accertamenti - lavoristico, previdenziale e assicurativo - sono rimaste in capo al personale ispettivo del Ministero, dell'Inps e dell'Inail, in quanto dotato della specifica professionalità necessaria.

Inoltre, come è stato peraltro anche evidenziato nel documento approvato il 2 dicembre 2020 dalla XI Commissione permanente della Camera dei Deputati sull'Indagine conoscitiva in tema di riordino del sistema della vigilanza⁴⁵, si è avvertita la mancanza di strumenti informatici unici, in particolare dal punto di vista dei *software* utilizzati e delle banche dati, che potessero essere messi a disposizione di tutti gli ispettori.

45 Cfr. Atti parlamentari, XI Commissione Permanente della Camera dei Deputati "Indagine conoscitiva sul riordino del sistema della vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria a seguito delle modifiche introdotte dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149, nella prospettiva di una maggiore efficacia delle azioni di contrasto al lavoro irregolare e all'evasione contributiva"; seduta del 2 dicembre 2020.

Indirizzi strategici Civ

Nelle Linee di Mandato 2018-2021, il Civ ha posto particolare attenzione sulla necessità di incrementare le 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.

Nella Relazione Programmatica 2022-2024, il Civ ha poi confermato la priorità degli obiettivi volti a rafforzare le azioni di contrasto all'elusione e all'evasione dei premi assicurativi tramite modelli di *business intelligence*, evidenziando in particolare la necessità di intervenire — anche nell'ambito delle relazioni con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro — per garantire un adeguamento del corpo ispettivo sia dal punto di vista numerico che della formazione e dell'aggiornamento.

Risultati Consiliatura e problematiche riscontrate

Dopo 5 anni dalla concreta istituzione dell'Inl, e nelle more delle recenti modifiche legislative al ruolo dello stesso⁴⁶, le principali problematiche della riforma del sistema ispettivo possono essere identificate nei seguenti punti:

- la costante diminuzione della forza ispettiva Inail e l'impossibilità — trattandosi di un ruolo ad esaurimento — di nuove assunzioni;
- la mancanza di un efficace raccordo tra programmazione e strumenti effettivi messi a disposizione dall'Inl all'Inail per il raggiungimento degli obiettivi strategici;
- le difficoltà di organizzare ispezioni efficaci a causa degli appesantimenti burocratici dovute ai vari passaggi tra gli istituti interessati;
- la mancata omogeneizzazione delle banche dati;
- le disparità e differenze che permangono fra gli ispettori dei diversi istituti per quanto attiene al trattamento economico ed alla formazione.

Infatti, sebbene l'attività ispettiva sia formalmente gestita dall'Inl, gli ispettori Inail — come anche gli ispettori Inps — sono rimasti al momento in forza presso gli Enti di riferimento, in un ruolo cd. "ad esaurimento" e senza possibilità di nuove assunzioni. In altri termini, sebbene gli ispettori, indipendentemente dalla provenienza — Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Inps o Inail — siano oggi dotati dei medesimi poteri, non è stato richiesto loro di svolgere accertamenti al di fuori delle competenze acquisite.

Da parecchi anni, l'Inail inoltre ha informatizzato il sistema di vigilanza ed ha potenziato la predetta attività dalla quale scaturiscono liste di evidenza di aziende potenzialmente irregolari che, inserite in un'apposita procedura informatica, sono gestite ed utilizzate a livello territoriale per i successivi adempimenti ispettivi.

Le analisi propedeutiche all'azione ispettiva, svolte anche a livello locale sui singoli casi presenti nelle liste rese disponibili, si basano su specifici indicatori di rischio desunti dai comportamenti delle aziende in rapporto a diversi fattori quali, ad esempio, l'incidenza degli infortuni e dal confronto dei dati presenti nelle banche dati in possesso dell'Inail e/o in quelle di altri Enti.

La lentezza con la quale la riforma sta andando a regime ha comportato per l'Inail — e anche l'Inps — la necessità di continuare a esercitare la funzione ispettiva di competenza con ruoli sempre più impoveriti, a causa del massiccio pensionamento degli ispettori di ruolo.

In particolare per quanto riguarda l'Istituto, pur avendo provveduto alla formazione di circa 200 ispettori Inl sulle tematiche assicurative, l'attività di vigilanza in materia assicurativa continua ad essere svolta quasi esclusivamente dagli ispettori Inail, il cui numero si è ridotto drasticamente di circa 100 unità nell'ultimo quinquennio.

⁴⁶ Cfr., supra, nota 21.

In aggiunta, va ricordato che nel 2020 l'attività ispettiva ha subito un forte rallentamento non solo a causa della carenza del personale ma anche dell'emergenza epidemiologica, con la sostanziale sospensione degli accessi nel primo semestre dell'anno, a causa del *lockdown*, e una riprogrammazione degli interventi nel secondo semestre.

Nonostante il progressivo assottigliarsi delle risorse ispettive che ha comportato, nell'ultimo quinquennio, una forte riduzione del numero delle aziende ispezionate — a cui si sono aggiunti gli effetti della pandemia nel 2020 e 2021 — tuttavia gli obiettivi sono stati raggiunti, superando il *target* previsto, grazie ad un'efficace attività di *business intelligence* che ha consentito di indirizzare l'attività di vigilanza avverso fenomeni di lavoro irregolare e di evasione contributiva, individuando obiettivi specifici da sottoporre ad accertamento.

Considerazioni conclusive

L'attività di vigilanza nell'Inail è sempre stata considerata un obiettivo strategico dell'Istituto.

La fase ispettiva nell'Inail, infatti, non è una fase semplicemente di controllo: è una fase di studio della situazione aziendale, che viene ad essere verificata per vedere come evolve il mondo del lavoro nell'organizzazione dei processi lavorativi ed è intimamente legata al recupero del premio.

Il personale ispettivo è infatti in stretto raccordo con l'attività svolta dal personale amministrativo nelle Sedi dell'Istituto che, all'interno del processo aziende, gestiscono direttamente il rapporto assicurativo.

Si può ben dire che alla base di un'efficiente ed efficace attività ispettiva non può mancare il necessario collegamento con la struttura amministrativa e con le conseguenti esperienze.

Ecco perché, anche se la competenza oggi è in capo all'Inl, l'attività ispettiva deve rimanere tra i compiti prioritari dell'Istituto strettamente connessa alla sua missione istituzionale.

Sarà necessario percorrere la strada del rafforzamento della funzione di coordinamento, la condivisione delle informazioni, l'omogeneizzazione delle banche dati e una programmazione dell'attività ispettiva efficace, condivisa e monitorata.

Si dovrà riorganizzare l'intero corpo ispettivo colmando le attuali forti carenze, creando specifici settori per le diverse tipologie di controlli e mantenendo un collegamento funzionale dello stesso con l'attività amministrativa degli Enti. Ciò al fine di evitare di disperdere quel patrimonio di conoscenze acquisite dai diversi corpi ispettivi e garantire un'attività di vigilanza efficace ed efficiente.

Elenco deliberazioni Civ

- Deliberazione Civ 18 aprile 2018, n. 9 - Linee di Mandato 2018-2021;
- Deliberazione Civ 20 giugno 2018, n. 12 - Relazione Programmatica 2019-2021;
- Deliberazione Civ 23 maggio 2019, n. 8 - Relazione Programmatica 2020-2022;
- Deliberazione Civ 12 maggio 2020, n. 8 - Relazione Programmatica 2021-2023;
- Deliberazione Civ 24 maggio 2021, n. 5 - Relazione Programmatica 2022-2024.

I dati dell'attività ispettiva

Rapporto Annuale dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale

Si tratta dei risultati dell'attività di vigilanza complessivamente svolta dal personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, compresi i militari dei Nuclei Carabinieri Ispettorato del Lavoro e dei Gruppi Carabinieri per la Tutela del Lavoro, nonché il personale ispettivo dell'Inps e dell'Inail.

Monitoraggio attività di vigilanza - dati nazionali

Ambito della vigilanza	Ispezioni		Ispezioni definite irregolari *		Numero lavoratori irregolari		Numero lavoratori totalmente in nero		Recupero premi e contributi evasi	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Vigilanza Lavoro	113.786	57.979	72.255	40.705	93.482	82.186	32.367	17.788	144.723.027	105.302.605
Vigilanza previdenziale	16.456	13.181	12.999	8.477	212.836	144.014	4.805	2.455	1.006.924.808	686.511.340
Vigilanza assicurativa	12.143	4.380	13.832	6.481	49.827	41.477	4.372	2.123	85.484.998	90.855.209
Totale	142.385	75.540	99.086	55.663	356.145	267.677	41.544	22.366	1.267.132.833	882.669.154

* Nel dato relativo alla Vigilanza assicurativa sono conteggiate anche le verifiche avviate nell'anno precedente e definite nell'anno successivo.

Fonte Inl

Monitoraggio attività di vigilanza - dati nazionali

Ambito della vigilanza	Ispezioni					Ispezioni definite irregolari*					Recupero premi e contributi evasi				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Vigilanza Lavoro	141.920	122.240	116.846	113.786	57.979	80.316	73.152	70.111	72.255	40.705	108.162.298	125.550.287	114.224.300	144.723.027	105.302.605
Vigilanza previdenziale	28.818	24.291	14.726	16.456	13.181	22.138	15.458	14.001	12.999	8.477	918.035.814	894.150.678	1.115.847.710	1.006.924.808	686.511.340
Vigilanza assicurativa	20.876	13.816	12.591	12.143	4.380	18.284	14.888	14.143	13.832	6.481	74.907.678	80.398.967	126.108.082	85.484.998	90.855.209
Totale	191.614	160.347	144.163	142.385	75.540	120.738	103.498	98.255	99.086	55.663	1.101.105.790	1.100.099.932	1.356.180.092	1.267.132.833	882.669.154

	2016	2017	2018	2019	2020
percentuale aziende irregolari su aziende ispezionate	63,01%	65,00%	70,00%	69,59%	73,68%

* Nel dato relativo alla Vigilanza assicurativa sono conteggiate anche le verifiche avviate nell'anno precedente e definite nell'anno successivo.

Fonte InI

Monitoraggio attività di vigilanza - dati nazionali - anno 2020*

Ambito della vigilanza	Ispezioni definite	Ispezioni definite irregolari *	Percentuale di irregolarità
Vigilanza Lavoro	61.942	40.705	66%
Vigilanza previdenziale	10.524	8.477	81%
Vigilanza assicurativa	7.486	6.481	87%
Totale	79.952	55.663	70%

* Il dato è presente solo nel Rapporto annuale InI 2020.

Fonte InI

Risultati attività di vigilanza assicurativa - anno 2019

Regioni	Accessi aziende	Pratiche definite aziende	Aziende irregolari	Numero lavoratori irregolari	Numero lavoratori in nero	Premi accertati da verbali Inail	Premi accertati da verbali altri enti	Premi accertati da censimento e indotto	Totale premi accertati	Accessi prestazioni
Piemonte	1.018	1.301	1.148	3.451	273	4.229.024	708.598	1.198.957	6.136.579	231
Valle d'Aosta	36	65	64	240	43	58.061	397	7.748	66.206	2
Lombardia	2.863	3.399	2.927	11.625	800	8.813.689	1.888.231	4.669.580	15.371.501	440
Trentino	63	67	60	177	9	431.265	90.252	127.034	648.550	14
Bolzano	128	164	121	486	88	104.878	26.654	15.236	146.769	41
Veneto	1.012	1.300	1.182	4.995	239	4.317.621	1.104.831	1.094.065	6.516.517	163
Friuli-Venezia Giulia	329	445	361	863	358	1.694.491	39.363	293.281	2.027.136	64
Liguria	305	363	316	973	194	841.895	220.945	371.895	1.434.736	59
Emilia-Romagna	673	1.263	1.104	3.551	323	4.061.977	488.063	1.121.058	5.671.097	247
Toscana	730	1.186	1.104	4.671	573	4.741.719	1.147.756	1.500.309	7.389.784	186
Umbria	143	195	173	683	139	518.108	132.685	293.922	944.716	54
Marche	351	499	438	2.098	150	1.044.799	180.294	298.372	1.523.465	185
Lazio	1.016	1.223	1.080	3.914	184	4.807.806	436.045	2.041.095	7.284.946	233
Abruzzo	170	233	217	749	109	730.311	239.833	836.188	1.806.332	112
Molise	33	121	113	695	127	114.242	11.552	168.103	293.896	22
Campania	1.178	1.295	1.267	4.039	354	4.575.244	580.965	3.512.584	8.668.793	213
Puglia	622	698	649	2.394	72	4.812.875	723.148	2.849.481	8.385.504	229
Basilicata	72	82	73	226	17	182.045	107.439	153.343	442.827	31
Calabria	337	406	403	1.499	96	889.222	70.606	991.252	1.951.080	92
Sicilia	936	1.000	859	1.837	163	2.961.627	784.671	3.757.337	7.503.635	162
Sardegna	128	198	173	661	61	556.802	135.698	578.428	1.270.929	50
Italia	12.143	15.503	13.832	49.827	4.372	50.487.703	9.118.027	25.879.268	85.484.998	2.830

Fonte Inail

Risultati attività di vigilanza assicurativa - anno 2020

Regioni	Accessi aziende	Pratiche definite aziende	Aziende irregolari	Numero lavoratori irregolari	Numero lavoratori in nero	Premi accertati da verbali Inail	Premi accertati da verbali altri enti	Premi accertati da censimento e indotto	Totale premi accertati	Accessi prestazioni
Piemonte	426	669	593	1.865	104	2.781.853	1.428.348	2.418.945	6.629.147	233
Valle d'Aosta	15	46	46	104	15	193.925	4.136	10.933	208.994	6
Lombardia	564	1.194	1.012	10.863	265	6.410.101	2.159.640	7.725.058	16.294.799	688
Trentino	37	41	38	128	3	29.378	158.437	190.472	378.287	22
Bolzano	49	70	46	579	6	75.834	14.817	61.735	152.385	18
Veneto	299	619	529	4.501	164	4.659.796	342.359	2.760.868	7.763.022	152
Friuli-Venezia Giulia	114	188	138	540	74	799.521	231.440	288.082	1.319.044	47
Liguria	142	228	208	952	77	762.867	162.851	555.646	1.481.364	279
Emilia-Romagna	268	608	517	4.261	295	2.123.147	672.005	1.751.466	4.546.619	229
Toscana	249	623	565	4.713	365	2.646.151	482.023	2.241.546	5.369.719	161
Umbria	63	99	83	513	156	117.275	171.990	375.224	664.490	20
Marche	158	261	231	1.741	76	972.217	200.115	702.749	1.875.081	141
Lazio	519	703	610	1.893	120	3.149.597	1.807.933	5.672.957	10.630.486	177
Abruzzo	126	222	197	687	20	1.300.655	359.679	1.506.434	3.166.768	61
Molise	38	60	57	625	27	31.188	10.747	270.341	312.276	18
Campania	390	499	492	2.172	151	2.224.504	556.760	4.427.295	7.208.559	220
Puglia	291	435	392	1.556	74	7.715.971	1.743.793	2.525.678	11.985.442	207
Basilicata	4	60	9	85	0	59.522	113.550	271.315	444.387	8
Calabria	128	184	183	730	39	616.034	158.825	2.014.828	2.789.687	45
Sicilia	443	585	445	2.560	79	1.176.641	627.932	4.592.765	6.397.338	121
Sardegna	57	92	90	409	13	390.778	174.290	672.248	1.237.316	22
Italia	4.380	7.486	6.481	41.477	2.123	38.236.954	11.581.670	41.036.585	90.855.209	2.875

Fonte InI

Missione 1: Politiche Previdenziali

Ampliamento della platea degli assicurati

Analisi dell'argomento

Tra gli obiettivi più rilevanti indicati dal Civ nel corso degli anni, vi è senz'altro quello relativo all'ampliamento della platea degli assicurati, teso a garantire la tutela assicurativa a quei lavoratori/lavoratrici oggi ancora totalmente o parzialmente esclusi.

A più di cinquanta anni dalla sua promulgazione, il Testo Unico del 1965⁴⁷ continua a costituire il principale riferimento normativo della tutela antinfortunistica pur in presenza di interventi sia del legislatore⁴⁸ che della giurisprudenza evolutiva e costituzionalmente orientata che hanno successivamente e progressivamente esteso tale tutela, ampliandone i confini.

Tuttavia, occorre ancora lavorare in tal senso. Al riguardo, infatti, anche questa Consiliatura ha rilevato, fin da subito, la necessità di modificare la normativa attuale al fine di ottenere risultati più ampi e meno frammentari. Vi sono ancora oggi oltre tre milioni di lavoratori che non hanno tutela assicurativa Inail e altri quali ad esempio gli insegnanti e gli studenti, per i quali è necessario ampliare l'ambito attuale che risulta insufficiente.

⁴⁷ Cfr., supra, nota 5.

⁴⁸ Cfr., supra, nota 27.

Indirizzi strategici Civ

Nelle Linee di Mandato 2018-2021, è stata sottolineata la necessità di garantire universalità di tutele ai lavoratori e alle lavoratrici — a prescindere dal tipo di rapporto di lavoro — rispondendo ed anzi anticipando i mutamenti del mercato del lavoro.

Anche nelle Relazioni Programmatiche — ed in particolare nell'ultima relativa al triennio 2022-2024 — il Civ ha sempre sottolineato l'importanza dell'estensione della tutela Inail ai lavoratori e alle lavoratrici che ne sono ancora esclusi nonché la necessità di un'azione proattiva da parte dell'Istituto.

In particolare, sono stati individuati i seguenti specifici obiettivi:

- la possibilità di valutare, con il coinvolgimento delle categorie interessate e previa verifica delle compatibilità finanziarie, l'estensione della tutela assicurativa ai soggetti che esercitano professioni non organizzate in ordini o collegi⁴⁹ e al personale aeronavigante dell'aviazione civile;
- la necessità di garantire omogeneità di tutele assicurative, ampliandone l'attuale ma insufficiente ambito, agli insegnanti e agli studenti nonché di valutare l'estensibilità delle tutele anche nei casi di didattica a distanza;
- la promozione di un adeguamento normativo che preveda l'estensione della tutela assicurativa anche ai conviventi di fatto⁵⁰, ai fini dell'applicazione delle norme riguardanti i diritti alle prestazioni economiche erogate dall'Inail, analogamente a quello effettuato per le unioni civili.

49 Legge 14 gennaio 2013, n.4 "Disposizioni in materia di professioni non organizzate", art.1.

50 Legge 20 maggio 2016, n.76 "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze, art. 1, commi 36 e ss..

Risultati Consiliatura e problematiche riscontrate

Nel corso della Consiliatura, è stato possibile realizzare alcuni obiettivi in tema di ampliamento della platea degli assicurati a seguito di interventi normativi, sollecitati anche dal Civ, per i quali l'Istituto ha collaborato all'individuazione delle modalità assicurative ed emanato le successive disposizioni.

In particolare, è stato esteso l'obbligo assicurativo ai lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali (c.d. *rider*)⁵¹, nonché ai percettori del reddito di cittadinanza impegnati nei Progetti Utili alla Collettività (Puc)⁵². È stato, inoltre, realizzato il miglioramento della tutela assicurativa dei soggetti che svolgono attività in ambito domestico⁵³ con l'innalzamento dell'età delle persone assicurabili da 65 a 67 anni.

Non hanno avuto esito, invece, le proposte riguardanti l'estensione della tutela Inail ai medici di famiglia e ai medici liberi professionisti nonché al personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco. Per questi soggetti che attualmente non beneficiano della copertura assicurativa Inail, l'Istituto – anche su richiesta degli interessati - ha manifestato più volte la sua disponibilità, che tuttavia non ha trovato seguito nella volontà dell'Enpam e dei Vertici del Corpo dei Vigili del Fuoco. In particolare per la categoria dei medici, è stata proprio la pandemia, ancora in atto, a riaprire la questione dell'esclusione dalla tutela Inail, in quanto trattasi di soggetti particolarmente esposti al rischio contagio. Infatti, soprattutto tra i medici di famiglia ci sono stati numerosi decessi a causa del Covid-19.

Non ha avuto esito neanche la proposta tesa ad attuare la tutela dei conviventi di fatto, analogamente a quanto già previsto per le unioni civili, per la quale è stato effettuato uno studio approfondito dal Civ, congiuntamente alla Tecnostruttura.

Recenti interventi normativi hanno infine introdotto nuove e più ampie tutele assistenziali e previdenziali per i lavoratori sportivi⁵⁴ e i lavoratori dello spettacolo⁵⁵, definendo un sistema di *welfare* che tiene conto delle caratteristiche peculiari delle attività proprie di questi settori e delle specificità delle relative prestazioni. Al riguardo, l'Istituto ha collaborato con i Ministeri competenti per dare concretezza alla copertura assicurativa prevista per i comparti interessati.

51 Cfr., supra, nota 22.

52 Legge 28 dicembre 2015, n. 208 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)".

53 Legge 3 dicembre 1999, n. 493 "Norme per la tutela della salute nelle abitazioni e istituzione dell'assicurazione contro gli infortuni domestici" e s.m.i..

54 Cfr., supra, nota 23.

55 Cfr., supra, nota 24.

Considerazioni conclusive

L'allargamento della platea degli assicurati costituisce, alla luce delle trasformazioni nel mondo del lavoro degli ultimi decenni e all'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.

Bisogna quindi continuare a lavorare in tal senso, sviluppando confronti con le categorie interessate per ridurre sempre di più il consistente numero di chi lavora ma è escluso dalla tutela Inail — e quindi dalle prestazioni economiche, sanitarie, riabilitative e di reinserimento offerte dall'Istituto — assumendo un atteggiamento proattivo, in attesa di una rivisitazione complessiva del Testo Unico del 1965⁵⁶, non più adeguato alle profonde trasformazioni che hanno interessato il mondo del lavoro.

In tale prospettiva, sarà utile ogni sforzo volto a promuovere gli adeguamenti normativi necessari a garantire uniformità di tutele fino a raggiungere — quanto più possibile — gli oltre tre milioni di lavoratori che ad oggi non hanno alcuna tutela assicurativa Inail.

56 Cfr. supra, nota 5.

Elenco deliberazioni Civ

- Deliberazione Civ 18 aprile 2018, n. 9 - Linee di mandato 2018-2021;
- Deliberazione Civ 20 giugno 2018, n. 12 - Relazione Programmatica 2019-2021;
- Deliberazione Civ 23 maggio 2019, n. 8 - Relazione Programmatica 2020-2022;
- Deliberazione Civ 12 maggio 2020, n. 8 - Relazione Programmatica 2021-2023;
- Deliberazione Civ 24 maggio 2021, n. 5 - Relazione Programmatica 2022-2024.

Missione 1: Politiche Previdenziali

Miglioramento delle prestazioni economiche

Analisi dell'argomento

Dal Testo Unico sull'assicurazione infortuni del 1965⁵⁷ al decreto legislativo del 2000⁵⁸, la mappa delle tutele Inail si è andata ampliando al fine di rispondere in maniera puntuale ai 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.

Le attuali modalità di ristoro del "danno subito" prevedono 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 (grado di menomazione dell'integrità psicofisica compreso tra l'1 e il 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 (grado di menomazione dell'integrità psicofisica compreso tra il 6% ed il 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 (grado di menomazione dell'integrità psicofisica compreso tra il 16% ed il 100%).

Tenuto anche conto che gli ultimi anni sono stati caratterizzati da un aumento degli infortuni sul lavoro con menomazioni più lievi rispetto a quelli più gravi, fin dall'inizio questa Consiliatura - in linea con la precedente - ha evidenziato la necessità di attivare tutte le iniziative possibili per favorire il miglioramento delle prestazioni agli infortunati e tecnopatici sul lavoro e riscontrato, quale criticità, la mancata garanzia di un indennizzo per i danni all'integrità psicofisica al lavoratore che, a seguito di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, riporti un'invalidità inferiore al 6%.

57 Cfr., supra, nota 5.

58 Cfr., supra, nota 27.

Indirizzi strategici Civ

Nelle Linee di Mandato 2018-2021 è stato individuato l'obiettivo di 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.

Tale obiettivo è stato infatti individuato quale prioritario da questa Consiliatura e ribadito in tutte le Relazioni programmatiche emanate, nelle quali è stata evidenziata la necessità di proseguire le iniziative per favorire il graduale miglioramento delle prestazioni economiche per gli infortunati e i tecnopatici ad iniziare, prioritariamente, dalla eliminazione della franchigia (grado di menomazione dell'integrità psicofisica compreso tra l'1 e il 5%), anche attraverso la proposizione della necessaria modifica normativa, per poi conseguire successivi obiettivi di miglioramento.

Risultati Consiliatura e problematiche riscontrate

Nel corso della Consiliatura sono stati effettuati - a seguito di interventi legislativi - alcuni interventi di miglioramento delle prestazioni economiche quali:

- nuove modalità di accertamento della sussistenza della vivenza a carico⁵⁹, ai fini della costituzione della rendita in favore dei superstiti dei lavoratori deceduti a causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale che, semplificando l'accertamento, sono garanzia di un ampliamento dei soggetti fruitori della prestazione;
- ridefinizione dell'importo dell'assegno una tantum erogato in caso di evento mortale⁶⁰, ed eliminazione delle condizioni per l'erogazione dell'assegno per i familiari superstiti (età, convivenza e vivenza a carico) che di fatto ne limitavano il godimento, nonostante la finalità della disposizione mirante a sostenere i bisogni economici più immediati dei familiari nei casi di decesso del parente lavoratore;
- adeguamento della "Tabella di indennizzo danno biologico"⁶¹, che oltre a determinare un miglioramento rispetto alle tabelle precedenti del livello delle prestazioni economiche in caso di infortuni per i quali sia stata accertata una menomazione dell'integrità psico-fisica di grado compreso tra il 6% e il 15% - risalenti al 2000 ed elaborate tenendo conto della gravità della menomazione, dell'età e del sesso - supera le differenze di genere, equiparando le prestazioni che spettano a uomini e donne, in linea con la giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea⁶²;
- ampliamento della tutela degli "infortuni domestici"⁶³ che ha comportato l'innalzamento del limite di età da 65 a 67 anni, l'abbassamento dal 27 al 16% del grado di inabilità permanente necessario per la costituzione della rendita, la corresponsione di una prestazione una tantum di importo pari a euro 300 qualora l'inabilità permanente accertata sia compresa tra il 6 e il 15%, il riconoscimento dell'assegno per l'assistenza personale continuativa ai titolari di rendita che versano in particolari condizioni menomative.

Tuttavia rimane ancora incompiuto quello che è senz'altro l'obiettivo prioritario di questa Consiliatura nel campo delle prestazioni economiche da erogare ai lavoratori infortunati e tecnopatici. Infatti, nonostante siano state formulate - in numerose occasioni, da parte di tutti gli Organi dell'Istituto anche congiuntamente - sollecitazioni in merito alla necessità di garantire una maggiore tutela ai lavoratori infortunati e tecnopatici assicurando un indennizzo per i danni all'integrità psicofisica anche con una invalidità inferiore al 6% - e pur considerando che si tratterebbe di un onere medio annuo inferiore a 50 milioni di euro - non c'è stata finora la modifica normativa auspicata e sostenuta dall'Istituto.

59 Legge 30 dicembre 2018, n. 145 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021" (legge di bilancio 2019) Art. 1, comma 1126, lett. h).

60 Legge 30 dicembre 2018, n. 145 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021" (legge di bilancio 2019) Art. 1, comma 1126, lett. i).

61 Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n.45 del 23 aprile 2019.

62 Sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea - causa C-318/13.

63 Legge 30 dicembre 2018, n. 145 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021" (legge di bilancio 2019) Art. 1, comma 534 e 535.

Al riguardo, è stata anche presentata dall'Istituto al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali una specifica proposta normativa da inserire nella legge di bilancio 2021, che tuttavia non è stata recepita in sede di approvazione della stessa.

Considerazioni conclusive

Nel corso della Consiliatura ci sono stati piccoli passi, anche se significativi, verso un graduale miglioramento complessivo delle prestazioni economiche per gli infortunati e i tecnopatici, che costituisce un aspetto fondamentale della tutela dei lavoratori garantita dall'Inail.

Ora è necessario proseguire con fermezza per realizzare in misura ancora più efficace questo obiettivo, in quanto non sono ancora stati soddisfatti gli obiettivi strategici individuati dal Civ. Infatti, 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, diventa indispensabile promuovere ogni iniziativa utile per potenziare le prestazioni economiche, a partire dall'eliminazione della "franchigia" (grado di menomazione dell'integrità psicofisica compreso tra l'1% ed il 5%), che, purtroppo, esclude dalla tutela i "danni" di minore entità.

La proposta di estensione della tutela rispondeva, infatti, all'esigenza di fornire risposta a quei lavoratori, vittime di infortuni, per danni attualmente privi di un adeguato ristoro indennitario e la cui esclusione oggi appare priva di sufficiente giustificazione in presenza di una menomazione permanente, comunque di rilievo, dell'integrità psico-fisica. Ciò anche per assicurare un adeguato ristoro economico alle menomazioni conseguenti ai contagi in occasione di lavoro da Covid-19 e con un grado di menomazione del 4 e 5 per cento.

Ciò appare ancora più evidente alla luce delle profonde trasformazioni del mondo del lavoro che stanno modificando la composizione degli infortuni sul lavoro, facendo registrare un aumento di quelli con menomazioni più lievi rispetto a quelli più gravi e lasciando, quindi, privi di adeguata tutela un numero significativo di casi denunciati annualmente all'Inail.

Elenco deliberazioni Civ

- Deliberazione Civ 18 aprile 2018, n. 9 - Linee di Mandato 2018-2021;
- Deliberazione Civ 20 giugno 2018, n. 12 - Relazione Programmatica 2019-2021;
- Deliberazione Civ 23 maggio 2019, n. 8 - Relazione Programmatica 2020-2022;
- Deliberazione Civ 12 maggio 2020, n. 8 - Relazione Programmatica 2021-2023;
- Deliberazione Civ 24 maggio 2021, n. 5 - Relazione Programmatica 2022-2024.

Missione 1: Politiche Previdenziali

Malattie Professionali

Analisi dell'argomento

Da tempo l'Inail ed in particolare il Civ dedicano una particolare attenzione al problema delle malattie di origine professionale, con riferimento soprattutto al miglioramento del procedimento amministrativo che porta al riconoscimento della malattia stessa.

La trasformazione dei cicli produttivi, uniti ai cambiamenti del mercato del lavoro comportano anche modifiche nel quadro delle malattie professionali denunciate e riconosciute nonché nei rischi per la salute ai quali i lavoratori possono essere esposti.

Nella trattazione delle malattie professionali, si evidenziano da sempre alcune criticità dovute principalmente ad una disomogeneità di valutazione dei singoli casi sul territorio nazionale, all'andamento crescente delle denunce nonché ad un decremento dei riconoscimenti, in parte derivante dalla difficoltà di acquisire tutti gli elementi (professionali ed extra-professionali) disponibili e necessari alla valutazione dei rischi lavorativi.

Indirizzi strategici Civ

Sulle malattie professionali, il Civ — oltre a ribadire la rilevanza della materia nelle Linee di Mandato 2018 - 2021 ed a formulare gli obiettivi strategici nelle Relazioni Programmatiche — seguendo la linea già tracciata dalle precedenti Consiliature ha emanato un aggiornamento degli indirizzi ed una verifica dello stato di avanzamento delle attività in un'apposita delibera⁶⁴.

In tutti i suoi atti il Civ ha ribadito la necessità di tendere ad un miglioramento dell'omogeneità valutativa su tutto il territorio nazionale, di promuovere la prevenzione e la ricerca utilizzando tutte le fonti disponibili, sostenere la formazione e le campagne di comunicazione, proseguire nell'azione di aggiornamento costante delle tabelle delle malattie professionali sulla base delle evidenze scientifiche.

64 Deliberazione Civ 9 aprile 2020, n. 6 - "Malattie di origine professionale: verifica dello stato di avanzamento delle attività e aggiornamento degli indirizzi del Civ".

Risultati Consiliatura e problematiche riscontrate

Nel corso della Consiliatura sono stati ribaditi gli aspetti di criticità già segnalati in merito alla disomogeneità valutativa a livello territoriale e la percentuale di riconoscimenti rispetto alle denunce, aspetti che rendono fortemente necessario mantenere alta l'attenzione sul tema e monitorare gli effetti delle modifiche in corso di finalizzazione, per le quali si auspica una rapida adozione.

In tale ottica, sono in corso di realizzazione alcuni degli obiettivi strategici individuati dal Civ, quali il processo di revisione sia del modello di denuncia di malattia professionale che delle comunicazioni agli interessati o ai loro superstiti nell'ottica della trasparenza, della semplicità di linguaggio e della semplificazione.

Proseguono altresì, nell'ambito del progetto per la revisione del processo "prestazioni", in attuazione del nuovo modello organizzativo e della reingegnerizzazione delle procedure istituzionali, le attività di analisi relative alla definizione del flusso di lavorazione delle pratiche di malattia professionale.

Considerazioni conclusive

La recente pandemia da Covid-19 ha dimostrato quanto la salute e la sicurezza sul lavoro siano fondamentali per proteggere la salute dei lavoratori, per il funzionamento della società e per la continuità delle attività economiche e sociali.

In tale logica, rimangono attuali e perseguibili i seguenti obiettivi individuati nella deliberazione del 9 aprile 2020, n. 6:

- necessità di operare con maggiore impulso per l'attuazione degli indirizzi di carattere prevenzionale già forniti, con particolare attenzione alla costruzione del percorso lavorativo dei singoli lavoratori al fine di ipotizzare azioni prevenzionali mirate;
- necessità di orientare la Ricerca Inail intrecciando le fonti disponibili (Renam, Sinp, MalProf, Occam, *Open Data*, Banca dati statistica, Registro nazionale delle malattie professionali), utilizzando anche fonti istituzionali delle Regioni, ecc., per una definizione di politiche prevenzionali a livello territoriale e settoriale delle evidenziazioni medico-epidemiologiche; il rafforzamento di tale indirizzo implica necessariamente una maggiore attenzione in merito alla questione, nell'ambito del Piano della Ricerca;
- con riferimento agli indirizzi finalizzati ad un miglioramento dell'omogeneità valutativa su tutto il territorio nazionale, sarà necessario monitorare gli effetti delle modifiche in corso di finalizzazione, per le quali si auspica una rapida adozione;
- opportunità di stipulare un accordo quadro con l'Ordine dei medici che consenta di effettuare ai medici di base/famiglia un costante percorso di aggiornamento e approfondimento degli aspetti sanitari collegati ai rischi lavorativi, finalizzati anche alla ricostruzione della vita lavorativa del paziente e quindi all'emersione delle malattie di sospetta origine professionale;
- necessità di favorire - anche attraverso il coinvolgimento delle diverse componenti medico-legali — l'acquisizione di tutti gli elementi (professionali ed extra-professionali) disponibili e di quelli eventualmente da approfondire, tenendo anche conto della recente letteratura scientifica sulla materia;
- necessità di attivare Campagne nazionali informative di prevenzione sulle malattie professionali per specifiche aree di intervento, rivolte a tutti i soggetti che svolgono un ruolo attivo nella prevenzione delle stesse, anche in continuità con Campagne già attivate in passato a livello nazionale e territoriale. In ambito prevenzionale, potrebbero essere poste in essere attività di tipo consulenziale da parte del settore sanitario Inail, rivolte in particolare alle piccole e medie imprese;
- necessità di proseguire nella costruzione di una raccolta di "casi tipo" — anche sulla base delle segnalazioni pervenute da intermediari istituzionali e professionali — che sia di ausilio al personale amministrativo e sanitario delle Strutture territoriali nel percorso di riconoscimento e valutazione delle malattie professionali;
- necessità di concludere la reingegnerizzazione del processo istituzionale in ambito "prestazioni" nonché di procedere al rilascio delle relative procedure applicative e del flusso operativo. Al termine di tali operazioni, procedere, altresì, a fornire istruzioni operative aggiornate che permettano di garantire omogeneità sul territorio dei percorsi di valutazione sanitaria/amministrativa. Tali istruzioni dovranno ribadire esplicitamente che il documento di valutazione del rischio (Dvr) non deve essere considerato l'unico documento su cui basare il giudizio medico-legale e che le informazioni concernenti il rischio lavorativo devono essere acquisite — in sede di istruttoria me-

dico legale — anche sulla base degli elementi forniti dall'assicurato in sede di anamnesi lavorativa funzionale alla valutazione del nesso di causalità tra rischio e malattia denunciata, nonché di altri elementi forniti dal datore di lavoro;

- necessità di concludere la revisione sia del modello di denuncia di malattia professionale che delle comunicazioni agli interessati o ai loro superstiti nell'ottica della trasparenza, della semplicità di linguaggio e della semplificazione;
- necessità di vedere coinvolto nel percorso di verifica del nesso causale, sia pur in un distinto momento, anche chi ha la titolarità del processo lavorativo che ha causato o che si pensi abbia causato la malattia professionale e di informare il datore di lavoro ed il medico competente in merito all'apertura ed alla chiusura del percorso di valutazione della domanda di riconoscimento della prestazione, anche al fine di approfondire l'indagine istruttoria relativa all'insorgere della malattia professionale in tutti i suoi aspetti;
- necessità di proseguire nell'azione di aggiornamento costante delle tabelle delle malattie professionali sulla base delle evidenze scientifiche.

Elenco deliberazioni Civ

- Deliberazione Civ 18 aprile 2018, n. 9 - Linee di Mandato 2018-2021;
- Deliberazione Civ 20 giugno 2018, n. 12 - Relazione Programmatica 2019-2021;
- Deliberazione Civ 23 maggio 2019, n. 8 - Relazione Programmatica 2020-2022;
- Deliberazione Civ 9 aprile 2020, n. 6 - Malattie di origine professionale: verifica dello stato di avanzamento delle attività e aggiornamento degli indirizzi del Civ;
- Deliberazione Civ 12 maggio 2020, n. 8 - Relazione Programmatica 2021-2023;
- Deliberazione Civ 24 maggio 2021, n. 5 - Relazione Programmatica 2022-2024.

Malattie Professionali denunciate - Industria e Servizi, Agricoltura, Conto Stato

Regione	Anno di protocollo						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Piemonte	2.228	2.236	2.166	1.944	1.905		
Valle d'Aosta	73	72	66	73	60		
Lombardia	3.370	3.412	3.890	3.871	4.111		
Bolzano	299	247	296	226	195		
Provincia autonoma di Trento	422	363	439	373	408		
Veneto	2.891	3.319	3.266	3.526	3.204		
Friuli-Venezia Giulia	1.786	1.771	1.882	1.824	1.742		
Liguria	1.110	1.110	1.229	1.057	1.080		
Emilia-Romagna	7.255	6.759	7.018	6.414	6.385		
Toscana	7.679	7.489	7.591	7.768	7.988		
Umbria	1.628	1.872	1.899	2.016	2.215		
Marche	4.760	5.166	5.405	5.356	6.028		
Lazio	3.111	3.443	3.650	3.657	3.897		
Abruzzo	5.292	5.212	4.817	4.380	4.441		
Molise	343	423	395	217	230		
Campania	2.824	2.895	2.751	3.082	2.946		
Puglia	2.928	3.362	3.142	3.150	3.372		
Basilicata	642	576	595	650	705		
Calabria	1.983	1.987	2.036	2.214	2.629		
Sicilia	1.680	1.840	1.706	1.582	1.539		
Sardegna	5.067	5.359	6.008	4.639	4.424		
Totale	57.371	58.913	60.247	58.019	59.504		

Fonte Open Data Inail - dati rilevati al 31 ottobre 2019

Malattie Professionali per Regione e definizione amministrativa - Anni di protocollo:2017 e 2018

Regione	2017			2018			2017			2018			2017		2018			
	positivo		% sul totale	positivo		% sul totale	negativo		% sul totale	negativo		% sul totale	in istruttoria		% sul totale	in istruttoria		% sul totale
Piemonte	Lavoratori	575	34,10	521	31,79	1.111	65,90	1.116	68,09	0	0,00	2	0,12	1.686	1.639			
	Casi	600	30,86	548	28,77	1.343	69,08	1.355	71,13	1	0,05	2	0,10	1.944	1.905			
Valle d'Aosta	Lavoratori	28	46,67	21	38,89	32	53,33	33	61,11	0	0,00	0	0,00	60	54			
	Casi	35	47,95	22	36,67	38	52,05	38	63,33	0	0,00	0	0,00	73	60			
Lombardia	Lavoratori	1.399	45,04	1.449	44,90	1.702	54,80	1.766	54,73	5	0,16	12	0,37	3.106	3.227			
	Casi	1.612	41,64	1.734	42,18	2.254	58,23	2.363	57,48	5	0,13	14	0,34	3.871	4.111			
Bolzano	Lavoratori	391	44,08	384	43,49	494	55,69	493	55,83	2	0,23	6	0,68	887	883			
	Casi	417	39,45	431	39,91	638	60,36	641	59,35	2	0,19	8	0,74	1.057	1.080			
Provincia autonoma di Trento	Lavoratori	77	37,38	80	44,44	127	61,65	98	54,44	2	0,97	2	1,11	206	180			
	Casi	79	34,96	82	42,05	145	64,16	111	56,92	2	0,88	2	1,03	226	195			
Veneto	Lavoratori	205	66,78	243	76,18	102	33,22	75	23,51	0	0,00	1	0,31	307	319			
	Casi	247	66,22	315	77,21	126	33,78	92	22,55	0	0,00	1	0,25	373	408			
Friuli-Venezia Giulia	Lavoratori	1.404	53,86	1.336	54,49	1.200	46,03	1.106	45,11	3	0,12	10	0,41	2.607	2.452			
	Casi	1.692	47,99	1.617	50,47	1.824	51,73	1.571	49,03	10	0,28	16	0,50	3.526	3.204			
Liguria	Lavoratori	791	54,89	762	56,49	637	44,21	570	42,25	13	0,90	17	1,26	1.441	1.349			
	Casi	923	50,60	913	52,41	887	48,63	811	46,56	14	0,77	18	1,03	1.824	1.742			
Emilia-Romagna	Lavoratori	2.017	45,99	1.912	44,52	2.361	53,83	2.377	55,34	8	0,18	6	0,14	4.386	4.295			
	Casi	2.619	40,83	2.630	41,19	3.786	59,03	3.745	58,65	9	0,14	10	0,16	6.414	6.385			
Toscana	Lavoratori	3.224	54,28	3.231	54,68	2.706	45,56	2.637	44,63	10	0,17	41	0,69	5.940	5.909			
	Casi	3.991	51,38	4.094	51,25	3.764	48,46	3.836	48,02	13	0,17	58	0,73	7.768	7.988			
Umbria	Lavoratori	708	48,63	637	41,55	745	51,17	890	58,06	3	0,21	6	0,39	1.456	1.533			
	Casi	894	44,35	835	37,70	1.117	55,41	1.372	61,94	5	0,25	8	0,36	2.016	2.215			

Fonti: Anno 2017 (Banca dati statistica alla data dell' 11 febbraio 2020) - Anno 2018 (Open Data Inail - dati rilevati al 31 ottobre 2019)

Malattie Professionali per Regione e definizione amministrativa - Anni di protocollo:2017 e 2018

Regione	2017		2018		2017		2018		2017		2018		2017		2018	
	positivo		positivo		negativo		negativo		in istruttoria		in istruttoria		in istruttoria		in istruttoria	
		% sul totale		% sul totale		% sul totale		% sul totale		% sul totale		% sul totale		% sul totale		% sul totale
Marche	Lavoratori	1.801	56,92	1.785	56,96	1.356	42,86	1.341	42,79	7	0,22	8	0,26	3.164	3.134	
	Casi	2.662	49,70	3.085	51,18	2.673	49,91	2.904	48,18	21	0,39	39	0,65	5.356	6.028	
Lazio	Lavoratori	956	33,03	1.002	32,71	1.926	66,55	2.026	66,14	12	0,41	35	1,14	2.894	3.063	
	Casi	1.036	28,33	1.081	27,74	2.608	71,32	2.769	71,05	13	0,36	47	1,21	3.657	3.897	
Abruzzo	Lavoratori	1.258	42,37	1.050	35,78	1.776	59,82	1.747	59,52	35	1,18	138	4,70	2.969	2.935	
	Casi	1.654	37,76	1.403	31,59	2.669	60,94	2.824	63,59	57	1,30	214	4,82	4.380	4.441	
Molise	Lavoratori	43	22,87	53	26,50	145	77,13	147	73,50	0	0,00	0	0,00	188	200	
	Casi	45	20,74	56	24,35	172	79,26	174	75,65	0	0,00	0	0,00	217	230	
Campania	Lavoratori	1.109	40,74	1.013	38,78	1.607	59,04	1.580	60,49	6	0,22	19	0,73	2.722	2.612	
	Casi	1.163	37,74	1.093	37,10	1.913	62,07	1.833	62,22	6	0,19	20	0,68	3.082	2.946	
Puglia	Lavoratori	658	26,85	723	27,20	1.790	73,03	1.925	72,42	3	0,12	10	0,38	2.451	2.658	
	Casi	734	23,30	788	23,37	2.412	76,57	2.572	76,28	4	0,13	12	0,36	3.150	3.372	
Basilicata	Lavoratori	204	35,98	250	40,45	363	64,02	343	55,50	0	0,00	25	4,05	567	618	
	Casi	219	33,69	266	37,73	431	66,31	414	58,72	0	0,00	25	3,55	650	705	
Calabria	Lavoratori	706	45,31	638	36,27	850	54,56	1.109	63,05	2	0,13	12	0,68	1.558	1.759	
	Casi	881	39,79	804	30,58	1.331	60,12	1.806	68,70	2	0,09	19	0,72	2.214	2.629	
Sicilia	Lavoratori	359	27,43	297	23,11	937	71,58	917	71,36	13	0,99	71	5,53	1.309	1.285	
	Casi	384	24,27	307	19,95	1.182	74,72	1.154	74,98	16	1,01	78	5,07	1.582	1.539	
Sardegna	Lavoratori	1.263	41,32	1.340	44,59	1.783	58,33	1.638	54,51	11	0,36	27	0,90	3.057	3.005	
	Casi	1.588	34,23	1.682	38,02	3.035	65,42	2.703	61,10	16	0,34	39	0,88	4.639	4.424	
Totale	Lavoratori	19.176	44,64	18.727	43,44	23.750	55,28	23.934	55,52	135	0,31	448	1,04	42.961	43.109	
	Casi	23.475	40,46	23.786	39,97	34.348	59,20	35.088	58,97	196	0,34	630	1,06	58.019	59.504	

Fonti: Anno 2017 (Banca dati statistica alla data dell' 11 febbraio 2020) - Anno 2018 (Open Data Inail - dati rilevati al 31 ottobre 2019)

Missione 2: Tutela della Salute

Prestazioni Socio-Sanitarie

Analisi dell'argomento

Oltre alle prestazioni economiche, l'Inail eroga prestazioni sanitarie integrative, riabilitative⁶⁵ e dirette al reinserimento lavorativo per i lavoratori infortunati e tecnopatici.

L'Istituto eroga prestazioni riabilitative non ospedaliere in “forma diretta”, tramite i propri centri, quali il Centro Protesi di Vigorso di Budrio⁶⁶ e le sue filiali, il Centro di Riabilitazione Motoria di Volterra⁶⁷, nonché gli 11 ambulatori di fisiokinesiterapia⁶⁸ operanti sul territorio nazionale.

In attuazione dell'Accordo quadro del 2012⁶⁹, sono anche erogate prestazioni riabilitative “in forma indiretta” — rientranti nei c.d. Livelli integrativi di assistenza (Lia), non comprese nei Livelli essenziali di assistenza (Lea), garantiti dal Servizio Sanitario Nazionale — tramite strutture sanitarie pubbliche e private accreditate.

Il processo attuativo di tale Accordo ha comportato la stipula di protocolli d'intesa e delle relative convenzioni attuative con tutte le Regioni e la sottoscrizione di un numero sempre crescente di accordi con le strutture sanitarie pubbliche e/o private accreditate. L'assistenza protesica agli infortunati e tecnopatici viene inoltre erogata dall'Istituto secondo un modello operativo basato, per ciascun assistito, sullo sviluppo di un progetto personalizzato che persegue l'obiettivo del reinserimento familiare, sociale e lavorativo attraverso un approccio multidisciplinare che vede l'intervento di medici, fisioterapisti, tecnici ortopedici, infermieri, assistenti sociali e psicologi.

Fin dall'inizio della Consiliatura, nel confermare l'obiettivo — perseguito anche nelle precedenti Consiliature — della compiuta realizzazione della “tutela globale integrata” e della “presa in carico” delle persone infortunate e tecnopatiche, si è tuttavia ritenuto che il livello di copertura — sia dei centri di assistenza diretta sia di quella indiretta — non fosse omogeneo sul territorio e che fosse pertanto necessario verificare la possibilità di potenziare l'attività qualitativa e quantitativa delle articolazioni territoriali al fine di garantirne la copertura anche per macro aree.

65 Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” artt. 9, comma 4, e 11, comma 5 bis, e s.m.i..

66 Decreto del Presidente della repubblica 18 luglio 1984, n. 782 “Organizzazione e gestione dell'officina ortopedica dell'Inail di Vigorso di Budrio”.

67 Decreto del Ministro della Sanità 16 giugno 1997.

68 Cfr., supra, nota 65.

69 Accordo – quadro, ai sensi dell'articolo 9, comma 4, lettera d-bis) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n.106, tra il Governo, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la definizione delle modalità di erogazione di prestazioni di assistenza sanitaria da parte dell'Istituto Nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

Al fine di assicurare tempestività e puntualità, ci si è posti inoltre, fin da subito, l'obiettivo della riduzione delle liste di attesa per l'erogazione delle prestazioni protesiche, problematica segnalata soprattutto dagli infortunati.

Indirizzi strategici Civ

Nelle Linee di Mandato —all'interno dello specifico obiettivo della compiuta realizzazione della "tutela globale integrata" e della "presa in carico" delle persone infortunate e tecnopatiche — il Civ ha ribadito la necessità di dare un forte impulso alla definitiva messa a pieno regime della tutela privilegiata in ambito socio-sanitario e delle attività previste dall'Accordo Quadro 2 febbraio 2012 stipulato con la Conferenza Stato-Regioni, in attuazione del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni.

Parimenti nelle Relazioni Programmatiche — ed in particolare nell'ultima concernente il periodo 2022-2024 — anche con riferimento all'emergenza sanitaria in atto, il Civ ha evidenziato, ancor di più, la necessità di:

- monitorare costantemente l'efficienza, l'efficacia e la sostenibilità finanziaria dell'attività socio-sanitaria dell'Istituto;
- promuovere il coordinamento dei centri sanitari al fine di valutare la necessità di un ampliamento di questi sia da un punto di vista qualitativo che quantitativo sulla base anche delle esigenze del territorio ed in collaborazione con i Servizi Sanitari Regionali;
- prevedere la possibilità di fornire, attraverso Centri specializzati Inail ovvero tramite accordi con il Servizio Sanitario Nazionale, le Regioni e/o altre strutture sanitarie, un trattamento privilegiato/integrativo anche ai lavoratori tecnopatici, con particolare riferimento ai malati di tumore professionale.
- garantire la qualità del servizio, la massima tempestività e puntualità nell'erogazione delle prestazioni, riducendo i tempi delle liste di attesa sia per le visite che per l'erogazione delle prestazioni protesiche;
- proseguire le attività di ricerca e di elaborazione di nuovi protocolli diagnostico-terapeutico-assistenziali all'interno del Centro di Riabilitazione Motoria di Volterra (Crm);
- proseguire nell'individuazione di nuovi protocolli sanitari omogenei da estendere sull'intero territorio nazionale, nonché nella collaborazione con le Strutture Inail che erogano servizi di riabilitazione non ospedaliera e svolgono attività di ricerca, al fine di incrementare la qualità delle prestazioni rese e il loro orientamento verso la riabilitazione al gesto lavorativo.

Risultati Consiliatura e problematiche riscontrate

Molta attenzione è stata posta, nel corso della Consiliatura, all'erogazione delle prestazioni socio-sanitarie, sollecitando il più possibile l'effettuazione di monitoraggi qualitativi nell'intento di migliorare sempre più l'offerta agli infortunati e tecnopatici e soprattutto di garantire servizi di prossimità su tutto il territorio nazionale. Infatti, anche sulla base di tali sollecitazioni, è stata ulteriormente potenziata la rete di assistenza, con l'apertura dei punti di assistenza di Torino, Napoli e Palermo.

Sono state seguite, anche con incontri in loco, le riorganizzazioni – in parte ancora in atto – del Centro Protesi di Vigorso di Budrio, del Centro di Riabilitazione di Volterra e del Centro Protesi di Lamezia Terme.

In particolare, il 2019 ha segnato una tappa fondamentale per l'operatività della filiale del Centro Protesi di Lamezia Terme, che è andata man mano ampliando la gamma dei dispositivi erogabili e dopo varie vicissitudini, risolte solo recentemente, oggi opera anche in regime residenziale.

In attuazione del citato Accordo Quadro del 2012⁷⁰, è proseguita inoltre l'attività di coinvolgimento delle Regioni per l'erogazione di prestazioni integrative riabilitative (Lia). Sia i protocolli che le convenzioni — stipulate in tutte le Regioni — sono state man mano rinnovate e numerosi sono gli accordi contrattuali stipulati con strutture sanitarie pubbliche e private accreditate.

Tra gli obiettivi indicati dal Civ e realizzati nel quadriennio vi è anche l'aggiornamento e l'ampliamento dell'elenco dei cosiddetti farmaci di fascia C, il cui costo non è sostenuto dal Servizio Sanitario Nazionale; farmaci che l'Istituto rimborsa ai lavoratori infortunati e/o affetti da malattia professionale, a titolo di rimborso delle spese sostenute, necessarie al reinserimento socio-lavorativo e al miglioramento dello stato psicofisico.

Il Civ nell'ultimo anno - in relazione alle analisi svolte in occasione dell'approvazione degli ultimi bilanci consuntivi che, a fronte di un andamento decrescente della spesa di carattere sanitario, lasciavano presumibilmente intendere un andamento decrescente anche delle prestazioni erogate - ha proceduto ad effettuare uno specifico approfondimento sulle tematiche relative alle Prestazioni Sanitarie e Riabilitative esaminando, anche sulla base delle informazioni pervenute dalla Tecnostruttura, i dati delle prestazioni, delle risorse umane e dei bilanci.

Gli esiti di tale lavoro sono stati esaminati anche con la collaborazione della Tecnostruttura, per cui è stato possibile riscontrare che, in linea generale, vi erano delle motivazioni accettabili in relazione all'andamento decrescente della spesa e soprattutto che a questo non sembrava corrispondere un'altrettanta diminuzione del numero sia delle prestazioni erogate che degli assistiti.

70 Cfr., supra, nota 69.

In realtà, una delle cause principali della difficoltà di un'analisi corretta dei dati risiede nelle diverse modalità con cui questi vengono esposti nelle diverse banche dati a seconda delle esigenze di riscontro delle Strutture. Dal confronto con la Tecnostruttura è pertanto scaturita la necessità di procedere ad una diversa classificazione dei dati nonché ad una rappresentazione degli stessi corredata da maggiori dettagli e da una maggiore esplicitazione dei risultati in modo da consentire una migliore e più immediata consapevolezza delle varie questioni.

Considerazioni conclusive

L'emergenza sanitaria procurata dalla diffusione del contagio da Covid-19 ha evidenziato, ancor di più, la necessità di perseguire l'obiettivo della tutela globale della persona.

In tutti i documenti emanati, il Civ ha sostenuto la necessità di ampliare la qualità dell'assistenza e della cura ai lavoratori infortunati e tecnopatici nell'ottica di fornire loro il miglior servizio possibile.

È pertanto necessario continuare a monitorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi forniti direttamente dall'Istituto al fine di una migliore distribuzione sul territorio a livello quantitativo ma soprattutto qualitativo.

Il Centro di Riabilitazione Motoria di Volterra e il Centro Protesi di Vigorso di Budrio sono considerati "centri di eccellenza" per la realizzazione di progetti di grande prospettiva in campo protesico e riabilitativo e soprattutto per il grado di complessità e specializzazione dei servizi resi all'utenza. Tuttavia, negli ultimi anni, si è verificato un incremento nel numero delle prestazioni indirette fornite dalle strutture pubbliche e private convenzionate rispetto a quelle dirette fornite dai Centri Inail, probabilmente in ragione della più ampia dislocazione sul territorio delle strutture "esterne". Da qui la necessità di individuare un giusto bilanciamento tra le prestazioni "dirette" erogate dall'Inail e quelle integrative erogate da terzi, anche in funzione dell'esigenza di fornire adeguati servizi di "prossimità" agli assistiti.

Infatti, se è importante che il settore privato integri e migliori l'offerta dell'Istituto a maggior tutela dell'assicurato, tuttavia non può sostituire i servizi offerti dall'Istituto stesso che deve continuare ad essere soggetto garante di un più ampio e articolato sistema di tutela privilegiata della persona contro i rischi da lavoro.

Proprio al fine di rafforzare la capacità dell'Inail di assicurare la tutela privilegiata che la Costituzione⁷¹ riconosce ai lavoratori infortunati o tecnopatici, nell'ultima Relazione Programmatica 2022-2024 è stato infine introdotto l'obiettivo che prevede la possibilità di fornire, attraverso centri specializzati Inail ovvero tramite accordi con il Servizio Sanitario Nazionale, le Regioni e/o altre strutture sanitarie, un trattamento privilegiato/integrativo anche ai lavoratori tecnopatici, con particolare riferimento ai malati di tumore professionale.

71 Costituzione della Repubblica Italiana, art. 32.

Elenco deliberazioni Civ

- Deliberazione Civ 18 aprile 2018, n. 9 - Linee di Mandato 2018-2021;
- Deliberazione Civ 20 giugno 2018, n. 12 - Relazione Programmatica 2019-2021;
- Deliberazione Civ 23 maggio 2019, n. 8 - Relazione Programmatica 2020-2022;
- Deliberazione Civ 12 maggio 2020, n. 8 - Relazione Programmatica 2021-2023;
- Deliberazione Civ 24 maggio 2021, n. 5 - Relazione Programmatica 2022-2024.

Missione 2: Tutela della Salute

Reinserimento Lavorativo

Analisi dell'argomento

Tra le prestazioni socio-sanitarie garantite dall'Istituto, particolare rilievo è dato agli interventi per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro.

La legge di stabilità 2015⁷² ha infatti attribuito all'Inail "competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, da realizzare con progetti personalizzati mirati alla conservazione del posto di lavoro o alla ricerca di nuova occupazione, con interventi formativi di riqualificazione professionale, con progetti per il superamento e per l'abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro, con interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro. L'attuazione delle disposizioni è a carico del bilancio dell'Inail, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica".

Per disciplinare lo svolgimento di queste nuove competenze, nel 2016, è stato approvato dal Presidente dell'Istituto uno specifico Regolamento⁷³, predisposto sulla base anche delle Linee di indirizzo formulate dal Civ⁷⁴. Il Regolamento è stato successivamente modificato nel dicembre 2018⁷⁵ — anche a seguito di ulteriori indirizzi del Civ⁷⁶ — allo scopo di semplificare ancor di più il procedimento di attivazione dei progetti di reinserimento e facilitare l'accesso dei datori di lavoro alle misure di sostegno predisposte dall'Istituto.

La norma si applica a tutti i disabili da lavoro, ovvero a tutti i soggetti che, a causa di un infortunio sul lavoro o di una malattia professionale, abbiano riportato una menomazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che, indipendentemente dal grado della menomazione stessa, è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare condizioni di svantaggio sociale o di emarginazione.

Per la realizzazione dei predetti interventi, l'Istituto può rimborsare — entro i limiti stanziati annualmente — ai datori di lavoro fino a un massimo di 150.000 euro.

72 Cfr., supra, nota 28.

73 Determinazione del Presidente dell'Inail dell'11 luglio 2016, n. 258 "Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro" in attuazione della legge 23 dicembre 2014, n. 190, art. 1, comma 166.

74 Deliberazione Civ 18 giugno 2015, n. 8 "Linee di indirizzo per il reinserimento lavorativo".

75 Determinazione del Presidente dell'Inail 19 dicembre 2018, n. 527. "Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro" in attuazione dell'art. 1, comma 166, legge 23 dicembre 2014, n. 190. Modifiche agli articoli 5, 6 e 9.

76 Deliberazione Civ 11 dicembre 2018, n. 21 "Integrazione delle Linee di indirizzo per il reinserimento lavorativo".

Fin dall'inizio di questa Consiliatura, tuttavia, è apparso evidente che questo strumento di così grande importanza per le persone con disabilità da lavoro fosse poco utilizzato.

I progetti di reinserimento presentati risultavano, infatti, molto inferiori rispetto alle risorse economiche stanziare dall'Istituto e alla potenzialità dello strumento stesso, nonostante la vasta campagna di comunicazione e l'azione di sensibilizzazione svolta nei confronti dei diversi interlocutori (Aziende, Associazioni datoriali e dei lavoratori).

Indirizzi strategici Civ

Nelle Linee di mandato 2018-2021, è stata posta l'attenzione sull'obiettivo della compiuta realizzazione della "tutela globale integrata" e della presa in carico delle persone infortunate e tecnopatichè anche tramite lo sviluppo delle attività per la conservazione del posto di lavoro e/o l'inserimento in nuova occupazione della persona con disabilità da lavoro.

In tutte le Relazioni programmatiche, il Civ ha poi evidenziato la necessità di potenziare ed estendere l'utilizzo dell'istituto del reinserimento lavorativo, rendendolo maggiormente attrattivo per le imprese anche mediante un'ulteriore semplificazione dell'iter procedurale in tutte le sue fasi, nella convinzione che esso sia una opportunità imprescindibile nell'ambito della tutela dei lavoratori infortunati con riflessi importanti anche in termini di prevenzione.

Sull'argomento, il Civ ha quindi emanato due delibere nel 2018⁷⁷ e nel 2020⁷⁸ di integrazione delle precedenti Linee di indirizzo sul reinserimento lavorativo⁷⁹, emanate nella V Consiliatura.

In particolare, nell'ultima — la deliberazione 30 dicembre 2020, n. 22 — viene ribadita la necessità di:

- operare semplificazioni dell'iter procedurale con interventi più incisivi e realizzare procedure estremamente semplici per interventi di importo più basso, anche con la partecipazione delle parti sociali, al fine di velocizzare il più possibile l'iter amministrativo;
- individuare — a livello regionale — una specifica figura di raccordo ("facilitatore") che segua, dall'inizio alla fine, tutto il processo in modo da registrare le eventuali criticità ed apportare i necessari correttivi al fine anche di garantire un flusso operativo omogeneo su tutto il territorio nazionale che rafforzi la capacità di attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo. Tale figura dovrebbe essere, nell'intero iter del progetto, in costante sinergia sia con il datore di lavoro che con il lavoratore;
- monitorare con attenzione il percorso di attivazione dei progetti di formazione/informazione;
- prendere in considerazione un'evoluzione più complessiva degli incentivi al reinserimento lavorativo, con l'obiettivo di potenziarne le opportunità in termini di miglioramento dell'intero assetto prevenzionale dell'impresa.

77 Cfr., supra, nota 76.

78 Deliberazione Civ 30 dicembre 2020, n. 22 "Ulteriori integrazioni delle Linee di indirizzo per il reinserimento lavorativo".

79 Deliberazioni Civ 18 giugno 2015, n. 8 "Linee di indirizzo per il reinserimento lavorativo" e 22 febbraio 2017, n. 2 "Integrazione delle Linee di indirizzo per il reinserimento lavorativo".

Risultati Consiliatura e problematiche riscontrate

Questa Consiliatura, fin dai primi approfondimenti, si è resa conto che - nonostante il significativo impegno profuso dalle Strutture Inail centrali e territoriali in tutte le attività finalizzate alla realizzazione degli interventi di reinserimento - la diffusione e la conoscenza delle potenzialità, offerte dallo strumento, non erano state elaborate ed apprezzate fino in fondo sia dai lavoratori che dai datori di lavoro.

Molto utili, in tal senso, sono stati alcuni eventi promossi dal Civ nei quali si è discusso molto sulla questione, come il dibattito effettuato a Firenze nel 2018 con i Comitati Consultivi Provinciali⁸⁰, nonché il Convegno, sempre del 2018, svolto a Roma a Palazzo Montecitorio, alla presenza di rappresentanti del mondo politico e delle Associazioni datoriali e sindacali⁸¹.

Sulla base anche di quanto emerso in questi eventi, il Civ ha continuato ad approfondire le problematiche che potrebbero aver avuto un ruolo importante nella scarsa diffusione di tale strumento ed indicato alcuni possibili interventi.

Soprattutto ha evidenziato la necessità di intervenire nuovamente e in maniera rapida e più incisiva su tale istituto. In tal senso, sono state emanate le due citate delibere nel 2018⁸² e 2020⁸³, tenuto anche conto che altrimenti le risorse annualmente non spese continueranno ad alimentare l'avanzo dell'Istituto o, nella peggiore delle ipotesi, potrebbero essere sottratte ai progetti di reinserimento, vanificandone ulteriormente le potenzialità.

Va rilevato comunque che, già a seguito sia dell'emanazione della citata delibera del 2018 con la quale il Civ ha sostenuto fortemente la necessità di procedere ad ulteriori interventi di semplificazione procedurale ed amministrativa sia delle modifiche normative intervenute⁸⁴, si è riscontrata effettivamente una crescita nel numero dei progetti di reinserimento attivati.

Non va sottaciuto, peraltro, che anche la pandemia ha avuto notevoli ricadute sia sulle attività svolte dall'Istituto - considerato anche il ruolo riconosciuto all'Inail nell'emergenza sanitaria - sia sulle aziende le cui attività, quando non del tutto sospese, sono risultate fortemente ridotte e comprensibilmente non orientate alla realizzazione dei progetti di reinserimento.

80 Cfr., supra, nota 30.

81 Cfr., supra, nota 29.

82 Cfr., supra, nota 76.

83 Cfr., supra, nota 78.

84 Cfr., supra, nota 6.

Nell'intento di sensibilizzare e diffondere maggiormente la conoscenza delle misure di sostegno garantite dall'Inail per la realizzazione degli interventi necessari al reinserimento lavorativo, è stata prevista la possibilità che le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, i patronati, gli enti bilaterali e le associazioni senza fini di lucro possano presentare all'Inail progetti di formazione e informazione in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, rivolti ai lavoratori e ai datori di lavoro e finanziati dall'Istituto nei limiti e con le modalità dallo stesso stabiliti⁸⁵.

Le risorse destinate al finanziamento — a fondo perduto — dei predetti progetti sono pari a complessivi 2,5 ml di euro.

In attuazione delle predette disposizioni, è stato emanato un avviso pubblico — pubblicato il 16 dicembre 2020 — i cui criteri sono stati individuati con determinazione del Presidente dell'Istituto⁸⁶, successivamente modificata⁸⁷, a seguito delle difficoltà connesse all'organizzazione e alla gestione delle attività formative/ informative in presenza durante la situazione emergenziale dovuta all'epidemia nonché delle osservazioni più volte rappresentate dal Civ.

85 Cfr., supra, nota n. 6.

86 Deliberazione del Presidente Inail 16 dicembre 2019, n. 19.

87 Deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Inail 4 novembre 2020, n. 230.

Considerazioni conclusive

I dati sul reinserimento lavorativo continuano a non far registrare i miglioramenti sperati nonostante le azioni di sostegno procedurali e normative messe in campo dall'Istituto.

Nel corso del 2020 infatti sono stati impegnati 1,3 milioni di euro rispetto a una previsione di circa 7,5 milioni di euro stanziati.

Rimangono, pertanto, attuali le proposte più volte effettuate dal Civ in merito a:

- ricerca di modalità sempre più agevoli e di procedure estremamente semplici, pur nel rispetto delle normative vigenti;
- perfezionamento della procedura interna anche valutando specifiche azioni organizzative di maggiore efficacia sul territorio;
- individuazione di un facilitatore — laddove non ancora presente — che segua tutto il processo e che sia in costante sinergia con il lavoratore ed il datore di lavoro;
- prosieguo delle azioni di informazione e sensibilizzazione svolte nei confronti dei diversi interlocutori (lavoratori/lavoratrici, datori di lavoro, parti sociali);
- possibilità di prendere in considerazione un'evoluzione più complessiva degli incentivi al reinserimento lavorativo, con l'obiettivo di potenziarne le opportunità in termini di miglioramento dell'intero assetto prevenzionale dell'impresa;
- necessità di valorizzare gli interventi finalizzati all'inserimento in nuova occupazione, al fine di individuare misure e strumenti per favorire l'incontro tra domanda e offerta e per facilitare un maggior coinvolgimento del lavoratore in questa fase.

Elenco deliberazioni Civ

- Deliberazione Civ 18 aprile 2018, n. 9 - Linee di Mandato 2018-2021;
- Deliberazione Civ 20 giugno 2018, n. 12 - Relazione Programmatica 2019-2021;
- Deliberazione Civ 11 dicembre 2018, n. 21 - Integrazione delle Linee di Indirizzo per il reinserimento lavorativo;
- Deliberazione Civ 23 maggio 2019, n. 8 - Relazione Programmatica 2020-2022;
- Deliberazione Civ 30 dicembre 2020, n. 22 - Ulteriori integrazioni delle Linee di Indirizzo per il reinserimento lavorativo;
- Deliberazione Civ 12 maggio 2020, n. 8 - Relazione Programmatica 2021-2023;
- Deliberazione Civ 24 maggio 2021, n. 5 - Relazione Programmatica 2022-2024.

**Relazione del Presidente della
Commissione per le Politiche per la Prevenzione e per la Ricerca**

Enrico Ponti

Missione 3: Politiche per il Lavoro

Missione 4: Ricerca ed Innovazione

Premessa



Nel corso della VI Consiliatura l'azione del Civ è stata caratterizzata da una intensa attività volta a rafforzare le politiche della prevenzione anche attraverso la salvaguardia e lo sviluppo degli strumenti di sostegno alle imprese e ai lavoratori, pur tenuto conto dell'emergenza pandemica.

Infatti nella Missione 3 "Politiche per il lavoro" gli indirizzi strategici declinati nelle Relazioni Programmatiche hanno ribadito la necessità:

- di sostenere le imprese, con particolare riguardo alle micro piccole e medie imprese, nelle azioni prevenzionali aumentando progressivamente gli stanziamenti e semplificando le procedure per l'assegnazione dei fondi;
- di tendere ad una organica programmazione della formazione orientata ai bisogni di innovazione tecnologica e di processo rivolta ai lavoratori ed alle loro rappresentanze sui luoghi di lavoro (in particolare all'interno delle piccole e medie imprese) tenendo conto della composizione per genere, per età ed in sinergia con le istituzioni e le parti sociali;
- di sviluppare attività di informazione, consulenza ed assistenza per la prevenzione rivolte ai lavoratori, ai datori di lavoro, alle parti sociali ed anche al mondo della scuola.

Nella Missione 4 "Ricerca ed Innovazione" il Civ ha richiesto di potenziare le attività di ricerca finalizzate alla prevenzione di infortuni e malattie professionali conseguenti al mutato quadro tecnologico ed organizzativo, mirate a sviluppare studi e ricerche in relazione al contesto produttivo, economico e sociale, con particolare riguardo alle nuove forme ed ai nuovi rapporti di lavoro mirati a sviluppare studi e ricerche in relazione al contesto produttivo economico e sociale.

Per quanto riguarda i finanziamenti alle imprese (Bandi Isi) nel corso della Consiliatura il Civ ha dato un forte impulso indicando come percorsi prioritari l'ampliamento delle azioni prevenzionali attraverso l'aumento delle tipologie di interventi finanziabili, il recupero delle somme non utilizzate nei precedenti bandi, il miglioramento della procedura informatica e la semplificazione degli atti amministrativi.

Tra gli interventi finanziabili particolarmente significativo è stato il risultato conseguito dal Civ con il sostanziale incremento del finanziamento per l'adozione di Modelli organizzativi e di responsabilità sociale (Mog) nel prossimo Bando Isi.

Tuttavia le politiche prevenzionali del Civ hanno scontato numerosi interventi normativi che hanno distratto ingenti risorse dagli stanziamenti della Missione 3 "Politiche per il lavoro".

In particolare, a causa dell'emergenza da Covid-19, sono stati dirottati oltre 450 milioni di euro, inizialmente destinati a finanziare i Bandi Isi 2019-2020, per promuovere misure di sostegno alle imprese per la gestione della pandemia.

Il Civ, durante l'intero arco della Consiliatura, ha sistematicamente individuato fra le priorità da sostenere la formazione, indispensabile per un incremento delle misure di prevenzione.

Tuttavia le attività di formazione non hanno trovato piena realizzazione in quanto gli stanziamenti annuali sono stati solo parzialmente utilizzati ed in parte sono confluiti nei Bandi Isi. I fondi impegnati nel 2018 e nel 2020 per le attività di formazione non sono stati ancora erogati la pubblicazione dello specifico bando è stata rinviata al 2022.

In questo quadro andrà fornito anche un adeguato potenziamento della formazione "di base" da destinare a quei lavoratori che per provenienza, lingua e cultura sono spesso vittime di infortuni.

Va potenziata la sinergia con il Ministero dell'Istruzione per incrementare percorsi formativi sulla salute e sicurezza e sulla consapevolezza dei rischi specifici, attraverso la conoscenza del valore della prevenzione e delle buone prassi. In tal senso il Civ ha richiesto di valutare la possibilità di inserire tali tematiche nei programmi scolastici di "educazione civica".

Anche per le attività di informazione, consulenza ed assistenza l'utilizzo dei fondi è stato parziale in quanto solo parte degli stanziamenti è stata erogata con un bando per il finanziamento di interventi informativi finalizzati allo sviluppo dell'azione prevenzionale in ambito nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il bando prevede un apposito modulo dedicato alle violenze e alle molestie sui luoghi di lavoro, tema trasversale delle politiche prevenzionali che il Civ ha tradotto negli indirizzi della Missione 3 "Politiche per il lavoro" e della Missione 4 "Ricerca ed Innovazione".

Le attività di ricerca dell'Istituto costituiscono un'asse fondamentale delle politiche di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, contribuendo a fornire ad imprese e lavoratori validi e innovativi strumenti per la gestione dei rischi, della cura e del reinserimento sociale e lavorativo.

Nel corso della VI Consiliatura il Civ ha progressivamente aumentato gli stanziamenti per la ricerca (istituzionale e scientifica) ai quali non ha corrisposto una adeguata capacità di programmazione di utilizzo delle somme stanziare né una capacità di impegno di quanto previsto nel Par (Piano delle Attività di Ricerca).

Questa circostanza è connessa alla endemica carenza di risorse umane la cui assunzione, in deroga alla normativa vigente, pur se prevista nel Par è stata sistematicamente rinviata.

Si ricorda che l'emergenza creata dalla pandemia ha rallentato le attività di ricerca programmate nel Par impegnando i Dipartimenti nella produzione di linee guida e studi

per la gestione pandemica, alcuni dei quali sono entrati a far parte della normativa nazionale.

Il Civ ha aggiornato le linee di indirizzo per la ricerca in vista della nuova programmazione delle attività di ricerca (Par 2022-2024) sulla base delle nuove strategie europee dettate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e dal quadro strategico 2021-2027 della Commissione Europea.

La nuova programmazione dovrà cogliere i cambiamenti del mondo del lavoro determinati dalle transizioni verde, digitale e demografica in termini di salute e sicurezza sul lavoro con particolare attenzione ai rischi derivanti dalle nuove tecnologie, dalla digitalizzazione, dai nuovi lavori legati alla *green economy*, dall'utilizzo di sostanze chimiche che dovranno essere sempre più sostenibili per combattere la diffusione dei tumori.

Il trasferimento dei risultati della ricerca resta una priorità a sostegno della prevenzione e del concreto miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Nonostante la corposa produzione scientifica l'accesso ai risultati della ricerca rimane un aspetto cui dedicare la massima attenzione per migliorarne l'organizzazione e la diffusione dei contenuti.

Per tutto quanto sopra giova ricordare relativamente alle Missioni 3 e 4 gli effetti negativi prodotti dalla carenza di personale e accentuati dai processi di cessazione dal servizio ai quali non vengono contestualmente programmati adeguati processi assunzionali limitano la realizzazione dei compiti istituzionali.

Pari attenzione non viene egualmente fornita al personale in servizio, risultando marginali ed insufficienti gli investimenti in formazione che troppo spesso privilegiano più un mero aggiornamento che un processo di reale ed effettiva "formazione continua".

Inoltre si registra l'assenza di una costante analisi dei bisogni formativi che vede coinvolti la dirigenza ed il personale chiamati a svolgere oltre alle tradizionali competenze istituzionali anche, come nel caso del Covid-19, nuove e complesse funzioni attribuite all'Inail in maniera non programmata e che, tuttavia, non sono accompagnate da adeguati percorsi formativi.

Enrico Ponti

Missione 3: Politiche per il Lavoro

Attività di Sostegno Economico per la Prevenzione

Analisi dell'argomento

Il disposto dell'art. 11, comma 5, del d.lgs 9 aprile 2008, n. 81 stabilisce che l'Inail finanzia, con risorse proprie, progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro rivolti in particolare alle piccole, medie e micro imprese, nonché progetti volti a sperimentare soluzioni innovative e strumenti di natura amministrativa gestionale ispirati ai principi di responsabilità sociale delle imprese. Dal 2010 l'Istituto eroga tali finanziamenti attraverso la pubblicazione di un Avviso pubblico nazionale realizzato con avvisi pubblici regionali/provinciali (Bandi Isi).

Il finanziamento dei progetti è costituito da un contributo a fondo perduto del 65% delle spese sostenute e documentate per la realizzazione degli interventi volti ad incentivare il miglioramento della sicurezza sul lavoro destinato alle aziende, anche individuali, iscritte alla Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura.

La modalità di erogazione dei fondi è quella di un bando a sportello che prevede una procedura di prenotazione *on line* — cosiddetto *click day* — fino all'esaurimento dei fondi disponibili.

Il bando è articolato in 5 assi e due sub-assi, gestiti da un'unica piattaforma; gli assi di finanziamento sono individuati sulla base del contesto produttivo e sociale che tiene conto della trasformazione tecnologica, dell'organizzazione del lavoro, privilegiando l'aspetto qualitativo dei progetti, dando altresì maggior rilevanza ai finanziamenti per gli interventi rivolti a rischi generici ed emergenti.

Per gli anni 2018-2020-2021 sono stati stanziati complessivamente 854.652.656 euro.

Il Bando Isi 2019 è stato revocato per effetto di interventi normativi riguardanti l'emergenza pandemica, tranne per l'asse 5 "Agricoltura" che si è svolto nel gennaio 2021 con i finanziamenti degli anni 2019-2020 per un importo complessivo di 65.000.000 euro.

Indirizzi strategici Civ

Linee di mandato 2018-2021

Potenziare tutte le attività che concorrano alla realizzazione di una prevenzione dei rischi, degli infortuni e delle malattie professionali nei luoghi di lavoro.

Le attività di sostegno economico alle imprese, dovranno tener conto dei mutati contesti produttivi, economici e sociali caratterizzati da continue trasformazioni tecnologiche ed organizzative, privilegiando l'aspetto qualitativo dei progetti e prevedendo una maggiore rilevanza al finanziamento per rischi generici anche emergenti.

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 del 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.

Relazione Programmatica 2022-2024

I prolungati effetti del Covid-19 sull'economia del Paese e sulle condizioni del mondo del lavoro continuano ad imporre una radicale rivisitazione in chiave di rilancio di tutti gli istituti connessi alla Prevenzione in quanto, la pur comprensibile urgenza di dare supporto ai settori dell'economia così pesantemente penalizzati dalla crisi, rischia di produrre una sottovalutazione del più complessivo quadro delle tutele.

Sarà importante, quindi, individuare tutti gli strumenti di sostegno alle aziende per porre in essere adeguati investimenti in prevenzione e formazione, non solo per recuperare i "tagli" imposti dalle disposizioni normative intervenute dal 2020, ma anche per realizzare interventi prevenzionali di più ampio respiro.

A tale proposito vanno ribadite le indicazioni in ordine al mantenimento di un livello adeguato di risorse destinate agli incentivi a supporto della prevenzione degli infortuni e dell'insorgere di malattie professionali sui luoghi di lavoro e alla formazione. Tale livello non dovrà essere inferiore alla media delle risorse stanziare negli ultimi cinque anni al netto del 2019 per effetto della revoca del Bando.

Per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori sarà fondamentale ricomprendere nelle tipologie di intervento i rischi emergenti e implementare la casistica degli interventi già previsti al fine di agevolare la maggiore partecipazione delle imprese.

Realizzare un osservatorio di casi tipo, nell'ambito delle esperienze dei finanziamenti ISI erogati negli anni, con lo scopo di suggerire alle Aziende interventi migliorativi di innovazione tecnologica e/o di organizzazione del lavoro. Tale osservatorio — da realizzare sul portale dell'Inail — va organizzato per settori di attività economica dando evidenza ai relativi profili di rischio.

Risultati Consiliatura e problematiche riscontrate

Le procedure per l'erogazione degli incentivi alle imprese sono state progressivamente migliorate in termini di:

- ampliamento degli interventi finanziabili
- recupero dei residui non utilizzati
- miglioramento della procedura informatica del *click day* per impedire l'utilizzo di *software* che eseguono automaticamente l'operazione di prenotazione sostituendosi all'utente
- semplificazione degli atti amministrativi della procedura di finanziamento per realizzare una maggiore efficacia dei tempi procedurali (perizia asseverata).

L'indirizzo strategico relativo all'implementazione di un sistema di monitoraggio strutturato, per ciascuna fase prevista dai singoli bandi, è stato parzialmente realizzato con il rilascio di una banca dati — *Dashboard Isi* — strutturata in tabelle aggiornate in tempo reale, che permettono di seguire e analizzare l'andamento dei finanziamenti dal 2014.

Il finanziamento destinato all'adozione di Modelli organizzativi e di responsabilità sociale, che costituisce un sub asse del Bando Isi è stato notevolmente aumentato nel 2021, passando da 2.000.000 euro a 5.000.000 euro, dando seguito alle richieste più volte avanzate dal Civ.

Tale scelta permetterà l'allargamento della platea delle aziende per rafforzare un intervento di particolare efficacia sul piano prevenzionale.

Considerazioni conclusive

Per il triennio 2018-2020 gran parte dei finanziamenti destinati ai Bandi Isi (€ 790.000.000) è stata utilizzata per scopi “diversi” in applicazione di normative indicate nella tabella che segue.

Legge/causale	2018	2019	2020
art. 1, comma 189, l. 27/12/2017, n. 205 (Fondo per le vittime dell'amianto)	27.000.000	27.000.000	27.000.000
l. 16/11/2018, n. 55 (Ponte Morandi)	25.000.000		
art. 1, c. 1122, l. 30/12/2018, n. 145 (Sistema tariffario)		110.000.000	100.000.000
art. 33-bis l. 19/12/2019, n. 157 (Fondo per le vittime dell'amianto nei porti)		10.000.000	10.000.000
l. 24/04/2020, n. 27 ("decreto cura Italia")			50.000.000
dl 19/05/2020, n. 34 ("decreto rilancio")			403.000.000 (€ 261.226.450 stanziamento Bando Isi 2019 revocato e €211.226.450 stanziamento Bando ISI 2020)

Tale situazione ha determinato una notevole restrizione degli interventi di prevenzione, in particolare per le piccole e medie imprese (Pmi).

La Commissione Politiche per la Prevenzione e per la Ricerca nell'informativa del 10 novembre 2020, "La Dashboard Isi", ha evidenziato i limiti del cruscotto sottolineando la necessità di disporre anche di dati relativi alla:

- distribuzione delle domande per settore economico
- distribuzione geografica per singolo asse finanziato
- partecipazione in base alla numerosità aziendale
- partecipazione in base ai codici Ateco e al tasso di tariffa.

Secondo gli indirizzi strategici del Civo lo stanziamento dei singoli bandi dovrebbe essere calcolato sulla base della media delle risorse stanziato negli ultimi cinque anni.

Nel corso della VI Consiliatura tale media è stata calcolata comprendendo anche i residui dei precedenti bandi e, laddove non impegnati, gli stanziamenti dei programmi 3.2 Attività di formazione e 3.3. Informazione, formazione e consulenza.

Il Civo ha più volte richiesto nei documenti di programmazione di “prevedere la possibilità di presentare domanda anche per rischi “altri”, non presenti nelle casistiche delle tipologie di interventi finanziabili, ma presenti nel Dvr dell'azienda richiedente. Questo indirizzo non è stato mai attuato.

Nella prossima Consiliatura sarà importante:

- seguire la realizzazione dell'osservatorio di casi tipo, nell'ambito delle esperienze dei finanziamenti ISI erogati negli anni, da realizzare sul portale dell'Inail, organizzato per settori di attività economica con l'evidenza dei relativi profili di rischio;

- potenziare la consultabilità dei dati presenti nella *Dashboard* Isi al fine di condurre ulteriori analisi di rendicontazione dei bandi;
- verificare la possibilità di inserire nel Bando Isi 2022 fra gli interventi finanziabili anche i rischi “altri” presenti nel Dvr dell’azienda richiedente.

Elenco deliberazioni Civ

- Deliberazione Civ 18 aprile 2018, n. 9 - Linee di Mandato 2018-2021;
- Deliberazione Civ 12 maggio 2020, n. 8 - Relazione Programmatica 2021-2023;
- Deliberazione Civ 24 maggio 2021, n. 5 - Relazione Programmatica 2022-2024.
- Deliberazione Civ 27 novembre 2018, n. 20 - Aggiornamento delle Linee di Indirizzo per la concessione di incentivi economici alle Imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro - Bandi Isi 2018;
- Deliberazione Civ 27 novembre 2019, n. 17 - Aggiornamento delle Linee di Indirizzo per la concessione di incentivi economici alle imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro - Bandi Isi 2019;
- Deliberazione Civ 23 settembre 2021, n. 11 - Aggiornamento delle Linee di Indirizzo per la concessione di incentivi economici alle Imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro - Bandi Isi 2021.

Missione 3: Politiche per il Lavoro

Formazione per la Prevenzione

Analisi dell'argomento

La Formazione per la prevenzione è finanziata con uno specifico programma ed è rivolta a tutti gli attori della prevenzione (lavoratori, datori di lavoro, rappresentanti dei lavoratori) come previsto dal d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Nell'arco della VI Consiliatura i fondi stanziati annualmente non hanno trovato una finalizzazione in bandi erogati.

I fondi in parte (32.704.452 euro) sono stati riallocati sul Programma 3.1, Attività di sostegno economico per la prevenzione (Bandi Isi) ed altri (1.884.451 euro) sono confluiti nelle economie di bilancio.

Solo nel 2018 i fondi stanziati nella Relazione Programmatica 2018-2020 sono stati impegnati per il finanziamento di un bando destinato alla realizzazione e alla erogazione di interventi formativi e aggiornamenti tematici a contenuto prevenzionale ai sensi dell'art.9, comma 2 lettera d) e dell'art. 11, comma 5 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i. Il bando, tuttavia, non è stato ancora pubblicato e i fondi stanziati sono stati riaccertati e riacquisiti alla competenza del 2020. La somma di tali fondi e delle risorse stanziare per il 2020 finanzieranno un unico bando la cui pubblicazione è stata rinviata al secondo trimestre del 2022. Anche per il 2020 una parte di questi fondi è stata destinata ai Bandi Isi. Tale tendenza nella riallocazione dei fondi conferma le criticità già presenti nelle precedenti Consiliature sia sul piano della erogazione sia su quello della loro assegnazione, così come anche in questi ultimi anni rappresentato dal Civ.

L'attività di formazione prevede anche interventi nell'ambito dell'alternanza scuola-lavoro finalizzati alla promozione della cultura della salute e sicurezza nei luoghi di studio, lavoro e vita quotidiana. In quest'ottica il Civ ha richiesto un ulteriore rafforzamento delle sinergie tra l'Istituto e il Ministero dell'Istruzione e dell'Università e Ricerca.

Indirizzi strategici Civ

Linee di mandato 2018-2021

Occorre tendere ad una organica programmazione di formazione, 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 della specificità di ogni luogo di lavoro, delle attività dei lavoratori e delle lavoratrici, della composizione per genere e per età, nonché del tendenziale aumento dei lavoratori e lavoratrici 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 alle 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 Rspg, Medici competenti e Datori di lavoro, con il supporto di tecnici delle Asl e dell'Inail.

Relazione Programmatica 2022-2024

Per la realizzazione degli obiettivi della prevenzione risulta prioritario potenziare l'attività di formazione destinata ai lavoratori dipendenti ed autonomi, agli Rspg, agli Aspg, agli Rls, agli Rlst e agli Rlspg che operano in settori ad alto rischio, anche in relazione al fenomeno pandemico.

Sul fenomeno sempre più emergente delle molestie, delle azioni discriminatore e di violenza nei luoghi di lavoro è necessario intervenire sul piano culturale predisponendo interventi formativi per aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori, delle lavoratrici e dei loro rappresentanti.

All'interno di un disegno di potenziamento della sinergia con il Ministero dell'Istruzione incrementare percorsi formativi da inserire nella progettazione delle ore di alternanza scuola-lavoro sui temi del valore della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, della consapevolezza dei rischi specifici, anche attraverso la conoscenza del valore della prevenzione e delle buone prassi ed esperienze aziendali, con la testimonianza dei lavoratori e/o delle vittime di infortunio o malattia professionale.

Per agevolare il raggiungimento di tale obiettivo valutare la possibilità di richiedere al Miur l'inserimento delle tematiche della salute e della sicurezza all'interno degli specifici programmi della materia che va sotto il nome di "Educazione Civica". Questo consentirebbe di evitare le episodicità e la non completa ed omogenea diffusione delle tematiche di cui sopra.

Realizzare un monitoraggio strutturato con cadenza semestrale, degli interventi formativi per la prevenzione, nei dettagli delle tipologie, dei partecipanti, delle modalità di svolgimento, del raggiungimento degli obiettivi, ecc.

Risultati Consiliatura e problematiche riscontrate

Delle somme stanziare in bilancio per l'attività di formazione dal 2016 al 2021, pari a 25.423.708 euro, allo stato attuale rimane ancora in essere unicamente l'importo di 13.957.710 euro relativo all' "Avviso pubblico di finanziamento per la realizzazione ed erogazione di interventi formativi e aggiornamenti tematici a contenuto prevenzionale ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i..

Anno	Somme messe a disposizione dal Civ	Finanziamento dei Bandi ISI	Rifinanziamento delle attività di formazione	Stanziamen-to di Bilancio	Impegni	Utilizzi
2016	0	0	0	0	0	0
2017	10.000.000	8.115.549	0	1.884.451	0	0
2018	9.581.547	0	0	9.581.547	0	0
2019	9.138.903	9.138.903	0	0	0	0
2020 *	9.376.163	5.000.000	4.581.547	13.957.710	13.957.710	0
2021	10.450.000	10.450.000	0	0	0	0
Totale	48.546.613	32.704.452	4.581.547	25.423.708	13.957.710	0

* L'importo inizialmente impegnato nel 2018 (9,6 milioni di euro) è stato riaccertato dal Bilancio nel 2020 per essere utilizzato come incremento delle risorse per il finanziamento dei Bandi isi (5 milioni di euro) e per rifinanziare le stesse attività di formazione dell'anno (4,6 milioni di euro).

Il Bando è finanziato nel bilancio 2020 e recepisce gli indirizzi deliberati dal Civ nelle Relazioni Programmatiche 2021-2023 e 2022-2024. Per problemi di natura tecnico-informatica, la pubblicazione è stata rinviata al 2022, slittando così nella prossima Consiliatura.

In relazione al monitoraggio delle attività formative per la prevenzione vengono forniti semestralmente *report* strutturati contenenti gli indicatori richiesti espressamente dal Civ nelle Relazioni programmatiche.

Considerazioni conclusive

Le attività di formazione non trovano piena realizzazione in quanto gli stanziamenti annuali sono stati solo in minima parte impegnati per le attività proprie del programma e in gran parte confluiti nel programma di attività di sostegno economico per la prevenzione (Bandi Isi). Tale tendenza nella riallocazione dei fondi conferma le criticità già presenti all'inizio della Consiliatura sia sul piano della erogazione dei fondi sia su quello della loro assegnazione.

Il permanere della situazione rappresentata dovrà essere attentamente monitorata allo scopo di pervenire alla piena e totale spesa di quanto stanziato, al fine di evitare che i finanziamenti per la formazione siano distratti dalla loro finalità istituzionale, con potenziali significative ricadute sul fenomeno degli infortuni sul lavoro.

Elenco deliberazioni Civ

- Deliberazione Civ 18 aprile 2018, n. 9 - Linee di Mandato 2018-2021;
- Deliberazione Civ 12 maggio 2020, n. 8 - Relazione Programmatica 2021-2023;
- Deliberazione Civ 24 maggio 2021, n. 5 - Relazione Programmatica 2022-2024.

Missione 3: Politiche per il Lavoro

Attività di Informazione, Consulenza ed Assistenza per la Prevenzione

Analisi dell'argomento

Il programma Attività d'informazione, consulenza ed assistenza per la prevenzione sostiene attività di cultura della sicurezza sul lavoro finalizzate a elevare i livelli di consapevolezza e conoscenza dei rischi nei luoghi di lavoro e si articola in differenti indirizzi che riguardano:

- l'implementazione di banche dati integrate già presenti in Istituto;
- l'organizzazione del patrimonio informativo dell'Inail anche per la realizzazione di iniziative informative;
- l'attivazione e il rafforzamento della rete fra i soggetti del sistema prevenzionale per il potenziamento delle attività di consulenza.

La divulgazione della cultura della prevenzione e della percezione del rischio rappresenta un punto fondamentale per l'attività di informazione e consulenza rivolta alle aziende e ai lavoratori, anche tenendo conto delle nuove condizioni di lavoro scaturite dalla emergenza epidemiologica che hanno determinato un cambiamento nei modelli di organizzazione del lavoro, nella gestione della salute e della sicurezza e delle relazioni tra i soggetti della prevenzione aziendale

Indirizzi strategici Civ

Linee di mandato 2018-2021

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.

Relazione Programmatica 2022-2024

Realizzare un ambiente di consultazione interattivo, sul portale Inail, rivolto principalmente alle micro, piccole e medie imprese, per adempiere a quanto previsto in tema di consulenza alle aziende (ex art. 9, comma 2, lett.c) del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.).

Organizzare tutto il patrimonio informativo, secondo criteri di classificazione tarati sui differenti target di riferimento, per profili di rischio e codifica Ateco, infortuni e malattie professionali. Aggiornare costantemente le informazioni che l'Inail mette a disposizione con particolare attenzione alle novità introdotte dalla normativa ed ai risultati della ricerca nazionale, europea ed internazionale in ambito di salute e sicurezza sul lavoro.

Coinvolgere, con cadenza almeno semestrale, le Parti Sociali e i Comitati Consultivi Provinciali Inail per la condivisione di contenuti a carattere prevenzionale. Tale coinvolgimento dovrà avvenire anche attraverso l'organizzazione di eventi mirati all'analisi delle problematiche locali ed alla ricerca delle migliori soluzioni possibili.

Risultati Consiliatura e problematiche riscontrate

A febbraio del 2021 è stato pubblicato l'Avviso pubblico per il finanziamento di interventi informativi finalizzati allo sviluppo dell'azione prevenzionale in ambito nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, destinato a specifiche figure del sistema prevenzionale attraverso soggetti proponenti qualificati per un importo complessivo di 4.000.000 euro.

Il Bando recepisce gli obiettivi deliberati dal Civ nelle Relazioni Programmatiche 2021-2023 e 2022-2024 e si è concluso nel 2021 con la pubblicazione della graduatoria per l'assegnazione dei fondi.

Un apposito modulo è dedicato alle violenze e molestie sui luoghi di lavoro, tema trasversale delle politiche prevenzionali che il Civ ha tradotto negli indirizzi della Missione 3 "Politiche per il lavoro" e della Missione 4 "Ricerca ed Innovazione".

Considerazioni conclusive

Risulta necessario monitorare lo stato di realizzazione dell'ambiente di consultazione interattivo rivolto principalmente alle micro, piccole e medie imprese, per adempiere a quanto previsto in tema di consulenza alle aziende (ex art. 9, comma 2, lett. c, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.). Ciò in quanto non risulta ancora disponibile sul sito istituzionale così come sistematicamente richiesto dal Civ.

Il Civ ha chiesto all'Istituto di farsi parte attiva per lo sviluppo degli strumenti interattivi (*tool*) del sistema Oira per poter redigere Dvr semplificati non solo per gli uffici, come attualmente, ma anche in altri settori con maggior rischio infortunistico.

Per la elaborazione degli indirizzi strategici risulta fondamentale coinvolgere le Parti sociali e soprattutto i Comitati Consultivi Provinciali in quanto portatori di tematiche e di problematiche dei diversi territori.

Elenco deliberazioni Civ

- Deliberazione Civ 18 aprile 2018, n. 9 - Linee di Mandato 2018-2021;
- Deliberazione Civ 12 maggio 2020, n. 8 - Relazione Programmatica 2021-2023;
- Deliberazione Civ 24 maggio 2021, n. 5 - Relazione Programmatica 2022-2024.

Missione 4: Ricerca ed Innovazione

Ricerca Istituzionale - Ricerca Scientifica

Analisi dell'argomento

Le funzioni istituzionali della Missione Ricerca dell'Inail – sintetizzabili in ricerca, sperimentazione, controllo, consulenza, assistenza trasferibilità scientifica in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali hanno trovato nel Piano triennale della Ricerca (Par) 2019-2021 uno strumento di integrazione, producendo sinergie tra le attività di ricerca istituzionale (programma 4.1) e scientifica (programma 4.2).

La ricerca è svolta da due Dipartimenti scientifici: Dimeila (Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale) e Dit (Dipartimento innovazioni tecnologiche e sicurezza degli impianti, prodotti e insediamenti antropici).

Il Piano tiene conto delle novità introdotte dal d. lgs 25 novembre 2016, n. 218 di semplificazione delle attività degli Enti pubblici di ricerca e dei provvedimenti attuativi (Linee guida dettate dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca Anvur).

Tra le novità introdotte nel Piano si annoverano: la pianificazione triennale delle attività di ricerca a scorrimento annuale e la pianificazione dei fabbisogni di risorse umane, strumentali e finanziarie correlate alle attività.

Le linee guida dell'Anvur hanno previsto una tripartizione delle diverse tipologie di ricerca valorizzando l'area della trasferibilità scientifica:

- Ricerca Istituzionale;
- Ricerca Scientifica;
- Terza missione.

Nel 2020, a seguito dell'emergenza sanitaria Covid-19, i Dipartimenti scientifici sono stati coinvolti per fornire supporto alle nuove funzioni attribuite all'Istituto, in particolare per la validazione dei dispositivi di protezione individuale e per la partecipazione alle attività del Comitato Tecnico Scientifico presso la Protezione Civile ed ai Ministeri, al fine di fornire pareri tecnici in merito a protocolli e attività normativa.

Indirizzi strategici Civ

Linee di mandato 2018-2021

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.

Relazione Programmatica 2022-2024

I ritardi accumulati sul piano assunzionale rischiano di compromettere la piena realizzazione delle attività di ricerca del piano triennale di attività 2019-2021 che costituiscono parte fondamentale delle politiche prevenzionali.

Perché tali obiettivi siano concretamente e rapidamente raggiunti si dovrà ottimizzare il rapporto investimenti/personale puntando sempre più ad una maggiore qualificazione e professionalizzazione del personale già in servizio, e di quello che si dovrà assumere in coerenza con quanto già espresso e indicato dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza, prestando particolare attenzione anche alla individuazione delle nuove professionalità in linea con l'evoluzione tecnico-scientifica.

Missione 4: Ricerca ed Innovazione

Ricerca Istituzionale

Analisi dell'argomento

La ricerca istituzionale che l'Inail svolge – attraverso i laboratori e le sezioni dei Dipartimenti scientifici si sviluppa attraverso:

- attività di ricerca in risposta ai dettati normativi di settore;
- attività di normazione e standardizzazione;
- attività di consulenza e assistenza;
- attività ispettiva e autorizzativa;
- attività di registrazione, archiviazione e sorveglianza epidemiologica per la gestione di registri di patologie, registri di esposizione e cartelle sanitarie e di rischio;
- attività di verifica e certificazione.

Con tali attività vengono sviluppate competenze e conoscenze di carattere scientifico, teorico e sperimentale orientate alla concreta realizzazione di azioni di prevenzione e sicurezza sul lavoro svolte anche dai servizi di certificazione e verifica sul territorio.

Indirizzi strategici Civ

Relazione Programmatica 2022-2024

Aumentare il numero di prestazioni erogate intervenendo con particolare attenzione su impianti e macchinari a elevato rischio infortunistico potenziando la struttura destinata alle attività di certificazione e verifica privilegiando le attività a più elevata vocazione prevenzionale dando massima priorità a quanto indicato nel successivo obiettivo strategico. Fornire un *report* sugli interventi effettuati distinti per tipologia e territorio.

Realizzare con la massima rapidità il processo di incrementare il numero degli specialisti addetti alle attività di certificazione e verifica, privilegiando quelle a più elevata vocazione prevenzionale.

Finalizzare i dati provenienti dalle attività di omologazione, certificazione e verifica alla elaborazione delle migliori azioni prevenzionali, allo sviluppo delle conoscenze, alla condivisione delle informazioni e alla circolazione di buone pratiche realizzate per alimentare la ricerca. A tali fini si ritiene utile, quindi, mantenere e sviluppare ulteriormente il sistema di relazione e collaborazione con i soggetti addetti ai controlli di cui all'art. 71, comma 11, d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Prevedere un incremento annuo delle entrate, con riferimento all'esercizio 2020, del 5% a partire dal 2022.

Rafforzare, impegnando tutte le risorse stanziare nella Relazione Programmatica, il sistema di relazioni e la collaborazione, ai fini epidemiologici e di sorveglianza sanitaria, con i soggetti istituzionali indicati nel Piano Nazionale Amianto comprese le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro per conseguire i più elevati livelli prevenzionali.

Focalizzare la ricerca sulla diagnosi precoce delle patologie asbesto correlate e sui nuovi rischi nonché sulle tecnologie per lo smaltimento dei materiali contenenti amianto non impattanti sull'ambiente e sulla salute

Risultati Consiliatura e problematiche riscontrate

Nel 2019 è stato rilasciato il nuovo servizio telematico di certificazione e verifica di impianti ed apparecchi (Civa) che raccoglie e gestisce i dati provenienti dalle verifiche, dalle omologazioni e dalle certificazioni delle attrezzature e degli impianti immatricolati ai fini del loro esercizio in sicurezza nei luoghi di vita e di lavoro.

Relativamente alla ricerca sull'amianto, nel biennio 2019-2020 è stata consolidata la collaborazione con i Centri Operativi Regionali (Cor) del Registro Nazionale dei Mesoteliomi (Renam) ed aggiornato il nuovo manuale operativo di riferimento per la rilevazione e codifica dei casi di mesotelioma. Inoltre sono state realizzate nuove procedure per la gestione *on line* concernenti il sistema di sorveglianza sull'esposizione ad agenti cancerogeni e biologici nei luoghi di lavoro.


Considerazioni conclusive

Nel corso della VI Consiliatura il Civ ha progressivamente aumentato gli stanziamenti per la Ricerca istituzionale e scientifica. A fronte di tale disponibilità non corrisponde una adeguata capacità di programmazione di utilizzo di tali somme né una capacità di impegno di quanto previsto nel Par come si evince dalla seguente tabella:


	Stanziamenti da Relazione programmatica Ricerca Istituzionale	Stanziamenti PAR	Impegnato PAR	% Impegnato PAR/Relazione Programmatica
2019	13.386.224	9.000.000	6.321.860	47,22%
2020	13.695.000	10.303.000	7.862.870	57,41%

Nella successiva tabella si confrontano i dati relativi alle risorse stanziare e impegnate complessivamente nel Par per il 2019 e il 2020 — Programma di Ricerca Istituzionale. Tale rapporto è pari al 76,31%, in aumento rispetto all'anno precedente (70,24%), tuttavia ancora lontano dal pieno utilizzo degli stanziamenti.

RISORSE FINANZIARIE RICERCA ISTITUZIONALE - PAR 2019-2021 (DIMEILA - DIT)				
Voce di spesa	Risorse finanziarie 2019		Risorse finanziarie 2020	
	Tabella PAR 2019 Ist	Impegnato 2019 Ist	Tabella PAR 2020 Ist	Impegnato 2020 Ist
Materiale di consumo e servizi per la ricerca	2.750.000,00	2.528.572,57	3.860.000,00	2.383.825,67
Attrezzature	3.500.000,00	2.802.459,69	3.680.000,00	4.634.564,82
Missioni	450.000,00	429.990,05	450.000,00	44.914,85
Trasferimento dei risultati	500.000,00	130.811,88	400.000,00	84.064,87
Collaborazioni istituzionali	1.500.000,00	60.000,00	1.400.000,00	230.000,00
Borse di studio/dottorati	300.000,00	370.026,22	513.000,00	485.499,78
Totali	9.000.000,00	6.321.860,41	10.303.000,00	7.862.869,99



70,24%



76,31%

L'andamento degli incassi per le attività di certificazione e verifica non ha raggiunto l'incremento del 5% calcolato sugli incassi dei due anni precedenti, come richiesto dal Civ nei documenti di programmazione. Situazione determinata dall'annosa e crescente carenza di tecnologi dedicati alle attività di certificazione, omologazione e verifica nelle unità operative territoriali, generata dai ritardi accumulati sul piano assunzionale.

Va tuttavia ricordato che nel periodo del *lockdown*, le attività di certificazione e verifica hanno subito un ridimensionamento a causa del divieto di mobilità sul territorio, salvo gli interventi per quelle realtà produttive legate alla erogazione di servizi essenziali.

Risulta fondamentale assicurare il potenziamento e la valorizzazione delle risorse

umane correlati alla realizzazione di tutte le attività di ricerca previste nel Par 2019-2021, tuttora in corso, e di quelle che saranno previste nel Par 2022-2024, in fase di elaborazione, con particolare attenzione alla individuazione di nuove professionalità in linea con l'evoluzione tecnico-scientifica e in risposta all'emergenza epidemiologica Covid-19.

Missione 4: Ricerca ed Innovazione

Ricerca Scientifica

Analisi dell'argomento

La ricerca scientifica è orientata sulla base delle priorità desunte dall'analisi degli infortuni e delle malattie professionali e dalle necessità conseguenti ai processi di cura, riabilitazione e reinserimento sociale e lavorativo, considerando anche l'attuale quadro di riferimento che vede una ulteriore frammentazione del mercato del lavoro, l'invecchiamento della popolazione lavorativa e la recente significativa recrudescenza del fenomeno infortunistico.

La ricerca scientifica si sviluppa sulla base delle linee di indirizzo deliberate dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza e si articola in:

- strutturale Rischi che hanno da tempo acquisito rilevanza
- innovativa Rischi che hanno di recente acquisito una crescente rilevanza
- sperimentale Rischi che potrebbero nel futuro acquisire una crescente rilevanza al fine di prevenirli

Il Piano è organizzato in 9 programmi:

Piano della Ricerca Scientifica 2019-2021	
Programma 1	Approcci integrati e metodologie innovative per la prevenzione del fenomeno infortunistico anche attraverso l'analisi dei <i>near miss</i>
Programma 2	Gestione integrata del rischio: metodologie innovative, <i>ambient intelligence</i> e sensoristica
Programma 3	La normativa per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in Italia: dalla valutazione d'impatto alle prospettive connesse al cambiamento del lavoro ed all'evoluzione dei modelli partecipativi
Programma 4	Mutamenti sociali e demografici con particolare attenzione alla disabilità, al reinserimento lavorativo, all'invecchiamento attivo, alle condizioni e bisogni dei gruppi più vulnerabili
Programma 5	Rischi emergenti
Programma 6	Sistemi innovativi di gestione della salute e sicurezza per rischi connessi all'evoluzione dei processi produttivi, con particolare riferimento all'industria 4.0
Programma 7	Approcci innovativi per la sorveglianza e la prevenzione delle malattie lavoro-correlate con particolare riferimento alle neoplasie
Programma 8	Innovazione dei processi connessi alla digitalizzazione, alla robotizzazione, alle nanotecnologie ed alle biotecnologie: dalla gestione dei rischi alle opportunità per gli interventi di prevenzione
Programma 9	Programma Speciale Amianto

I Dipartimenti scientifici dell'Inail collaborano con *partner* provenienti dal mondo accademico, dagli Enti di ricerca, dagli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, dalle amministrazioni territoriali nonché dal mondo produttivo.

Queste collaborazioni si realizzano attraverso Bandi di ricerca in collaborazione (Bric), accordi quadro e convenzioni attuative sottoscritte dall'Istituto e rappresentano un importante strumento per creare e consolidare la rete di collaborazioni scientifiche, di sinergie e di accesso al mondo produttivo in un'ottica multidisciplinare per dare risposte concrete alle problematiche del mondo del lavoro in materia di salute e sicurezza.

All'interno della ricerca scientifica è stato previsto il Programma Speciale Amianto (Programma n. 9).

Indirizzi strategici Civ

Relazione Programmatica 2022-2024

Proseguire, impegnando tutte le risorse stanziare nella Relazione Programmatica, nelle attività di ricerca finalizzate all'individuazione di soluzioni per migliorare la diagnosi precoce e la cura dei mesoteliomi e delle malattie asbesto-correlate di natura professionale, la sorveglianza sanitaria per i lavoratori addetti agli interventi di bonifica dall'amianto o che tuttora operano in ambienti non ancora bonificati, al fine di ridurre, in prospettiva, gli eventuali danni e gli oneri conseguenti alle malattie professionali.

Sviluppare la ricerca sui nuovi rischi e sulle nuove tecnologie per lo smaltimento dei materiali contenenti amianto.

Potenziare il più possibile il trasferimento dei risultati della ricerca a sostegno della prevenzione e del concreto miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in particolare verso il sistema delle micro, piccole e medie imprese. La circolazione dei risultati va assicurata, oltre che nella comunità scientifica nazionale e internazionale, tra aziende, lavoratori, parti sociali e attori della prevenzione, utilizzando strumenti e modalità in grado di garantire la massima diffusione della ricerca, affinché il trasferimento sia sempre più efficace ed effettivo.

Potenziare le attività di ricerca finalizzata alla prevenzione di infortuni e malattie professionali conseguenti al mutato quadro tecnologico, anche con riguardo alle nuove forme e modalità organizzative del lavoro, mirate a sviluppare studi e ricerche in relazione al contesto produttivo. Orientare la ricerca verso i settori più a rischio e con particolare attenzione alle micro e piccole imprese che possono risultare meno strutturate e più esposte alle crisi.

Sul piano della metodologia scientifica si ritiene indispensabile proseguire con una ricerca diversificata per genere, nell'ottica di indagare le eventuali differenti ricadute, pur di fronte a stesse esposizioni o uguali rischi.

Sviluppare e promuovere la ricerca e l'utilizzo dell'intelligenza artificiale e delle reti neurali per la prevenzione e la gestione dei rischi da agenti chimici, fisici e biologici: modelli predittivi e sistemi di controllo di parametri ambientali.

Sviluppare la ricerca, anche in ambito medico epidemiologico, in relazione al Covid-19.

Risultati Consiliatura e problematiche riscontrate

Il Civ ha costantemente ritenuto che la funzione della attività di ricerca presenti in Inail fosse di fondamentale importanza ai fini della prevenzione, soprattutto quelle di ricerca scientifica e sperimentale. Attività che dal 2020 ha visto l'introduzione di uno specifico sottoprogramma focalizzato sul Covid-19.

Da sempre Il Civ ha sostenuto il potenziamento delle attività di ricerca, soprattutto sul tema dell'amianto e dei tumori professionali, sui rischi nuovi/emergenti a sostegno della prevenzione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La realizzazione di quanto previsto nel Par ha subito rallentamenti legati alla situazione emergenziale, tuttavia le collaborazioni attivate attraverso protocolli e bandi hanno contribuito a consolidare la strategia della rete di eccellenza che caratterizza la pianificazione scientifica.

I Dipartimenti sono stati impegnati per la gestione dell'emergenza pandemica producendo linee guida e studi, alcuni dei quali entrati a far parte della normazione nazionale. L'attività di ricerca dedicata all'amianto si è realizzata attraverso i bandi in collaborazione (Bric) con il finanziamento di numerosi progetti.

Considerazioni conclusive


I ritardi accumulati sul piano assunzionale rischiano di compromettere la realizzazione delle attività di ricerca del Par 2019-2021, tuttora in corso, e di quello in fase di elaborazione (2022-2024). Il mancato e reiterato pieno utilizzo delle risorse economiche stanziato per la Missione 4 e la sbilanciata propensione al loro utilizzo esterno non creano le condizioni per valorizzare pienamente la ricerca dei Dipartimenti scientifici dell'Istituto.

Sul piano delle risorse resta critico il rapporto fra stanziamenti ed impegni di spesa. Come per la ricerca istituzionale, anche per la ricerca scientifica, a fronte di un progressivo aumento degli stanziamenti da parte del Civ, non corrisponde una adeguata capacità di programmazione di utilizzo delle somme stanziato né una capacità di impegno di quanto previsto nel Par, come si evince dalla seguente tabella:


	Stanziamenti da Relazione programmatica Ricerca Istituzionale	Stanziamenti PAR	Impegnato PAR	% Impegnato PAR/Relazione Programmatica
2019	29.449.692	22.900.000	16.441.024	55,82%
2020	30.129.000	17.560.000	11.761.000	39,00%

Nella tabella che segue si evidenzia che per il 2020 le risorse impegnate rappresentano il 66,97% delle risorse previste nel Par. Tale percentuale risulta in calo rispetto al 2019 (71,69%), confermando la difficoltà a raggiungere il pieno utilizzo delle somme stanziato.

RISORSE FINANZIARIE RICERCA SCIENTIFICA - PAR 2019-2021 (DIMEILA - DIT)				
Voce di spesa	Risorse finanziarie 2019		Risorse finanziarie 2020	
	Tabella PAR 2019 Scient	Impegnato 2019 Scient	Tabella PAR 2020 Scient	Impegnato 2020 Scient
Materiale di consumo e servizi per la ricerca	750.000,00	360.724,94	1.200.000,00	334.088,73
Attrezzature	2.500.000,00	55.510,32	1.760.000,00	709.829,03
Missioni	250.000,00	104.045,16	250.000,00	9.129,00
Trasferimento risultati	700.000,00	325.514,23	950.000,00	317.685,11
Collaborazioni istituzionali	18.000.000,00	14.983.308,93	12.700.000,00	9.767.585,57
Borse di studio/dottorati	700.000,00	611.921,06	700.000,00	622.982,21
Totali	22.900.000,00	16.441.024,64	17.560.000,00	11.761.299,65



71,69%



66,97%

L'ottimizzazione delle risorse economiche in termini di pieno impiego delle risorse stanziato dal Civ per le attività di ricerca rimane un indirizzo valido ed urgente, soprattutto in risposta al contesto socio-economico e del mondo lavoro in profonda e rapida tra-

sformazione, che richiede una attenzione adeguata in presenza di risorse disponibili.

Vanno risolti i nodi relativi alla carenza di risorse umane con un piano assunzionale che tenga conto delle nuove esigenze della ricerca, in raccordo con le trasformazioni in atto dei contesti lavorativi in relazione all'organizzazione del lavoro, a nuove forme e rapporti di lavoro e a esposizione a nuovi rischi.

I profondi cambiamenti sul piano economico e sociale nazionale ed europeo derivanti dalla crisi pandemica da Covid-19 sono stati recepiti nelle Linee di Indirizzo per la ricerca, deliberate dal Civ nel settembre 2021, in vista dell'approvazione del nuovo Piano di attività di ricerca 2022-2024 e in coerenza con gli obiettivi indicati nella Relazione Programmatica 2022-2024.

Missione 4: Ricerca ed Innovazione

Terza Missione - Trasferimento dei Risultati della Ricerca

Analisi dell'argomento

Il trasferimento dei risultati resta una priorità a sostegno della prevenzione e del concreto miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la cosiddetta "Terza missione" delle Linee guida dell'Anvur, in grado di garantire la massima diffusione della ricerca tra aziende, lavoratori, parti sociali e attori della prevenzione.

Indirizzi strategici Civ

Linee di mandato 2018-2021

[...] 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.

Relazione programmatica 2022-2024

Potenziare il più possibile il trasferimento dei risultati della ricerca a sostegno della prevenzione e del concreto miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in particolare verso il sistema delle micro, piccole e medie imprese. La circolazione dei risultati va assicurata, oltre che nella comunità scientifica nazionale e internazionale, tra aziende, lavoratori, parti sociali e attori della prevenzione, utilizzando strumenti e modalità in grado di garantire la massima diffusione della ricerca, affinché il trasferimento sia sempre più efficace ed effettivo.

Resta una priorità ineludibile il trasferimento dei risultati della ricerca a sostegno della prevenzione e del concreto miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la cosiddetta "Terza missione" delle linee guida dell'Anvur, in grado di garantire la massima diffusione della ricerca tra aziende, lavoratori, parti sociali e attori della prevenzione.

Risultati Consiliatura e problematiche riscontrate

I Dipartimenti hanno promosso numerose iniziative di trasferibilità attraverso i consueti canali di interazione con la comunità scientifica e la società, quali pubblicazioni, partecipazione a manifestazioni nazionali ed internazionali, attività di formazione universitaria.

I Dipartimenti sono stati particolarmente impegnati per la gestione dell'emergenza pandemica producendo linee guida e studi, alcuni dei quali sono entrati a far parte della normazione nazionale.

L'attività di trasferibilità scientifica e di trasferimento tecnologico alle Pmi si è realizzata attraverso i *Competence Centre* — Made, Artes 4.0, Cyber 4.0, Start 4.0 — poli di innovazione digitale ed acceleratori del processo tecnologico ai quali l'Istituto ha aderito con proprie risorse umane e finanziarie.

Considerazioni conclusive

I risultati del trasferimento tecnologico alle Pmi, nonostante la pregevole partecipazione ai *competence centre*, non hanno fornito le attese risposte coerenti con le richieste del Civ; infatti, l'esigua percentuale delle risposte inserite nei canali di accessibilità a disposizione delle Pmi, ha prodotto ampie e crescenti critiche che si sarebbero potute e dovute evitare con una puntuale attenzione agli indirizzi del Civ.

L'accesso ai risultati della ricerca da parte degli *stakeholder* rimane, quindi, un aspetto cui dedicare la massima attenzione ai fini o di un costante miglioramento sul piano della organizzazione e della diffusione dei contenuti.

Elenco deliberazioni Civ

- Deliberazione Civ 18 aprile 2018, n. 9 - Linee di Mandato 2018-2021;
- Deliberazione Civ 20 giugno 2018, n. 13 - Linee di Indirizzo per la ricerca Inail 2018;
- Deliberazione Civ 30 gennaio 2019, n. 4 - Piano delle Attività di Ricerca 2019-2021;
- Deliberazione Civ 12 maggio 2020, n. 8 - Relazione Programmatica 2021-2023;
- Deliberazione Civ 25 giugno 2020, n.12 - Piano delle Attività di Ricerca 2019-2021 - Consuntivo 2019;
- Deliberazione Civ 24 maggio 2021, n. 5 - Relazione Programmatica 2022-2024;
- Deliberazione Civ 28 maggio 2021, n. 6 - Piano delle Attività di Ricerca 2019-2021 - Consuntivo 2020;
- Deliberazione Civ 23 settembre 2021, n. 12 - Linee di Indirizzo per la ricerca Inail 2021.

Appendice

Missione 4 - Programma 4.2 Ricerca Scientifica

Analisi Bric 2018 -2019 -2021

Tabella 1 - Risorse finanziate su risorse assegnate
Grafico 1

Tabella 2 - Risorse assegnate per ambiti di ricerca
Grafico 2

Tabella 3 - Numero progetti per ambiti di ricerca
Grafico 3

Tabella 4 - Distribuzione risorse per destinatari istituzionali
Grafico 4

Tabella 5 - Distribuzione risorse per Dipartimento scientifico
Grafico 5

Tabella 6 - Distribuzione risorse assegnate per Regione
Grafico 6

Tabella 1

Bric 2018-2019-2021
 Risorse finanziate/assegnate

Anno	Risorse finanziate	Risorse assegnate	Percentuale
2018	4.550.000	4.140.293	91%
2019	10.000.000	9.580.141	96%
2021	2.350.000	1.749.285	74%
Totale	16.900.000	15.469.719	92%

Grafico 1

Bric 2018-2019-2021
Percentuale Risorse finanziate/assegnate

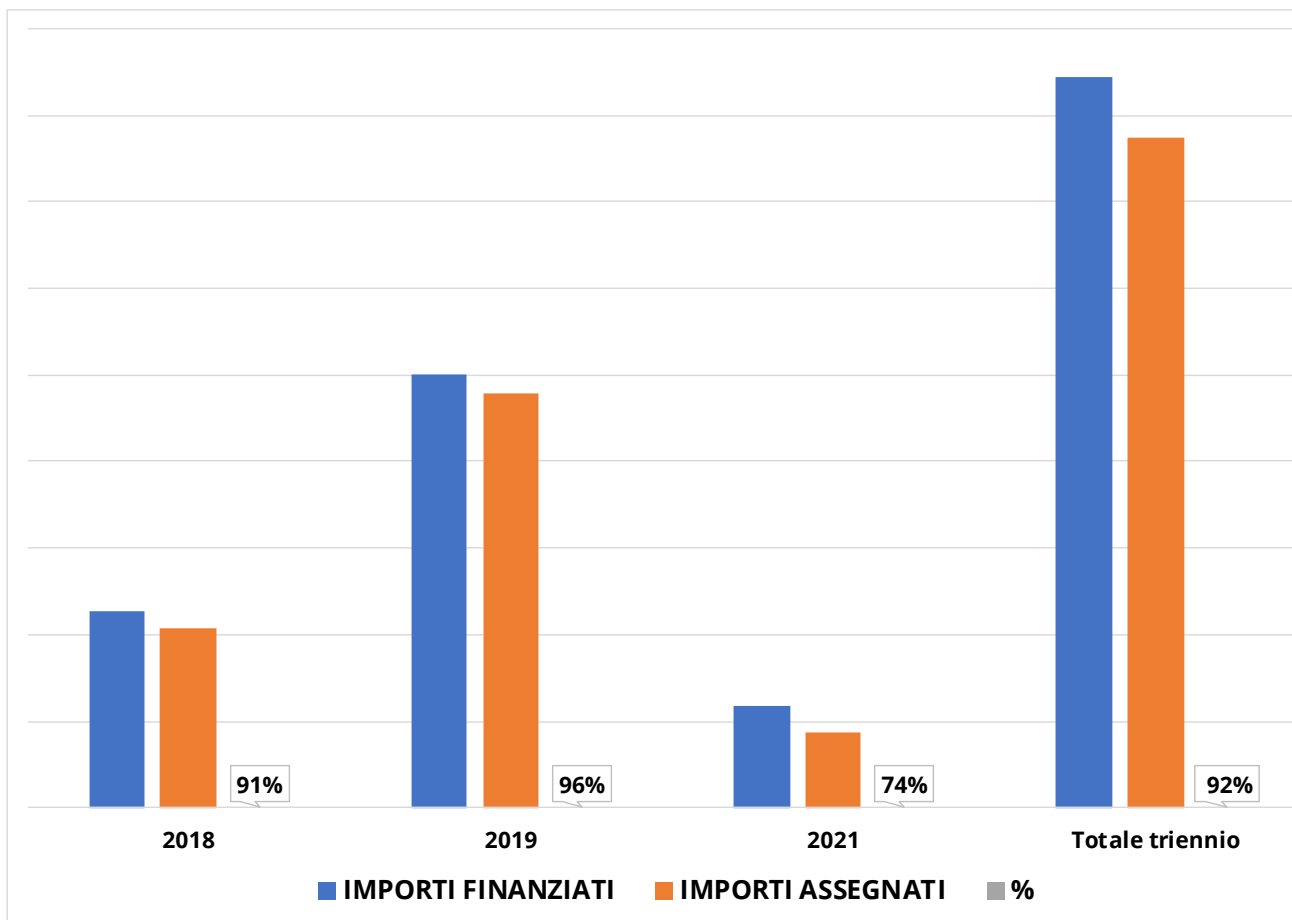


Tabella 2

Bric 2018-2019-2021
Risorse assegnate per ambiti di ricerca

Ambiti di ricerca	BRIC 2018		BRIC 2019		BRIC 2021		Totale Triennio	
Strutturale	2.050.548	50%	4.035.195	42%	1.049.285	60%	7.135.028	46,12%
Innovativa	1.779.500	43%	3.265.077	34%	700.000	40%	5.744.577	37,13%
Sperimentale	310.245	7%	1.288.270	14%	0	0%	1.598.515	10,33%
Amianto	0	0%	991.599	10%	0	0%	991.599	6,41%
Totale	4.140.293	100%	9.580.141	100%	1.749.285	100%	15.469.719	100%

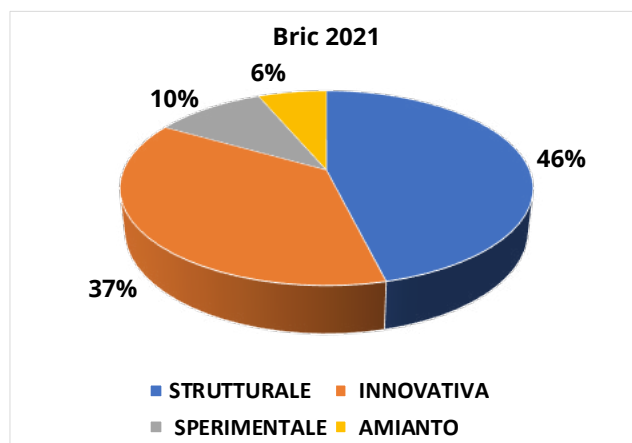
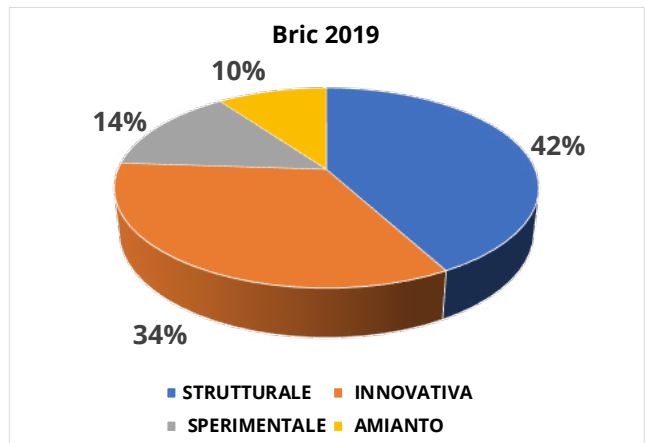
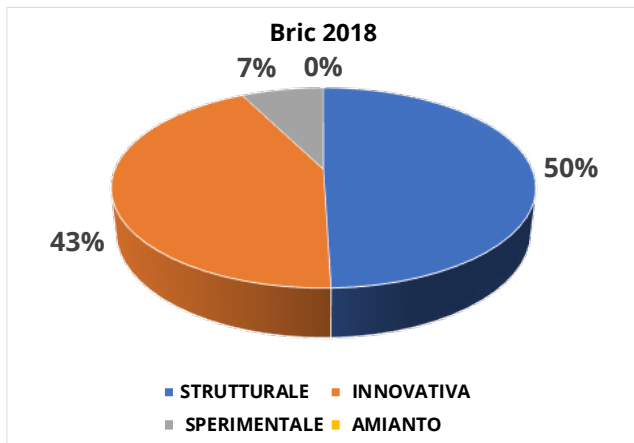


Grafico 2

Bric 2018-2019-2021
Risorse assegnate per ambiti di ricerca

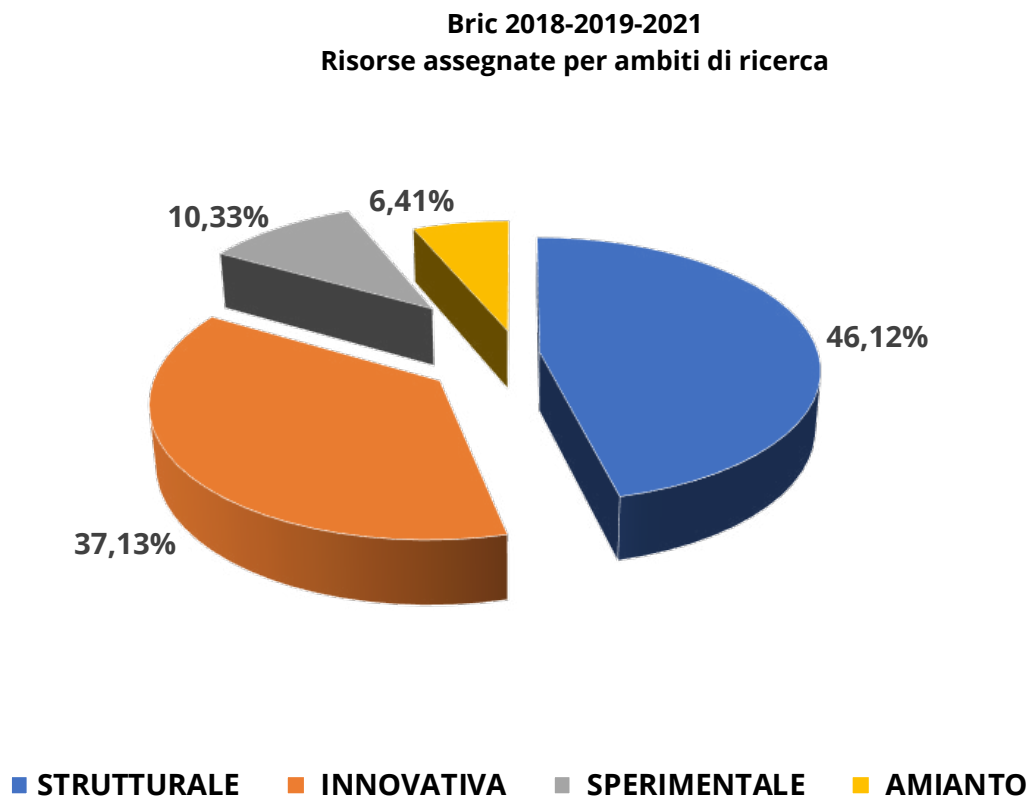


Tabella 3

Bric 2018 - 2019 - 2021
 Numero Progetti per ambiti di ricerca

Ambiti di ricerca	Programmi	2018	2019	2021	Totale triennio
Strutturale	1-2-3-4-5	8	35	2	44
Innovativa	6-7	5	17	1	23
Sperimentale	8	1	7	0	8
Amianto	9	0	7	0	7
Totale		14	65	3	82

Grafico 3

Bric 2018-2019-2021
Progetti per ambiti di ricerca

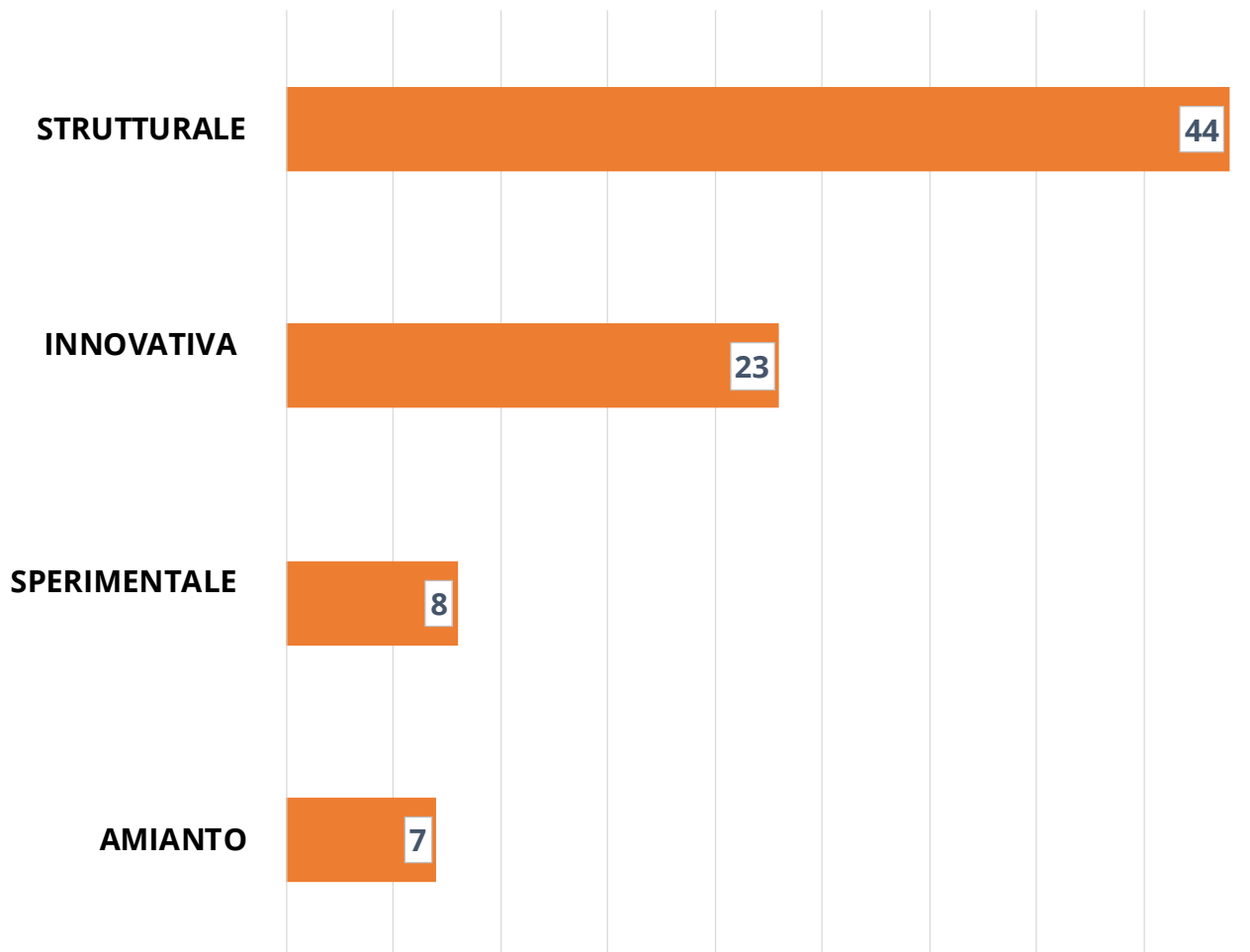


Tabella 4

Bric 2018 - 2019 - 2021
Distribuzione risorse per destinatari istituzionali

Bric 2018

Destinatari	N.	%	Importi	%
Università	11	79%	3.069.500	74%
Irccs	1	7%	260.548	6%
Enti di Ricerca	2	14%	810.245	20%
Totale	14	100%	4.140.293	100%

Bric 2019

Destinatari	N.	%	Importi	%
Università	49	75%	7.359.124	77%
Irccs	9	14%	1.315.222	14%
Enti di Ricerca	7	11%	905.800	9%
Totale	65	100%	9.580.146	100%

Bric 2021

Destinatari	N.	%	Importi	%
Università	3	100%	1.749.285	100%
Irccs	0	0%	0	0%
Enti di Ricerca	0	0%	0	0%
Totale	3	100%	1.749.285	0%

Triennio		
Università	12.177.909	79%
Irccs	1.575.770	10%
Enti di Ricerca	1.716.045	11%
Totale	15.469.724	100%

Grafico 4

Bric 2018-2019-2021
Distribuzione per destinatari istituzionali

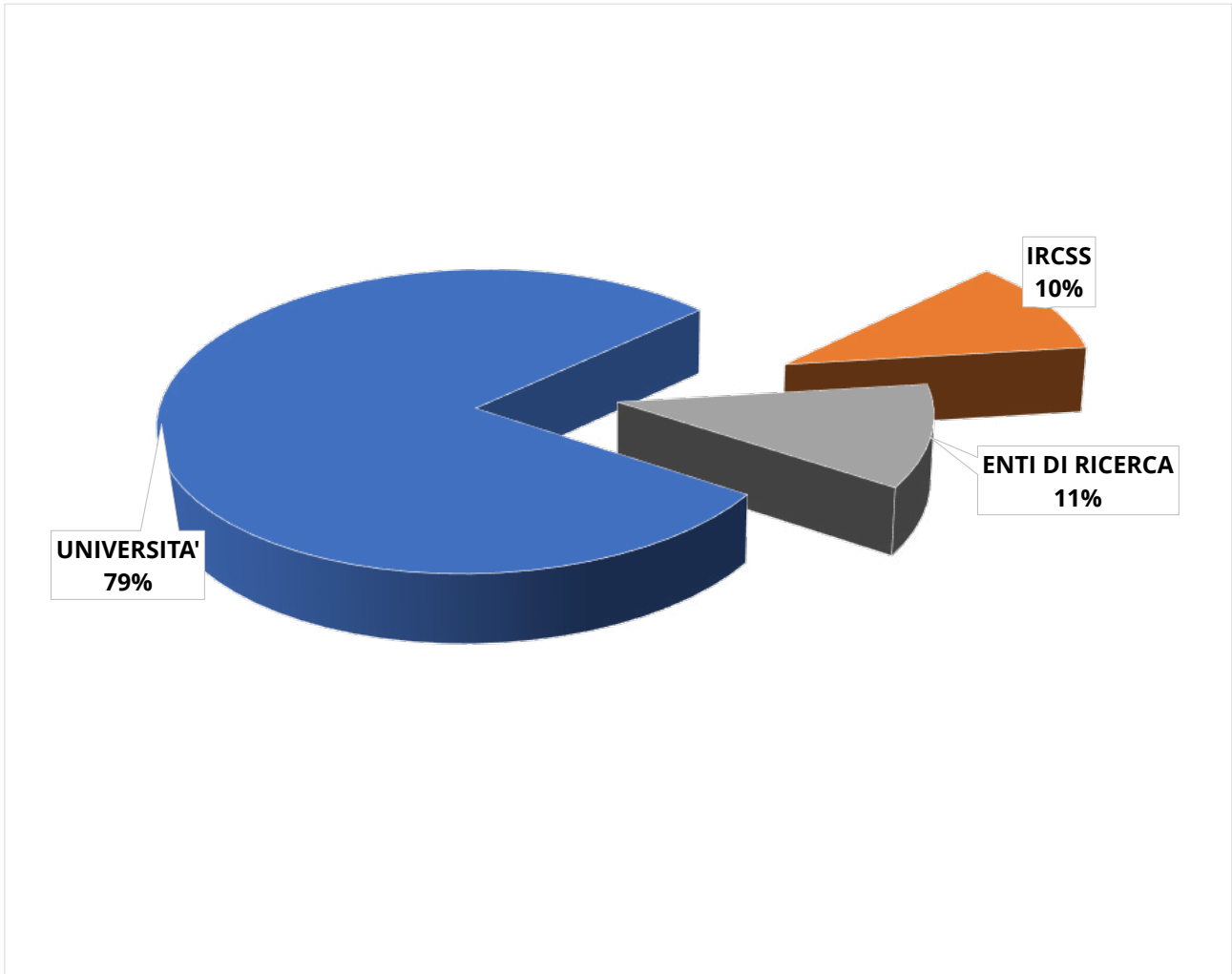


Tabella 5

Bric 2018-2019-2021
Distribuzione risorse per Dipartimento scientifico

Bric 2019

Dipartimenti	Progetti		Risorse assegnate
DIT *	3	21%	475.000
DIMEILA **	11	79%	3.665.293
Totale	14	100%	4.140.293

Bric 2019

Dipartimenti	Progetti		Risorse assegnate
DIT *	25	38%	2.963.759
DIMEILA **	40	62%	6.616.387
Totale	65	100%	9.580.146

Bric 2021

Dipartimenti	Progetti		Risorse assegnate
DIT *	2	67%	1.099.300
DIMEILA **	1	33%	649.985
Totale	3	100%	1.749.285

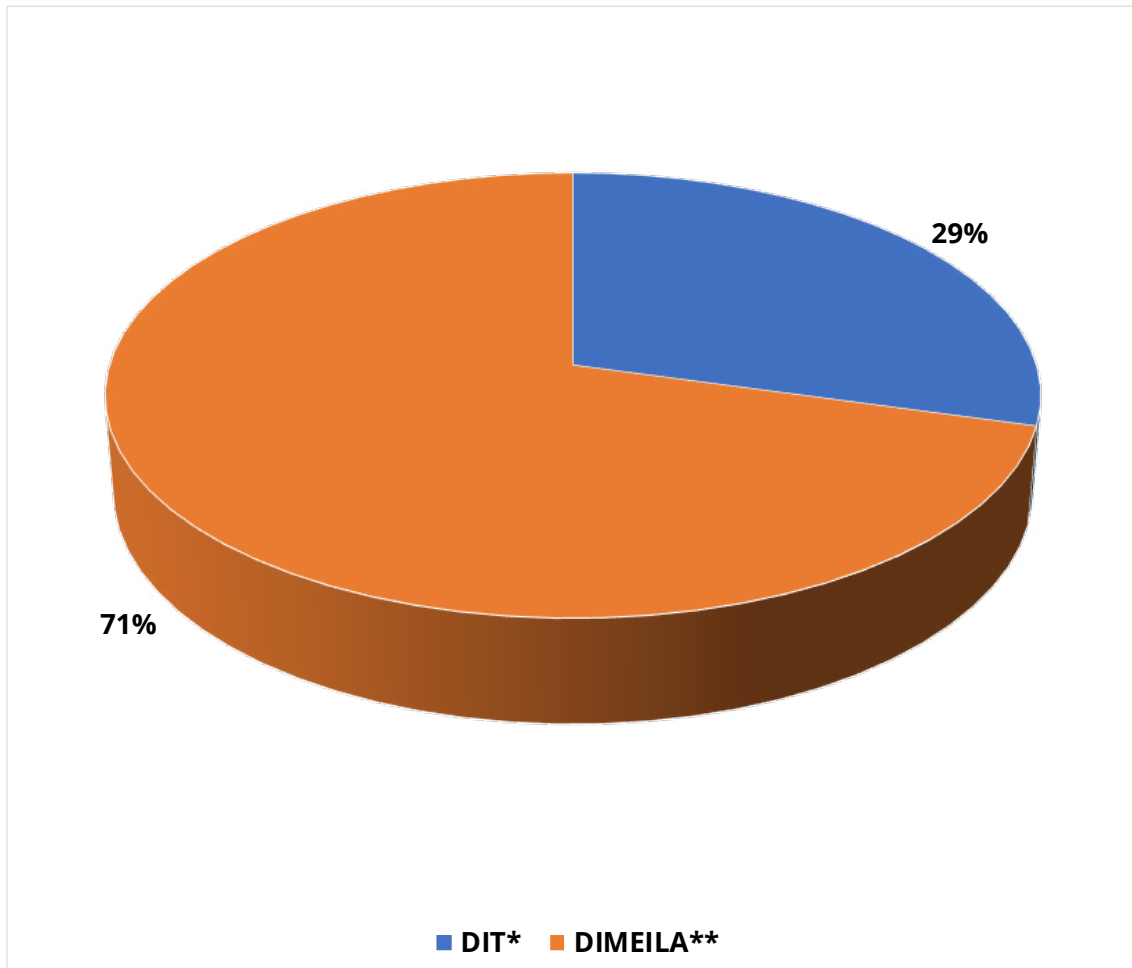
Triennio		
DIT *	4.538.059	29%
DIMEILA **	10.931.665	71%
Totale	15.469.724	100%

* Dipartimento Innovazioni Tecnologiche e Sicurezza degli Impianti, Prodotti e Insediamenti Antropici.

** Dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro e Ambientale.

Grafico 5

Bric 2018-2019-2021
Distribuzione risorse per Dipartimento scientifico



* Dipartimento Innovazioni Tecnologiche e Sicurezza degli Impianti, Prodotti e Insediamenti Antropici.

** Dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro e Ambientale.

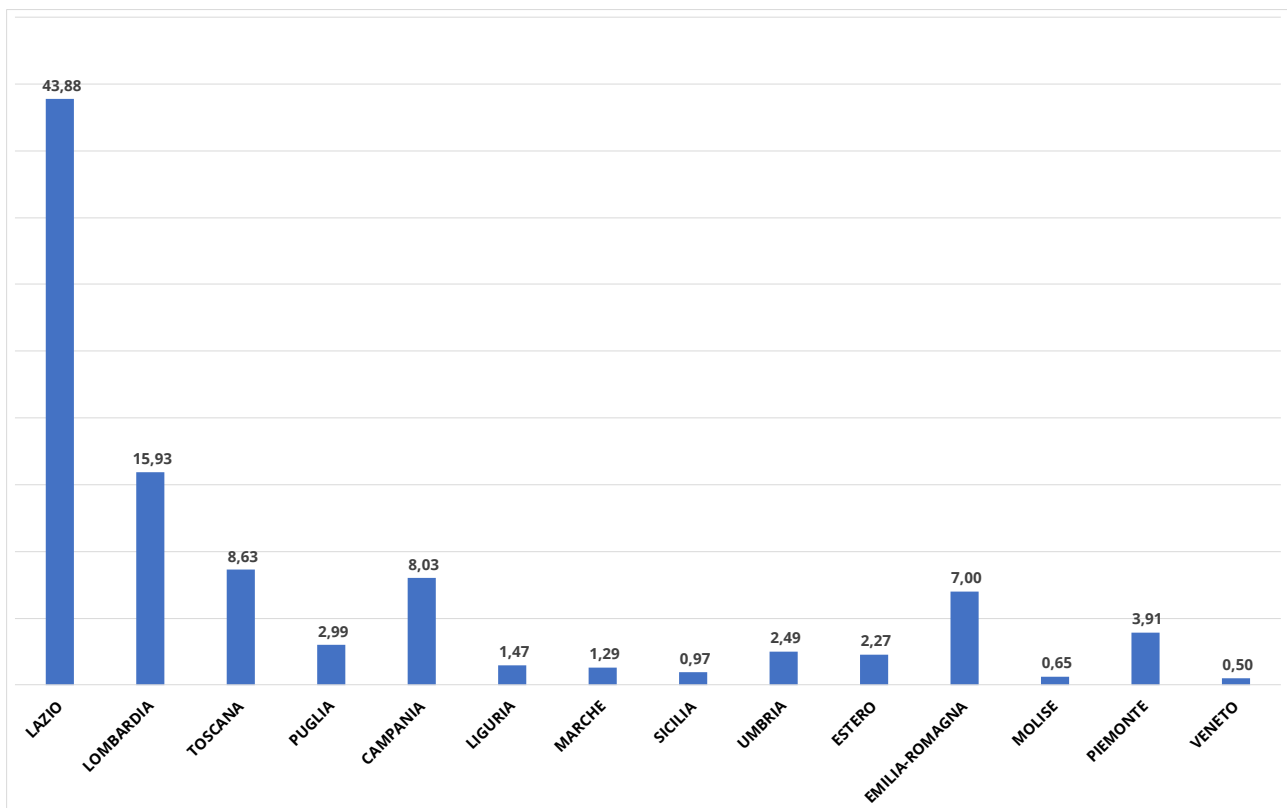
Tabella 6

Bric 2018 - 2019 - 2021
Distribuzione risorse assegnate per Regione

Regione	2018	2019	2021	Totale triennio	
Lazio	2.040.048	3.698.082	1.049.285	6.787.416	43,88%
Lombardia	815.000	1.649.920		2.464.920	15,93%
Toscana	75.000	1.259.328		1.334.328	8,63%
Puglia		462.000		462.000	2,99%
Campania		541.988	700.000	1.241.988	8,03%
Liguria		227.000		227.000	1,47%
Marche	200.000			200.000	1,29%
Sicilia		150.625		150.625	0,97%
Umbria		385.000		385.000	2,49%
Estero		350.404		350.404	2,27%
Emilia-Romagna	810.245	272.800		1.083.045	7,00%
Molise		100.000		100.000	0,65%
Piemonte	200.000	405.000		605.000	3,91%
Veneto		78.000		78.000	0,50%
Totale	4.140.293	9.580.146	1.749.285	15.469.724	100%

Grafico 6

Bric 2018-2019-2021 Distribuzione delle risorse per Regione



**Relazione del Presidente della
Commissione per le Politiche per l'Organizzazione**

Bruno Adinolfi

Missione 5: Servizi Istituzionali e Generali

Programma 2: Servizi e Affari Generali

*Capitale Umano
Funzione di Vigilanza del Civ*

Premessa



L'Inail quale Ente assicuratore che agisce in organica sinergia con il Servizio Sanitario Nazionale, Polo della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, Polo strategico nazionale per l'innovazione tecnologica, attore della ricerca nel settore pubblico.

Una pluralità di compiti e di ruoli che richiede l'impegno e l'apporto professionale di un capitale di risorse umane qualificate e costantemente aggiornate, integrate fra loro e fortemente orientate alla concorde realizzazione degli obiettivi e al riconoscimento delle rispettive responsabilità. Sostenute, nel loro percorso, da un patrimonio formativo che sia ispirato, con carattere di continuità, al rafforzamento delle competenze, ivi comprese quelle nel settore dell'innovazione tecnologica, in modo da favorire ulteriormente la partecipazione attiva delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Inail al processo di miglioramento dei servizi.

Ciò anche al fine di assecondare l'inserimento pieno e tempestivo dell'Istituto nel contesto evolutivo della pubblica amministrazione, secondo la linea riformatrice affermatasi di recente a livello governativo e normativo, che individua nel capitale umano la risorsa fondamentale su cui investire per la modernizzazione e la rivalutazione del lavoro pubblico.

Tale processo, perché le prospettive e le stesse esigenze di miglioramento delle prestazioni e dei servizi nei confronti dei lavoratori e dei datori di lavoro utenti non si traducano in mere aspettative, non può prescindere da un adeguato incremento della forza di personale, che precostituisca anche le condizioni per un rafforzamento dell'autonomia gestionale dell'Inail, seriamente ridimensionata dalle limitazioni imposte dal legislatore, alla fine del primo decennio di questo secolo, in materia di assunzioni, *turnover* e determinazione dei fabbisogni di personale.

Limitazioni che, è opportuno sottolineare, non hanno riguardato soltanto l'Inail e la Pubblica Amministrazione in generale, ma ampi settori della vita sociale e produttiva, fiaccati dagli effetti devastanti di una gravissima crisi economica e finanziaria a livello mondiale.

Emerge con sufficiente chiarezza, dalle brevi considerazioni che precedono, la naturale interdipendenza tra le politiche del personale e la funzione organizzazione, la quale ultima dovrà definire anche un modello strutturale (nei diversi ambiti di attività dell'Istituto: amministrativo, sanitario, prevenzionale, di ricerca, tecnologico, ecc.), che sia in grado di sostenere l'ampiezza e la complessità sia dei compiti dell'Inail che dei bisogni dell'utenza.

Nella scheda di dettaglio, che segue, sulle risorse umane e i connessi aspetti organizzativi sono evidenziati gli elementi di forte criticità conseguenti alla situazione di carenza di personale via via acuitasi nel tempo, e in particolare nel quadriennio della VI Consilia-tura, che si manifestano in ogni settore di intervento dell'Inail e ne compromettono lo svolgimento di un'attività piena e adeguata ad assicurare la realizzazione dei propri peculiari obiettivi.

La pluralità di compiti e di ruoli dell'Inail, più volte ribadita, comporta una complessa articolazione della tipica funzione di indirizzo propria del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza, anche in ragione della frequente interconnessione e complementarietà di indirizzi strategici ascritti a più di una Missione. Caratteristica, questa, che a volte ha ingenerato elementi di difficoltà nella lettura integrata della strategia complessiva del Civ e, in particolare, nella declinazione degli obiettivi operativi da parte della Tecnostruttura.

Tale situazione, muovendo anche dal presupposto che la valorizzazione della funzione di vigilanza del Civ costituisce uno dei capisaldi delle linee di mandato della VI Consilia-tura, ha indotto una prolungata attività di analisi all'interno della Commissione politiche per l'organizzazione e di conseguente confronto con la Tecnostruttura al fine di garantire il sistematico e organico monitoraggio dei dati e delle informazioni sugli indirizzi strategici, rinvenibili nei diversi documenti di programmazione e di rendicontazione previsti a carico della Tecnostruttura dalle disposizioni legislative e regolamentari.

Per la realizzazione delle suddette finalità, si è individuato uno strumento informativo, il cui aggiornamento si è ritenuto utile e appropriato far coincidere con le relazioni sull'attività svolta con particolare riferimento al processo produttivo ed al profilo finanziario, trasmesse trimestralmente al Civ dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 3, comma 5, del d.lgs. 30 giugno 1994, n. 479 e s.m.i.. Riguardo a tale strumento si rinvia per maggiori dettagli alla specifica scheda.

Bruno Adinolfi

Missione 5: Servizi Generali ed Istituzionali

Capitale Umano dell'Inail: La Carenza di Risorse

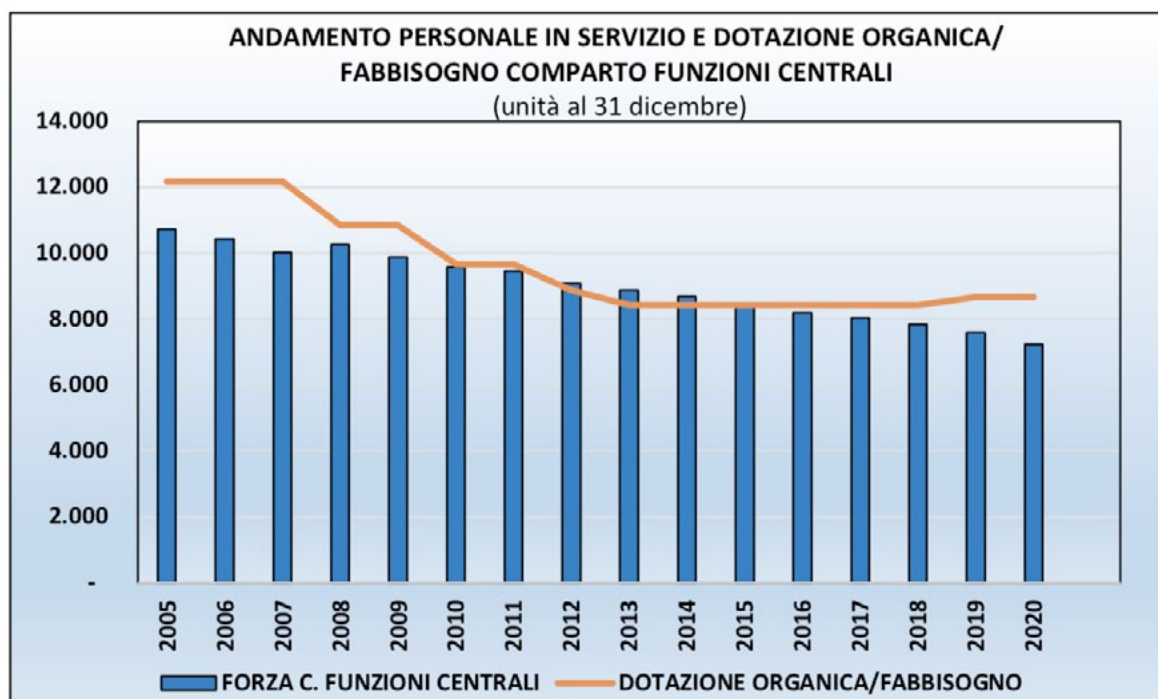
Analisi dell'argomento

L'articolata e complessa molteplicità di compiti e di ruoli dell'Inail richiede l'impegno e l'apporto professionale di un "capitale" di risorse umane qualificate e tra loro integrate.

La carenza di risorse umane ad oggi rappresenta per l'Istituto un elemento di forte criticità, che impatta su ogni settore nel quale esso opera ed è tale da compromettere uno svolgimento dei compiti dell'Inail in grado di garantire la piena tutela degli interessi di tutti i suoi utenti (lavoratori, infortunati e tecnopatici, datori di lavoro, ecc.).

Ai fini di una migliore comprensione dell'attuale critica situazione, è opportuna una sintetica analisi risalente nel tempo.

Nel corso dell'ultimo quindicennio la consistenza delle risorse umane dell'Inail, infatti, si è ridotta di ben un terzo: al 31 dicembre 2005 il personale in servizio con contratto Funzioni centrali (ex Epne) era pari a 10.724 unità, nel 2020 se ne contavano 7.240 che rappresentavano l'84% del fabbisogno. Dati, peraltro, previsti ancora in calo nel 2021.



Fonte: Bilanci Consuntivi Inail
dal 2021 è compreso il personale ex Ipsema

La continua e significativa contrazione della forza in servizio è stata determinata dagli effetti delle disposizioni normative intervenute a decorrere dal 2007, finalizzate al contenimento e alla razionalizzazione della spesa pubblica (c.d. *spending review*⁸⁸), che hanno inciso profondamente sulle politiche assunzionali dell'Istituto e quindi sulla consistenza della forza in servizio. Tali disposizioni hanno avuto, infatti, un forte impatto in termini di turnover e di dotazione organica:

- *turnover* — a decorrere dal 2009⁸⁹ le disposizioni normative intervenute hanno imposto restrizioni al *turnover*, fissando limiti al contingente di personale a tempo indeterminato da assumere rispetto alle cessazioni dell'anno precedente. Il limite fissato per il 2009 corrispondeva a una spesa pari al 10 % di quella relativa alle cessazioni avvenute nell'anno precedente e con un numero di unità che comunque non potesse superare il 10% di quelle cessate. Tale contenuta percentuale è progressivamente, ma lentamente, aumentata negli anni successivi⁹⁰ per arrivare al *turnover* completo nel 2019⁹¹;
- dotazione organica — i ripetuti interventi legislativi nel triennio 2010-2012⁹² hanno ridotto in maniera consistente anche la dotazione organica dell'Istituto che nel 2013 contava 8.425 unità (oltre il -20% rispetto a quella del 2009 e oltre il -30% rispetto al 2007). Si evidenzia, peraltro, che dal 2007, recependo le disposizioni contenute nella legge finanziaria 2007, l'Inail aveva avviato il processo di revisione e razionalizzazione del modello organizzativo operando una significativa contrazione dell'organico, fissato poi nel 2009 in 10.848 unità con una riduzione di 1.328 unità rispetto alla precedente dotazione organica, calibrando la dotazione sulla dimensione dei carichi di lavoro e del personale effettivamente in forza.

Ai citati vincoli si è aggiunto il blocco generalizzato delle assunzioni imposto dall'art.17 del d.l. 1° luglio 2009, n.78, convertito con modificazioni dalla l. 3 agosto 2009, n. 102, che ha limitato l'avvio anche delle procedure di assunzione dei contingenti di personale già autorizzati con specifici decreti.

La combinazione del contenimento del *turnover* e della contrazione della dotazione organica ha determinato prima, nel triennio 2012-2014, esuberi della forza riassorbiti nel 2015 con le cessazioni dal servizio del personale in età pensionabile e, poi, una situazione di carenza del personale dal 2016.

88 A iniziare dalla *spending review* (programma di analisi e valutazione della spesa pubblica) introdotta in via sperimentale con la legge finanziaria 2007, consolidata con la legge finanziaria 2008 e proseguita anche nel 2011 e 2014 con i governi che si sono succeduti.

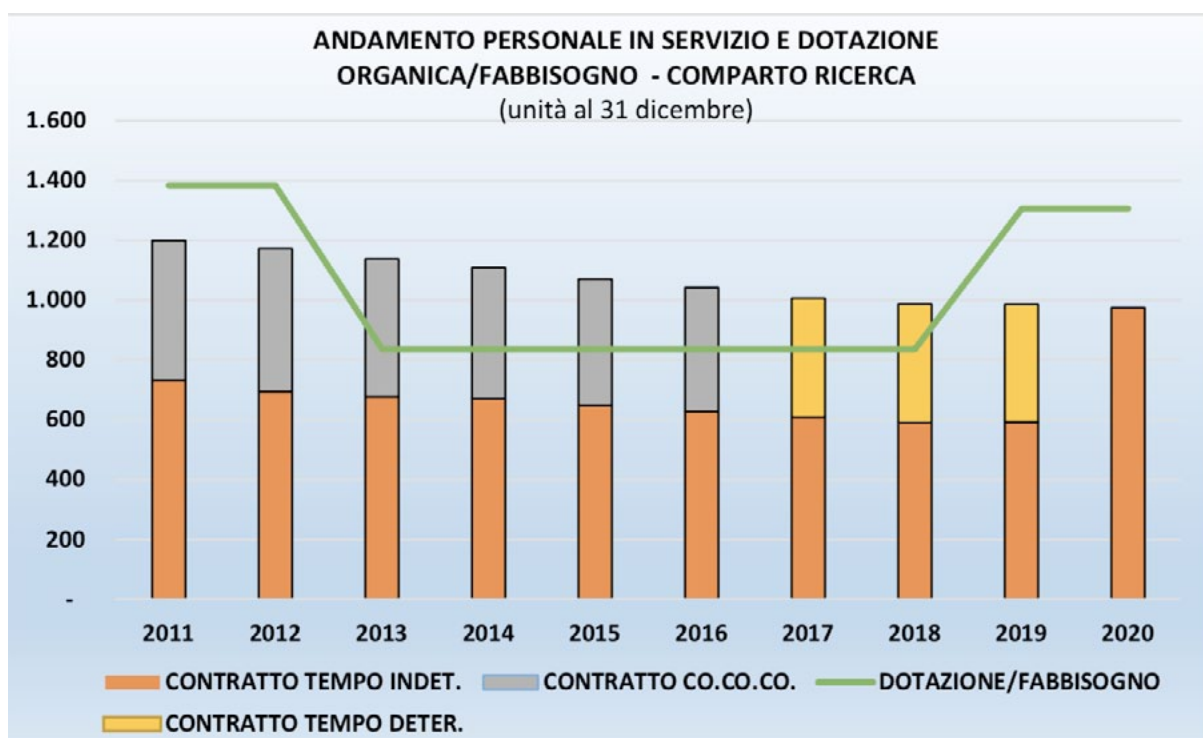
89 Art. 66 d.l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla l. 6 agosto 2008, n. 133.

90 Il 20% nel quinquennio 2010-2014, il 40% nel 2015, il 60% nel 2016 e l'80% nel 2017.

91 Art. 3 l. 19 giugno 2019, n. 56.

92 D.l. 30 dicembre 2009, n. 194, convertito con modificazioni dalla l. 26 febbraio 2010, n. 25, d.l. 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modificazioni dalla l. 14 settembre 2011, n. 148 e d.l. 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla l. 7 agosto 2012, n. 135.

Il differenziale tra dotazione organica/fabbisogno e forza dal 2016 è sempre più aumentato nonostante l'allentamento delle misure restrittive imposte sul *turnover*. Le cessazioni dal servizio del personale sono state solo in minima parte compensate da nuove assunzioni, fino a registrare al 31 dicembre 2020 una carenza di oltre 1.200 unità, che rappresenta il 14% del fabbisogno e che si prevede aumenti anche nel 2021 considerata l'elevata età media del personale in servizio e la mancata conclusione delle procedure concorsuali già avviate, conseguente in parte all'emergenza sanitaria da Covid-19 che ha bloccato lo svolgimento dei concorsi già banditi.



Fonte: Bilanci Consuntivi Inail

Analogamente al comparto Funzioni centrali, l'andamento della dotazione organica del comparto Ricerca, acquisito per incorporazione dell'Ispes dal maggio 2011, ha subito una forte contrazione nel 2013. La carenza di risorse rispetto alla dotazione è stata nel tempo, in parte o del tutto, colmata dalla presenza di personale a contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co) assunto per svolgere le attività previste dal Piano Triennale della Ricerca e per la realizzazione dei Progetti finalizzati.

Per tale personale nel 2017 sono stati attivati contratti a tempo determinato e successivamente, tramite procedure concorsuali concluse nel 2019, contratti a tempo indeterminato.

Anche per il comparto Ricerca la rideterminazione in incremento del piano dei fabbisogni 2019-2021, contenuto nel Piano delle attività di ricerca per lo stesso triennio, ha comportato l'effetto di una rilevante carenza di personale, tuttora non ancora colmata nonostante l'assenza di limitazioni all'avvio delle procedure concorsuali.

Al 31 dicembre 2020 la carenza complessiva, pari a circa 330 unità, rappresentava oltre il 26% del fabbisogno fissato nel citato Piano.

L'andamento della forza complessiva di personale, in costante e inarrestabile contrazione, si inserisce, peraltro, in un contesto caratterizzato dall'ampliamento e potenziamento della sfera di competenze dell'Inail, che le disposizioni normative succedutesi tra il 2008 e il 2014⁹³ (e da ultimo nel 2020 in occasione dell'emergenza sanitaria da Covid-19) hanno attribuito all'Istituto, volte a garantire la tutela globale e integrata contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, in una logica anche di integrazione con gli altri soggetti operanti nel *welfare*.

Si evidenzia che nel corso dell'ultimo quindicennio l'Istituto ha fatto fronte alle disposizioni di contenimento della spesa pubblica in termini di dotazione organica e forza, attraverso molteplici interventi: le diverse revisioni del modello organizzativo dell'Inail (nel 2007 e nel 2013-2015); la riorganizzazione del lavoro (quale l'accentramento delle attività strumentali per consentire l'espansione delle attività innovative); l'avvio del processo di ammodernamento dell'infrastruttura digitale dell'Inail e di rivisitazione delle procedure informatiche a supporto dei processi produttivi; la digitalizzazione dei servizi ecc..

Tali interventi, determinanti per la modernizzazione dell'Istituto, non sono riusciti, comunque, a compensare la continua perdita di capitale umano che comporta oggi forti criticità a livello centrale e soprattutto territoriale.

93 D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, d.lgs. 3 agosto 2009, n.106, d.l. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla l. 30 luglio 2010, n.122 e l. 23 dicembre 2014, n. 190.

Indirizzi strategici Civ

In tutte le proprie Relazioni programmatiche, in considerazione anche delle prevedibili ulteriori contrazioni della forza del personale — conseguenti sia all'elevata età media dei lavoratori dell'Inail sempre più in crescita⁹⁴ che alle disposizioni in materia pensionistica introdotte dal d.l. 28 gennaio 2019 n. 26 — il Civ ha sempre evidenziato l'urgenza di porre in essere ogni iniziativa per accelerare l'espletamento delle procedure concorsuali per l'acquisizione, secondo i piani assunzionali predisposti, di risorse umane per il comparto Funzioni centrali e per il comparto Ricerca e per verificare la possibilità dell'adozione di specifiche iniziative in deroga alle disposizioni limitative in materia di assunzioni.

Nel contempo, tenuto conto dei limiti posti all'autonomia gestionale dell'Ente e della conseguente situazione di carenza di personale, è stato ritenuto significativo indicare, nell'ambito delle politiche del personale, *"... le esigenze di riqualificazione o riconversione professionale delle risorse umane già presenti in Istituto ... e di ... valorizzazione delle risorse umane che hanno effettuato un percorso di formazione e lavoro, al fine di riconoscere l'impegno e l'apporto generalmente fornito..."*.

Il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza ha posto, inoltre, l'attenzione sulla necessità di rideterminare un Piano del *"... fabbisogno di personale realmente correlato alle esigenze funzionali connesse ai compiti dell'Istituto e ai relativi obiettivi, tenendo conto, in particolare, dell'emersione di nuove e pressanti esigenze che si sono manifestate nei settori della sanità, della prevenzione, della salute e sicurezza, della ricerca e dell'It, anche in considerazione — per quest'ultima — del riconoscimento dell'Inail quale Polo strategico nazionale per l'innovazione tecnologica... valutando..., alla luce dell'evoluzione degli obiettivi dell'Inail, ... l'inserimento nel fabbisogno di personale di specifiche professionalità (es.: terapeuti occupazionali, psicologi o altre figure che dovessero risultare emergenti) e, nell'ambito del personale sanitario, di figure professionali della medicina preventiva e della epidemiologia, ..."* e la loro collocazione nell'ambito del nuovo modello organizzativo e dell'ordinamento professionale delle risorse umane.

Gli indirizzi sulle politiche del personale sono sempre stati considerati strettamente collegati a quelli in materia di organizzazione. La determinazione di un nuovo fabbisogno non può essere disgiunta, infatti, dalla previsione della verifica dell'assetto organizzativo dell'Istituto (risalente al 2015), dopo un prolungato periodo di applicazione, a garanzia della capillarità e dell'uniformità quali-quantitativa dei livelli di tutela degli infortunati e dei tecnopatici e dei servizi ai datori di lavoro. La verifica, peraltro, deve tenere conto delle criticità emerse sul territorio, con particolare riferimento alla carenza di personale e alla compiuta acquisizione delle attività precedentemente svolte da Ispesl e da Ipsema, nonché all'ampliamento dei compiti attribuiti all'Inail.

⁹⁴ Cinquantatre anni al 31 dicembre 2018 e 54 anni al 31 dicembre 2020.

Risultati Consiliatura e problematiche riscontrate

Durante la VI Consiliatura la carenza di personale si è acuita, divenendo cronica.

Le risorse umane sono state integrate con l'assunzione di personale a tempo indeterminato prevalentemente attraverso l'utilizzo delle procedure di mobilità inter-Enti, la stabilizzazione di unità già in comando presso l'Inail, lo scorrimento delle graduatorie di concorsi pubblici già svolti, l'assunzione a tempo indeterminato del personale del comparto ricerca in servizio prima con contratto co.co.co e successivamente con contratto a tempo determinato, ecc..

Le assunzioni effettuate, che hanno riguardato l'ambito amministrativo, sanitario, della ricerca ecc., hanno fatto fronte solo parzialmente alle carenze registratesi di anno in anno in tutti gli ambiti delle diverse tipologie di personale e non hanno comunque coperto la dotazione organica/fabbisogno prevista.

Con il piano assunzionale del comparto Funzioni centrali (parte integrante del Piano dei fabbisogni 2019-2021), sono state attivate procedure concorsuali per l'immissione in ruolo di contingenti più significativi di risorse. Tra tali procedure: nel 2019 il concorso pubblico per profilo professionale delle attività informatiche (41 posti) e il "concorso pubblico unico" indetto dalla Commissione interministeriale Ripam per profili amministrativi (per Inail previsti 635 posti dei quali 127 riservati al personale di ruolo dell'Istituto); nel 2020 il concorso pubblico per dirigenti medici area medico-legale (per 202 posizioni). Per il comparto Ricerca la programmazione delle assunzioni previste nel Piano delle attività della ricerca 2019-2021, nonostante le carenze riscontrate rispetto al nuovo fabbisogno definito, si è concretizzata solo nella stabilizzazione del personale già operante nell'Istituto con contratto a tempo determinato.

L'emergenza pandemica non ha favorito certamente la conclusione delle procedure concorsuali già avviate, né tantomeno l'espletamento di quelle che si sarebbero dovute avviare. In ogni caso, la programmazione delle iniziative finalizzate al reclutamento di personale per l'attuazione dei Piani dei fabbisogni, sia del comparto Funzioni centrali che di quello della Ricerca, non è stata idonea ad accelerare le assunzioni pianificate e a garantire l'avvio del ricambio generazionale, considerata soprattutto l'opportunità offerta, a partire dal 2019, dal venir meno dei più stringenti vincoli imposti nei precedenti anni dalle disposizioni normative in materia di *turnover*, fabbisogni e assunzioni.

Tra il 2020 e il 2021 è stata data parziale attuazione all'obiettivo indicato dal Civ relativo alla valorizzazione delle risorse umane che, da diversi anni incardinate nell'organico dell'Istituto, hanno fornito un determinante contributo nella situazione di carenza di personale acuitasi nel tempo. A tale riguardo si evidenziano la stabilizzazione delle risorse a contratto a tempo determinato e l'avvio delle procedure selettive interne per l'attribuzione di progressioni (178 posti) nel comparto Ricerca e l'indizione e svolgimento, nel comparto Funzioni centrali, del concorso di selezione interna per la progressione verticale da area B a C (limitato a 180 posti).

Considerazioni conclusive

L'Istituto si distingue dalle altre realtà pubbliche per la molteplicità di competenze: da quelle più tradizionali (in materia assicurativa) alle altre che si sono sviluppate sempre più nel tempo (in materia sanitaria, riabilitativa, di reinserimento sociale e lavorativo e di prevenzione) e a quelle nuove più recenti (in materia di ricerca e di investimenti). Tale pluralità di compiti determina la coesistenza delle più diverse tipologie professionali (amministrativi, medici, infermieri, professionisti tecnici, statistici, avvocati, ricercatori, tecnologi, biologi, ecc.), forse unica nel panorama pubblico.

L'Inail, in qualità di ente pubblico non economico dovrebbe poter gestire la propria attività (assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali) con autonomia operativa e organizzativa secondo i principi di economicità e imprenditorialità.

Di fatto tale autonomia non è pienamente esercitata in quanto, come sopra evidenziato, vincoli di legge in termini di spesa hanno fortemente condizionato sia la determinazione programmata da parte dell'Istituto della propria dotazione organica/fabbisogno, sia il turnover, sia l'effettiva possibilità di assunzione di nuovo personale, a tal punto da fare diventare la carenza di personale cronica e in grado di compromettere lo svolgimento delle missioni attribuite all'Istituto.

Il mutato contesto economico e il previsto rilancio della Pubblica amministrazione, considerata una delle leve strategiche del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), dovranno essere elementi di svolta nelle politiche del personale attuali e dei prossimi anni, sia in termini quantitativi che qualitativi.

Inoltre, le recenti disposizioni in materia di semplificazione delle procedure concorsuali⁹⁵, già adottate per i concorsi banditi ma non ancora svolti, costituiscono il presupposto per accelerare l'immissione nei ruoli di nuovi e consistenti contingenti di risorse umane.

Sono, pertanto, quanto mai necessari e urgenti, come indicato nella Relazione programmatica del Civ 2022-2024:

- *“la rideterminazione di un nuovo Piano dei fabbisogni di personale che sia correlato alle reali esigenze funzionali connesse ai compiti dell'Istituto e ai relativi obiettivi, nella prospettiva di un Inail inserito nel più ampio disegno di riforma della Pubblica Amministrazione;*
- *ai fini di detta rideterminazione, la revisione e l'integrazione dei profili professionali con l'eventuale inserimento di nuove competenze (ad es. data analyst, project manager, ecc.), richieste dai cambiamenti organizzativi e dall'innovazione digitale, che costituiranno gli elementi distintivi della riforma della PA. Inoltre, tra le nuove professionalità più strettamente riferite alle attività istituzionali dell'Inail, si richiamano quelle dei terapisti occupazionali, degli psicologi (o di altre figure che dovessero risultare emergenti) e, con specifico riguardo all'ambito sanitario, le figure professionali della medicina preventiva e della epidemiologia;*
- *l'accelerazione dell'espletamento delle procedure concorsuali avviate e/o da indire per l'ac-*

95 Art. 10, comma 3, del d.l. 1° aprile 2021, n. 44, convertito con modificazioni dalla l. 28 maggio 2021, n. 44.

quisizione delle risorse umane, secondo i piani assunzionali già predisposti per i comparti funzioni centrali e ricerca. Inoltre, alla luce del nuovo Piano dei fabbisogni, predisporre i relativi piani assunzionali e avviare con ogni sollecitudine le procedure per il reclutamento delle nuove risorse umane”.

La funzione organizzazione deve essere in grado di cogliere e assecondare le trasformazioni che l'Istituto è chiamato ad affrontare in termini di competenze, compiti, processi lavorativi, servizi e strumenti in relazione anche ai mutamenti in corso a livello normativo e tecnologico, oltreché economico, culturale e sociale.

Pertanto, nel più ampio contesto della riforma della Pubblica Amministrazione prevista dal Pnrr, nonché del “...Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e della coesione sociale, si colloca la revisione dell'attuale assetto organizzativo centrale e territoriale dell'Istituto, che dovrà garantire miglioramento dei livelli e dell'uniformità della tutela degli infortunati e dei tecnopatici e dei servizi ai datori di lavoro.

La revisione dell'attuale assetto organizzativo, dovrà tenere conto: degli aspetti innovativi che riguardano anche l'Inail nell'ambito della riforma della Pubblica Amministrazione .. ; della necessità della semplificazione ...; delle nuove modalità di lavoro Inoltre, essere strettamente collegata anche: all'analisi delle criticità rappresentate dalla generalità delle Unità centrali e territoriali, con particolare riferimento alla carenza di personale; all'aggiornamento del fabbisogno del personale, alla realizzazione del conseguente piano assunzionale e alla tempistica per il reclutamento delle risorse umane individuate; alle esigenze di salvaguardia della capillarità e dell'omogeneità del livello dei servizi resi e delle prestazioni erogate dalle Unità territoriali....

In relazione al processo di ridisegno dell'organizzazione del lavoro e delle attività lavorative, i percorsi di valorizzazione professionale e di motivazione dei dipendenti Inail dovranno essere finalizzati, tra l'altro, al benessere organizzativo e alla conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro, attraverso modalità di lavoro in ottica agile alla luce del suo vasto utilizzo in periodo di emergenza pandemica”.

Le sfide a cui è chiamato l'Istituto (in termini di nuovi fabbisogni e di nuovo modello organizzativo) non possono prescindere dalle potenzialità di sviluppo offerte dalla tecnologia digitale.

L'Inail dovrà proseguire il processo di modernizzazione già avviato, per garantire miglioramenti in termini di efficienza ed efficacia, attraverso: il rafforzamento delle competenze del capitale umano; la piena digitalizzazione dei processi interni; la massima semplificazione ed eliminazione dei vincoli burocratici; il completamento dello sviluppo delle nuove infrastrutture tecnologiche e dei servizi digitali erogati a cittadini, imprese e utenza interna.

Elenco deliberazioni Civ

- Deliberazione Civ 18 aprile 2018, n. 9 - Linee di Mandato 2018-2021;
- Deliberazione Civ 20 giugno 2018, n. 12 - Relazione Programmatica 2019-2021;
- Deliberazione Civ 23 maggio 2019, n. 8 - Relazione Programmatica 2020-2022;
- Deliberazione Civ 12 maggio 2020, n. 8 - Relazione Programmatica 2021-2023;
- Deliberazione Civ 24 maggio 2021, n. 5 - Relazione Programmatica 2022-2024.

Missione 5: Servizi Generali ed Istituzionali

Implementazione della Funzione di Vigilanza del Civ: Sistema di Monitoraggio e Rendicontazione degli Indirizzi Strategici

Analisi dell'argomento

L'attività di vigilanza del Civ è finalizzata ad accertare la coerenza dell'attività dell'Istituto con la missione istituzionale, la realizzazione degli obiettivi strategici, la corretta ed economica gestione delle risorse, nonché la conformità della gestione stessa rispetto agli atti di indirizzo e di programmazione del Civ⁹⁶.

Per l'esercizio di tale funzione il Civ si è sempre avvalso di: determinazioni e/o deliberazioni degli Organi dell'Istituto (Presidente, Consiglio di Amministrazione, Collegio dei Sindaci e Direttore Generale); circolari; relazioni trimestrali sull'attività svolta con particolare riferimento al processo produttivo e al profilo finanziario; relazioni e informative su particolari tematiche richieste agli Organi di gestione; risultanze dell'attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance* (Oiv); problematiche evidenziate dai Comitati Consultivi Provinciali (Cocopro) a dai Coordinamenti Regionali dei Cocopro; audizioni, ecc..

Tale molteplicità di fonti non risultava pienamente rispondente all'esigenza del Civ di disporre di un flusso di informazioni strutturato e sistematico che riguardasse, da un lato lo stato di attuazione delle azioni e delle iniziative programmate dall'Istituto per il raggiungimento degli obiettivi strategici indicati dall'Organo nelle proprie deliberazioni e, dall'altro, i dati significativi per l'analisi di fenomeni e tematiche, al fine di orientare più compiutamente anche le scelte strategiche.

⁹⁶ Art. 7 del Regolamento del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza. Deliberazione Civ 20 settembre 2017, n. 16.

Indirizzi strategici Civ

Sin dalla declinazione delle sue Linee di mandato 2018-2021, il Consiglio di indirizzo e vigilanza ha sottolineato la necessità di *"... un'attenzione particolare ... riservata all'implementazione della funzione di vigilanza ..."*.

Nelle diverse deliberazioni adottate e in tutte le occasioni opportune, il Civ, in questa Consiliatura, ha posto in essere iniziative e interventi volti a potenziare la funzione di vigilanza attraverso la rivisitazione della Relazione trimestrale sull'attività svolta con particolare riferimento al processo produttivo ed al profilo finanziario (art. 3, comma 5, d.lgs. 30 giugno 1994, n. 479 e s.m.i.) quale principale strumento per la creazione del flusso costante di informazioni a sostegno della funzione di vigilanza.

A tal fine, nella declinazione degli obiettivi strategici della Relazione Programmatica 2020-2022 sono stati individuati, nell'ambito della Missione 5 "Servizi Istituzionali e Generali", due specifici obiettivi che prevedono la realizzazione dell'aggiornamento e dell'implementazione delle Relazioni Trimestrali. Tali obiettivi sono stati confermati anche nelle successive Relazioni Programmatiche.

Risultati Consiliatura e problematiche riscontrate

Il risultato concreto e tangibile delle iniziative del Civ è la realizzazione del “Documento riepilogativo dell’Andamento Trimestrale della Realizzazione degli Obiettivi Strategici del Civ” (Datros-Civ).

La finalità di Datros-Civ è raccogliere e organizzare tutte le informazioni relative allo stato di realizzazione degli obiettivi strategici del Civ, fornite nel corso dell’anno dall’Istituto attraverso diversi atti e documenti, in un unico *report* che costituisca una fonte di consultazione aggiornata trimestralmente, per meglio orientare la funzione di indirizzo del Civ nel corso dell’anno e nella fase di predisposizione della Relazione programmatica.

Tale sistema di aggiornamento si basa: sull’attribuzione di un codice identificativo a quattro cifre per ciascun obiettivo strategico⁹⁷ che rende più efficace la comunicazione degli indirizzi strategici definiti dal Civ ed evita “... *fraintendimenti ed interpretazioni soggettive* ...”, sia nella fase di programmazione degli obiettivi operativi da parte delle Strutture centrali dell’Istituto, sia nella fase della loro rendicontazione trimestrale; sull’inserimento nelle Relazioni trimestrali di allegati sulla rendicontazione delle azioni svolte dalle Strutture dell’Inail per il perseguimento degli indirizzi strategici del Civ.

Se l’implementazione delle Relazioni trimestrali trasmesse (ai sensi dell’art. 3, comma 5, d.lgs. 30 giugno 1994, n.479 e s.m.i.) al Civ dal Consiglio di amministrazione si può ritenere conclusa per gli aspetti riguardanti le consuntivazioni dello stato di realizzazione degli obiettivi strategici, consentendo la realizzazione di Datros, ancora non si è completato il percorso di implementazione delle Relazioni trimestrali relativamente all’inserimento dei dati sulle tematiche indicate dal Civ, in merito alle quali lo stesso Civ ha espresso la necessità di appositi monitoraggi.

Nel corso della Consiliatura dette Relazioni sono state oggetto di revisioni che hanno interessato sia l’articolazione del documento sia i suoi contenuti. Gli interventi previsti rispondono all’esigenza del Civ di avere a disposizione trimestralmente dati sulle tematiche di interesse e/o sulle nuove competenze attribuite nel corso degli anni all’Inail.

Il percorso di aggiornamento delle Relazioni trimestrali non si è concluso nella VI Consiliatura, sebbene gli interventi adottati consentano già oggi di analizzare gli effetti di alcuni indirizzi strategici deliberati dal Civ, quali ad esempio quelli relativi alle prestazioni integrative riabilitative e al reinserimento lavorativo.

97 Deliberazione Civ 23 maggio 2019, n. 8 - Relazione Programmatica 2020-2022.

Considerazioni conclusive

La realizzazione del “Documento di aggiornamento trimestrale degli obiettivi strategici del Civ” (Datros - Civ) e l’integrazione delle Relazioni trimestrali (art. 3, comma 5, d.lgs. 30 giugno 1994, n.479 e s.m.i.) segnano la “... novità più rilevante in termini di esercizio della funzione di vigilanza del Civ, realizzata tramite un lungo processo di sintonizzazione dei dati richiesti alla Tecnostruttura.

Con Datros, il Civ può esercitare una funzione di vigilanza basata su evidenze, perché ha a disposizione lo strumento per seguire la “storia” della programmazione e della consuntivazione da parte dell’Istituto degli obiettivi strategici che il Civ elabora e rilascia. Con tale strumento il Civ può esercitare molto meglio di prima sia la sua funzione di vigilanza sull’andamento sia l’elaborazione di nuovi indirizzi strategici in quanto consente una verifica analitica e costante con un aggiornamento trimestrale ...”⁹⁸.

La realizzazione degli strumenti che questa Consiliatura ha individuato per facilitare lo svolgimento della funzione di vigilanza, e conseguentemente anche quella di indirizzo strategico, potrà ritenersi conclusa attraverso:

- il completamento delle implementazioni delle “Relazioni trimestrali” con l’inserimento dei monitoraggi e delle informazioni in termini quantitativi che il Civ ha richiesto negli anni nelle proprie deliberazioni. Tali implementazioni sono già in parte state realizzate per alcune tematiche riguardanti alcune delle nuove competenze che l’Inail ha assunto negli anni;
- l’individuazione di pochi indicatori ai fini della costruzione di un cruscotto per una visione sintetica e immediata degli andamenti delle variabili significative per il Civ. Tale cruscotto potrebbe essere, tra l’altro, l’elemento di raccordo tra i compiti e le attività di competenza del Civ e quelli dell’Oiv.

Si sottolinea da ultimo come gli strumenti individuati dal Civ per lo svolgimento delle proprie funzioni possano agevolare anche le Strutture centrali nel controllo di gestione delle proprie attività.

98 Deliberazione Civ 24 maggio 2021, n. 5 – Relazione programmatica 2022 – 2024.

Elenco deliberazioni Civ

- Deliberazione Civ 18 aprile 2018, n. 9 - Linee di Mandato 2018-2021;
- Deliberazione Civ 3 aprile 2019, n. 7 - Piano della *Performance* 2019-2021;
- Deliberazione Civ 23 maggio 2019, n. 8 - Relazione Programmatica 2020-2022;
- Deliberazione Civ 17 luglio 2019, n. 11 - Relazione sulla *Performance* 2018;
- Deliberazione Civ 9 aprile 2020, n. 4 - Piano della *Performance* 2020-2022;
- Deliberazione Civ 12 maggio 2020, n. 8 - Relazione Programmatica 2021-2023;
- Deliberazione Civ 13 luglio 2020, n. 13 - Relazione sulla *Performance* 2019;
- Deliberazione Civ 17 marzo 2021, n. 3 - Piano della *Performance* 2021-2023;
- Deliberazione Civ 24 maggio 2021, n. 5 - Relazione Programmatica 2022-2024;
- Deliberazione Civ 20 luglio 2021, n. 8 - Relazione sulla *Performance* 2020.

**Relazione del Presidente della
Commissione per le Politiche per il Bilancio e per il Patrimonio
Pierangelo Albini**

Missione 5: Servizi Istituzionali e Generali

Programma 2: Servizi e Affari Generali

*Autonomia dell'Istituto
Potenzialità Inespresse del Bilancio
Liquidità e Rendimento del Patrimonio
Investimenti immobiliari e Vincoli Normativi
Piena Rappresentazione dello Stato di Salute*

Premessa



Fin dall'approvazione delle Linee di Mandato di questa Consiliatura⁹⁹ è stato posto in evidenza come il bilancio dell'Istituto presentasse potenzialità inesprese o non del tutto realizzate, tali da poter permettere, contemporaneamente, uno studio approfondito volto a proporre la riduzione dell'ammontare complessivo del gettito dei premi e contributi di assicurazione, l'incremento delle basi di calcolo per la quantificazione delle prestazioni economiche dirette agli infortunati e tecnopatici, nonché l'eventuale rimodulazione e/o ampliamento delle altre prestazioni accessorie erogate dall'Istituto.

Da quel momento, due fattori fondamentali sono intervenuti ad incidere sulle poste di entrata e di uscita del bilancio Inail: la revisione del sistema tariffario (iniziata già nel 2014¹⁰⁰, ma portata definitivamente a compimento nel 2019¹⁰¹) e la crisi economica conseguente alla pandemia da Covid-19 (a partire dai primi mesi del 2020).

Nonostante la portata di tali eventi, il loro effetto non ha ancora ridotto il divario esistente tra entrate e uscite (sia in termini finanziari che di cassa¹⁰²) che genera consistenti avanzi annui, amplificando ulteriormente le altre problematiche insite nei bilanci dell'Istituto, relative alla riduzione della capacità di spesa, alla liquidità giacente in Tesoreria Centrale dello Stato senza generare interessi (infruttifera), alla scarsa redditività degli investimenti immobiliari posti a garanzia delle riserve tecniche rappresentanti il debito futuro nei confronti degli infortunati e tecnopatici, ai persistenti vincoli normativi e procedurali che incidono sulla realizzazione degli stessi investimenti, ecc..

99 Cfr. deliberazione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza 18 aprile 2018, n. 9, Linee di mandato 2018-2021.

100 Cfr. legge 27 dicembre 2013, n. 147, "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2014)", che ha previsto una diminuzione del costo del lavoro mediante la riduzione percentuale dell'importo dei premi e contributi dovuti per l'assicurazione all'Inail, nel limite complessivo di un importo pari a 1.000 milioni di euro per l'anno 2014, 1.100 milioni di euro per l'anno 2015 e 1.200 milioni di euro a decorrere dall'anno 2016.

101 Cfr. i decreti ministeriali 27 febbraio 2019, in attuazione dell'art. 1, comma 1121, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021", che hanno determinato un abbattimento del tasso medio complessivo della gestione assicurativa del 32,72%.

102 L'avanzo finanziario dell'esercizio 2020 si attesta a oltre 1.566,8 milioni di euro e le disponibilità liquide dell'Istituto ammontano - alla stessa data - a oltre 33.388,9 milioni di euro.

Tutte problematiche che nascono, queste e altre, da un'origine comune: la ridotta autonomia dell'Istituto, che non ha potuto scalfire neanche il cambio della *governance* con la reintroduzione del Consiglio di Amministrazione e la previsione di un nuovo Organo nella figura del Vicepresidente¹⁰³.

Il tema, trattato già dalle precedenti Consiliature, è stato più volte ripreso e dibattuto da quella attuale, non solo negli atti di indirizzo e nelle delibere, ma anche nel corso di un incontro di studio e lavoro¹⁰⁴, sottolineando ogni volta l'esigenza di effettuare scelte non imposte dall'esterno per non alterare il corretto equilibrio strategico-gestionale, ma soprattutto per non minare l'autonomia dell'Istituto sacrificando – l'uno e l'altra – alle ragioni superiori della compatibilità con i saldi strutturali di finanza pubblica.

Mai come nel corso di questo quadriennio, infatti, si è assistito ad una crescente interferenza esterna con specifici atti normativi intervenuti ad indirizzare sia le strategie, che le azioni gestionali.

Basti pensare all'intervento a carico dell'Istituto volto a favorire la ripresa delle attività economiche in condizioni di sicurezza dei lavoratori nel territorio di Genova con corrispondente riduzione delle risorse già programmate in bilancio per finanziare i progetti di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 11, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81¹⁰⁵; o all'impossibilità di coprire le minori entrate derivanti dall'applicazione della nuova tariffa premi con gli avanzi gestionali, ma dovendo obbligatoriamente ricorrere ad apposita compensazione con altre specifiche poste contabili¹⁰⁶; o al rifinanziamento del fondo per i superstiti delle vittime dell'amianto di chi ha eseguito operazioni portuali nei porti nei quali hanno trovato applicazione le disposizioni di cui alla legge 27 marzo 1992, n. 257¹⁰⁷; ovvero al trasferimento a Invitalia delle somme inizialmente indirizzate alle imprese per finanziare i già citati progetti ex art. 11, comma 5, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, per essere destinate all'acquisto di dispositivi

103 Cfr. l'art. 25 del decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni".

104 Cfr. gli atti del seminario "Civ Incontra – giornate seminariali del Civ con i Cocopro Inail", tenutosi a Chianciano Terme (SI) dal 2 al 4 ottobre 2019.

105 Cfr. l'art. 4-bis del decreto legge 28 settembre 2018, n.109, convertito con modificazioni dalla legge 16 novembre 2018, n. 55 "Disposizioni urgenti per la città di Genova, la sicurezza della rete nazionale delle infrastrutture e dei trasporti, gli eventi sismici del 2016 e 2017, il lavoro e le altre emergenze".

106 Cfr. l'art. 1, comma 1122, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021", che ha previsto una riduzione di 110 milioni di euro per il 2019 e 100 milioni di euro per il 2020 e il 2021 sulle risorse destinate agli incentivi per la prevenzione ai sensi dell'art. 11, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", per compensare parzialmente la riduzione del gettito dei premi a seguito dell'approvazione del nuovo sistema tariffario.

107 Cfr. il decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124, convertito con modificazioni dalla legge 19 dicembre 2019 n. 157, "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili".

di protezione individuale e di altri dispositivi atti a garantire la riduzione del rischio da contagio e la salute dei lavoratori e degli utenti¹⁰⁸.

Ancora, le recenti disposizioni normative emanate per il contenimento della pandemia da Covid-19 che nello stabilire a carico dell'Inail l'erogazione delle prestazioni nei casi accertati di infezioni da coronavirus in occasione di lavoro¹⁰⁹, hanno inquadrato tale malattia — per l'aspetto assicurativo — nella categoria degli infortuni sul lavoro secondo il consolidato principio giuridico che equipara la causa virulenta alla causa violenta propria dell'infortunio. Così facendo gli oneri della pandemia sono ricaduti interamente sull'assicurazione sociale.

Ulteriori provvedimenti normativi sono intervenuti ad ampliare le aree di intervento nelle quali l'Istituto è autorizzato ad effettuare investimenti immobiliari a reddito¹¹⁰, senza riguardo alle strategie in atto e alla *mission* istituzionale. Il tutto nell'ammontare massimo del 7% delle disponibilità liquide e previa emissione di apposito decreto interministeriale che autorizzi la realizzazione delle operazioni nei limiti di specifici importi di cassa compatibili con i saldi strutturali di finanza pubblica.

Questo fattore vincola soprattutto la liquidità necessaria alla realizzazione di tutte le iniziative presenti nei Piani triennali degli investimenti che, nel rispetto delle norme in materia, dovrebbero tenere maggiormente conto dell'effettiva capacità di spesa dell'Istituto, salvaguardando la discrezionalità di scelta all'interno del ventaglio delle iniziative proposte.

Per superare i limiti agli investimenti immobiliari coniugando socialità e redditività, è necessario un significativo alleggerimento del quadro normativo in modo che l'Istituto possa gestire il patrimonio immobiliare già in suo possesso realizzando il massimo

108 Cfr. il decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 (c.d. "decreto cura Italia"), convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19" e il decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. "decreto rilancio") convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19". Il successivo decreto legge 14 agosto 2020, n. 104 ("decreto agosto"), convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126 "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia", ha deciso di destinare le risorse Inail già previste nel "decreto rilancio" quale sostegno alle imprese per la riduzione del rischio di contagio ad un "bonus sanificazioni" riconosciuto come credito d'imposta per le spese sostenute per la sanificazione degli ambienti e degli strumenti utilizzati, nonché per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale.

109 Cfr. l'art. 42, comma 2, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19. Proroga dei termini per l'adozione di decreti legislativi".

110 Cfr. l'art.1, comma 419, della legge 18 dicembre 2018, n. 145, "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021", che ha previsto che l'Inail venga autorizzato a valutare - in relazione alle esigenze riabilitative dei propri assistiti - la realizzazione di investimenti nel settore termale e alberghiero termale, esclusivamente nei territori che presentano significative condizioni di crisi economico industriale e individuati nell'ambito dell'Accordo di cui all'art. 4 della legge 24 ottobre 2000, n. 323 sul riordino del settore termale.

rendimento possibile, atteso che gli immobili costituiscono una delle principali fonti di copertura delle riserve poste a garanzia del pagamento delle rendite future nei confronti di infortunati e tecnopatici: debito che nel bilancio dell'Istituto è coperto quasi integralmente dalle disponibilità liquide detenute, in larga misura, presso la Tesoreria Centrale dello Stato¹¹¹ senza che maturino interessi.

Una eventuale riduzione della giacenza della liquidità in Tesoreria, ovvero il computo di interessi attivi sulle somme depositate, potrebbe consentire l'incremento della redditività del patrimonio Inail, conferendogli una maggiore autonomia gestionale sugli investimenti. D'altro canto, però, la medesima riduzione dei versamenti in Tesoreria o gli interessi corrisposti sulle somme depositate, inciderebbe negativamente sugli strumenti di copertura del fabbisogno finanziario dello Stato.

È un ulteriore segnale di preoccupazione in ordine ai limitati margini di autonomia concessi all'Istituto, non solo in relazione all'efficacia della politica degli investimenti immobiliari o all'utilizzo degli avanzi di gestione, ma più in generale, con riferimento alla necessità di assumere scelte strategiche e gestionali che, senza compromettere l'interesse superiore dello Stato, siano in grado di dare solidità ed efficacia agli impegni istituzionali.

Tali impegni, più che all'azione conseguente all'evento volto al c.d. risarcimento del danno assicurato — indennità di temporanea, costituzione della rendita, attività sanitaria o protesica per il recupero dell'infortunato, reinserimento nella vita sociale e lavorativa — dovrebbero essere fortemente indirizzati ad un'azione di prevenzione.

Eppure, proprio la voce principale della prevenzione¹¹² è spesso indicata dal legislatore come fonte per compensare le minori entrate o le maggiori spese che si dovessero presentare nel corso di un esercizio, non solo internamente all'Istituto, ma anche per neutralizzare gli effetti complessivi sul bilancio dello Stato¹¹³.

Del resto, anche le altre attività prevenzionali — sulle quali l'Istituto dovrebbe puntare in maniera più significativa — non producono gli effetti desiderati: non vengono realizzate attività di formazione o di finanziamento di progetti di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro rivolti in particolare alle piccole, medie e micro imprese¹¹⁴,

111 Il sistema di Tesoreria Unica fu istituito dalla legge 29 ottobre 1984, n. 720, "Istituzione del sistema di tesoreria unica per enti ed organismi pubblici", la quale prevedeva che gli Enti e gli Organismi pubblici di cui alla tabella annessa alla stessa legge — tra i quali anche l'Inail — non potessero mantenere disponibilità depositate a qualunque titolo presso le aziende di credito oltre determinati limiti. Alla data del 31 dicembre 2020, l'importo di 33.094,8 milioni di euro, pari al 99,12% dell'intero ammontare delle disponibilità liquide Inail è detenuto in Tesoreria Centrale dello Stato. Alla stessa data, oltre il 97,01% delle riserve tecniche (pari a 34.395,7 milioni di euro) è coperto dalla liquidità dell'Istituto.

112 Si fa riferimento ai progetti di finanziamento alle imprese che investono in salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 11, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

113 Cfr. al riguardo quanto riportato nelle note n. 105 e 106.

114 Mediamente vengono richiesti dal Consiglio di indirizzo e vigilanza 9,6 milioni di euro all'anno per realizzare le attività di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro rivolti in particolare alle piccole, medie e micro imprese. Dal 2017 ad oggi non è stato consuntivato alcun importo.

né attività di informazione, consulenza e assistenza alle aziende nella stessa materia¹¹⁵, sintomo ulteriore della scarsa propensione alla spesa insita (spesso involontariamente, perché condizionata dall'esterno) nell'Istituto.

In una situazione complessiva dove infortuni, malattie professionali e morti sul lavoro non diminuiscono, la prerogativa principale dovrebbe essere quella di investire maggiormente nella prevenzione dei rischi. Accanto alla mancata crescita di queste spese si assiste ad una complessiva contrazione delle prestazioni istituzionali (economiche, sanitarie e riabilitative), che mantiene inalterato quel divario entrate/spese del bilancio dell'Istituto cui si accennava all'inizio.

Questa fotografia non è supportata da un bilancio tecnico attuariale, obbligatorio per qualunque forma di assicurazione, il quale — con una proiezione futura di lunga durata — è lo strumento necessario per il monitoraggio del grado di efficienza raggiunto da un sistema previdenziale, che mette in luce la verifica dei principi di equità, di solidarietà, di efficacia e di solvibilità, che sono alla base dell'efficienza di un sistema assicurativo.

Accanto ad esso, per dare completezza alla rappresentazione dello stato di salute dell'Istituto, è necessario redigere il bilancio sociale, strumento di rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali, ambientali ed economici delle attività svolte, per informare e dare conto dei risultati delle strategie e delle scelte adottate e dell'eventuale ricaduta benefica per la collettività in generale, nonché il bilancio di genere per valutare, tramite rendicontazione e riprogrammazione della spesa, le condizioni di uguali opportunità e di trattamento per donne e uomini, con l'obiettivo di fornire un'analisi trasparente della destinazione delle risorse e del loro diversificato impatto. Tutti i predetti documenti – bilancio tecnico attuariale, bilancio sociale e bilancio di genere – sono stati ripetutamente richiesti in ogni Relazione Programmatica della Consiliatura, nonché in altre occasioni, ma a tutt'oggi non sono stati ancora resi pubblici.

In definitiva, l'Istituto ha delle potenzialità finanziarie enormi — come appare evidente dai risultati esposti nei suoi consuntivi — ma la sua autonomia deve essere maggiormente garantita e valorizzata così come le sue risorse finanziarie ed economiche devono poter essere svincolate, sia pure nel rispetto dei saldi strutturali di finanza pubblica, al fine di dare più incisività alle sue molteplici attività.

Pierangelo Albini

115 Per realizzare le attività di informazione, consulenza e assistenza alle aziende in materia di salute e sicurezza sul lavoro, le Relazioni Programmatiche del Consiglio di indirizzo e vigilanza prevedono stanziamenti pari mediamente a 11,6 milioni di euro all'anno. Nel periodo tra il 2017 e il 2020, sono state consuntivate spese — relativamente alla voce di acquisto di beni e servizi — per un importo medio dell'ordine di 2,5-3,0 milioni di euro annui.

Missione 5: Servizi Istituzionali e Generali

Programma 2: Servizi e Affari generali

Autonomia dell'Istituto

Analisi dell'argomento

Il secondo comma dell'articolo 55, della legge 9 marzo 1989, n. 88, definisce l'Inail come un Ente pubblico erogatore di servizi che adempie alle funzioni istituzionali assegnategli con criteri di economicità e di imprenditorialità, adeguando autonomamente la propria organizzazione all'esigenza di efficiente e tempestiva acquisizione dei premi e contributi di assicurazione e di erogazione delle prestazioni economiche, sanitarie o comunque connesse al concetto della c.d. tutela integrata, realizzando al contempo una gestione del patrimonio mobiliare e immobiliare che assicuri un idoneo rendimento finanziario.

La mancanza di autonomia (l'impossibilità di agire per il raggiungimento dei propri scopi in maniera indipendente e senza condizionamenti esterni) ha da sempre penalizzato la completa realizzazione delle molteplici finalità dell'Istituto.

Le interferenze esterne — soprattutto di tipo normativo — infatti, tendono a imporre scelte che subordinano il corretto equilibrio strategico-gestionale alle ragioni superiori della compatibilità con i saldi strutturali di finanza pubblica.

Indirizzi strategici Civ

Nell'arco della Consiliatura, il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza si è più volte espresso puntando innanzitutto a semplificare il processo di approvazione dei bilanci, ma anche per creare le condizioni favorevoli all'ottenimento della redditività sui versamenti in Tesoreria Unica delle eccedenze dell'Istituto, nonché superare i limiti agli investimenti immobiliari cercando di coniugare socialità e redditività.

Risultati Consiliatura e problematiche riscontrate

Con nota del 20 gennaio 2020 a firma del Direttore Generale dell'Istituto, i Ministeri vigilanti sono stati interpellati in merito alla possibilità di considerare immediatamente esecutivi i bilanci dell'Istituto dopo l'approvazione "in via definitiva" del Consiglio di indirizzo e vigilanza (prevista dall'art. 17, comma 23, della legge 15 maggio 1997, n. 127, c.d. "Bassanini-bis") senza attendere il decorso del termine dei 60 giorni entro i quali i predetti Ministeri possono effettuare le loro osservazioni.

La risposta pervenuta all'Istituto in data 13 febbraio 2020 — al pari di quanto è stato sempre rappresentato dagli stessi dicasteri — ha ribadito che l'approvazione dei bilanci "in via definitiva" si configura come atto conclusivo del procedimento di formazione del documento contabile, ma non si pone in via innovativa nei confronti dei controlli ministeriali, che rimangono immutati ai sensi degli artt. 9 e 20 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

Non venendo, in tale senso, a mutare il principio della supervisione dei Ministeri, l'esecutività dei bilanci approvati dal competente Organo dell'Istituto, secondo quanto disposto dalla citata legge n. 88/1989, risulta sempre condizionata all'assenza di rilievi delle Amministrazioni vigilanti, ovvero al decorso del termine previsto per la loro formulazione (60 giorni, ridotto a 30 giorni per le note di variazione).

Considerazioni conclusive

La maggior parte delle problematiche dell'Istituto nascono dalla ridotta autonomia, una situazione che neanche il cambio della *governance* con la reintroduzione del Consiglio di amministrazione e la previsione di un nuovo organo nella figura del Vicepresidente è riuscita a scalfire.

A tale riguardo il Consiglio di indirizzo e vigilanza ha espresso preoccupazione in ordine ai limitati margini di autonomia concessi all'Istituto, non solo in relazione all'efficacia della politica degli investimenti immobiliari o alla possibilità di utilizzare autonomamente gli avanzi di gestione, ma più in generale, con riferimento alla necessità di assumere scelte strategiche che, senza compromettere l'interesse superiore dello Stato, siano in grado di dare solidità ed efficacia agli impegni istituzionali dell'Inail.

Al fine di recuperare l'autonomia della propria gestione ed in particolare quella finanziaria, pertanto, è necessario che l'Istituto promuova al più presto un confronto con il Governo, il Parlamento e le Parti sociali per ricercare e adottare ogni idonea misura atta a risolvere le principali criticità evidenziate.

Elenco deliberazioni Civ

- Deliberazione Civ 18 aprile 2018, n. 9 - Linee di Mandato 2018-2021;
- Deliberazione Civ 20 giugno 2018, n. 12 - Relazione Programmatica 2019-2021;
- Deliberazione Civ 31 luglio 2018, n. 17 - Conto Consuntivo 2017;
- Deliberazione Civ 14 novembre 2018, n.19 - Variazione n. 2 al Bilancio di Previsione 2018;
- Deliberazione Civ 23 maggio 2019, n. 8 - Relazione Programmatica 2020-2022;
- Deliberazione Civ 23 maggio 2019, n. 9 - Variazione n. 1 al Bilancio di Previsione 2019;
- Atti del Seminario "Civ Incontra" a Chianciano Terme - 2-4 ottobre 2019;
- Deliberazione Civ 13 novembre 2019, n.15 - Variazione n. 2 al Bilancio di Previsione 2019;
- Deliberazione Civ 1° febbraio 2021, n. 1 - Piano Triennale degli Investimenti 2022-2024;
- Deliberazione Civ 3 settembre 2021, n. 10 - Conto Consuntivo 2020.

Missione 5: Servizi Istituzionali e Generali

Programma 2: Servizi e Affari generali

Potenzialità inespresse del Bilancio

Analisi dell'argomento

Il Bilancio dell'Istituto presenta potenzialità inespresse o non del tutto realizzate, tali da permettere, contemporaneamente, uno studio approfondito sulla riduzione dell'ammontare complessivo del gettito dei premi e contributi di assicurazione, sull'incremento delle basi di calcolo per la quantificazione delle prestazioni economiche dirette agli infortunati e tecnopatici, nonché sulla rimodulazione e/o l'ampliamento delle altre prestazioni erogate dall'Istituto.

Il divario annuo esistente tra entrate e uscite produce sistematicamente avanzi finanziari superiori al miliardo di euro, come di seguito rappresentato sinteticamente nella tabella relativa all'ultimo decennio.

Avanzo finanziario dell'Istituto

Anno	Entrate complessive	Uscite complessive	Avanzo finanziario
2011	12.034,47	11.262,17	772,28
2012	11.640,61	10.409,67	1.230,94
2013	11.144,63	10.399,14	745,49
2014	10.404,53	9.927,21	477,32
2015	10.384,80	9.945,13	439,67
2016	11.625,57	10.127,85	1.497,72
2017	11.217,87	9.588,10	1.629,77
2018	11.372,11	9.568,23	1.803,88
2019	10.658,22	9.463,76	1.194,46
2020	10.831,67	9.264,82	1.566,85

valori espressi in milioni di euro

Fonte: elaborazione della Commissione Politiche per il Bilancio e per il Patrimonio

Indirizzi strategici Civ

Al fine di procedere ad un più sistematico monitoraggio dei dati contabili, ereditato dal passato e, in termini di continuità riproposto anche nelle Relazioni programmatiche della VI Consiliatura, è stata richiesta l'implementazione di un applicativo denominato "cruscotto strategico", che attraverso l'omogeneizzazione dei dati di produzione ed economico-finanziari e una visualizzazione diversificata in relazione alle diverse titolarità degli Organi, consentisse una visione sintetica e comparata degli effettivi andamenti produttivi e finanziari.

Nell'ambito dell'approvazione dei bilanci, inoltre, il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza ha sempre raccomandato alla Tecnostruttura di intensificare le attività volte al miglioramento delle capacità di programmazione e coordinamento, nonché al perfezionamento dei modelli previsionali in uso nell'Istituto, al fine di permettere una più attendibile stima dei flussi finanziari in entrata e in uscita, vista la sussistenza di significativi scostamenti tra le previsioni iniziali ovvero quelle finali (spesso quantificate a ridosso della conclusione dell'esercizio) in relazione ai dati presentati nel conto consuntivo.

Risultati Consiliatura e problematiche riscontrate

Dopo anni di inutile attesa e mancata realizzazione del cruscotto strategico, nella seconda metà del 2019 è stato intrapreso un discorso diverso che ha gradatamente portato all'implementazione delle informazioni contenute nella "Relazione trimestrale sull'andamento del processo produttivo e profili finanziari" predisposta ai sensi dell'art. 3, comma 5, del d.lgs. 30 giugno 1994, n. 479, con lo scopo di migliorare il monitoraggio degli obiettivi contenuti nella Relazione programmatica.

Uguualmente, non sono stati presi sufficienti accorgimenti per il miglioramento delle stime dei flussi finanziari di entrata e di uscita che presentano ancora significativi scostamenti.

Considerazioni conclusive

Il bilancio non è stato mai considerato quale mero strumento di contabilità e di rappresentazione ragionieristica, ma come supporto e indicatore di scelte strategiche.

Il ruolo delle Parti Sociali presenti nel Consiglio di indirizzo e vigilanza è quello di definire le linee di indirizzo strategico dell'Ente, cioè proprio le priorità e le scelte di bilancio nell'ambito della compatibilità e dell'equilibrio dello stesso, per il quale sarebbe opportuno migliorare qualitativamente l'impiego delle risorse disponibili al fine di realizzare un'assicurazione più equa con chiusure più equilibrate rispetto alla missione istituzionale.

Elenco deliberazioni Civ

- Deliberazione Civ 18 aprile 2018, n. 9 - Linee di Mandato 2018-2021;
- Deliberazione Civ 20 giugno 2018, n. 12 - Relazione Programmatica 2019-2021;
- Deliberazione Civ 31 luglio 2018, n. 17 - Conto Consuntivo 2017;
- Deliberazione Civ 14 novembre 2018, n.19 - Variazione n. 2 al Bilancio di previsione 2018;
- Deliberazione Civ 9 gennaio 2019, n. 1 - Bilancio di Previsione 2019;
- Deliberazione Civ 23 maggio 2019, n. 8 - Relazione Programmatica 2020-2022;
- Deliberazione Civ 3 settembre 2019, n. 14 - Conto Consuntivo 2018;
- Atti del Seminario "Civ Incontra" - Chianciano Terme (SI), 2-4 ottobre 2019;
- Deliberazione Civ 13 novembre 2019, n.15 - Variazione n. 2 al Bilancio di Previsione 2019;
- Deliberazione Civ 8 gennaio 2020, n. 1 - Bilancio di Previsione 2020;
- Deliberazione Civ 12 maggio 2020, n. 8 - Relazione Programmatica 2021-2023;
- Deliberazione Civ 5 agosto 2020, n. 16 - Conto Consuntivo 2019;
- Deliberazione Civ 5 novembre 2020, n. 21 - Variazione n. 2 al Bilancio di Previsione 2020;
- Deliberazione Civ 30 dicembre 2020, n. 23 - Bilancio di Previsione 2021;
- Deliberazione Civ 24 maggio 2021, n. 5 - Relazione Programmatica 2022-2024;
- Deliberazione Civ 3 settembre 2021, n. 10 - Conto Consuntivo 2020.

Missione 5: Servizi Istituzionali e Generali

Programma 2: Servizi e Affari Generali

Liquidità e rendimento del patrimonio

Analisi dell'argomento

Nell'ultimo decennio la situazione di cassa dell'Istituto – passata dalla consistenza di 18,8 miliardi di euro a quella di 33,3 miliardi di euro – è sinteticamente rappresentata nella seguente tabella.

Disponibilità liquide dell'Istituto

Anno	Liquidità in Tesoreria Centrale	Liquidità presso c/c bancari e postali	Totale liquidità	Percentuale depositata in Tesoreria
2011	18.526,81	319,58	18.846,39	98,30%
2012	20.345,60	221,60	20.567,20	98,92%
2013	22.027,03	201,99	22.229,02	99,09%
2014	22.850,08	230,58	23.080,66	99,00%
2015	23.327,32	249,21	23.576,53	98,94%
2016	24.727,23	253,14	24.980,37	98,99%
2017	26.480,05	250,62	26.730,67	99,06%
2018	29.177,56	222,17	29.399,73	99,24%
2019	31.294,58	176,98	31.471,56	99,44%
2020	33.094,83	244,10	33.338,93	99,27%

valori espressi in milioni di euro

Fonte: elaborazione della Commissione Politiche per il Bilancio e per il Patrimonio

Nel periodo preso in considerazione, l'ammontare delle disponibilità liquide oltre a essere quasi raddoppiato, risulta depositato pressoché integralmente (oltre il 99%) presso la Tesoreria centrale dello Stato, ai sensi della legge 29 ottobre 1984, n. 720, che ha istituito il sistema di tesoreria unica per gli Enti ed organismi pubblici.

L'accentramento di una liquidità così elevata presso la Tesoreria centrale, non ne assicura l'assoluta e totale disponibilità, in quanto — per le condizioni della finanza pubblica — risulta posta principalmente a garanzia del debito statale.

Questo fattore vincola soprattutto la liquidità necessaria alla realizzazione delle iniziative istituzionali, ma anche quelle presenti nei Piani triennali degli investimenti, per i quali deve essere pubblicato annualmente un apposito decreto interministeriale che autorizza l'Istituto all'utilizzo di un valore massimo di cassa per gli investimenti.

Le giacenze di cassa in Tesoreria, inoltre, costituiscono un fattore meritevole di attenzione in quanto, non generando interessi attivi, comprimono la redditività del patrimonio Inail.

Di fatto, la redditività, definita secondo i criteri metodologici stabiliti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, prodotta dagli investimenti immobiliari deve poter essere in linea con il tasso tecnico di capitalizzazione annuale delle riserve, fissato dalla deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 25 luglio 2007, n. 287, nella misura del 2,50 per cento. Di seguito si rappresenta il rendimento lordo e netto del patrimonio immobiliare, messi a confronto con i tassi tecnici per l'indennizzo del danno patrimoniale e del danno biologico.

Redditività del patrimonio immobiliare in relazione ai coefficienti tecnici di rivalutazione delle rendite

Anno	Redditività lorda del patrimonio	Indennizzo del danno patrimoniale	Indennizzo del danno biologico	Redditività netta del patrimonio
2011	3,56%	2,50%	4,50%	1,74%
2012	3,38%	2,50%	4,50%	1,30%
2013	4,50%	2,50%	4,50%	1,70%
2014	3,51%	2,50%	4,50%	1,22%
2015	3,47%	2,50%	4,50%	1,52%
2016	3,72%	2,50%	4,50%	1,91%
2017	3,66%	2,50%	2,50%	1,76%
2018	3,68%	2,50%	2,50%	1,86%
2019	3,54%	2,50%	2,50%	1,77%
3,59%	3,59%	2,50%	2,50%	1,82%

valori espressi in milioni di euro

Fonte: elaborazione della Commissione Politiche per il Bilancio e per il Patrimonio

Negli equilibri attuariali, tipici di un Istituto assicuratore, non si può non prendere in considerazione il divario esistente tra tasso di interesse "attivo" (di remunerazione del patrimonio) e quello "passivo" (che è alla base del computo delle riserve tecniche e delle relative coperture).

Indirizzi strategici Civ

Pur considerando l'argomento della liquidità e del rendimento del patrimonio uno degli aspetti più critici della gestione finanziaria, durante il periodo dell'attuale Consiliatura non ci sono state indicazioni particolari in relazione a tale tematica.

Sono state formulate, in numerose occasioni, considerazioni in merito alla redditività del patrimonio (soprattutto quello immobiliare) e all'incremento della liquidità giacente infruttifera presso la Tesoreria Centrale dello Stato.

Risultati Consiliatura e problematiche riscontrate

Entrambe le problematiche, però, risultano ancora non compiute, visto che la redditività degli investimenti immobiliari – al di sotto del tasso tecnico di riferimento – risente di provvedimenti normativi ad hoc che tendono a permettere locazioni alle Pubbliche amministrazioni a prezzi più bassi di quelli del mercato e che la liquidità infruttifera giacente presso la Tesoreria Centrale dello Stato coniuga obiettivi di garanzia del debito statale e di contenimento del ricorso al mercato dell'indebitamento mediante emissione di Titoli di Stato.

Considerazioni conclusive

Se una eventuale riduzione della giacenza della liquidità in Tesoreria potrebbe consentire l'implementazione della redditività del patrimonio dell'Ente, conferendogli una maggiore autonomia gestionale sugli investimenti, d'altro canto la medesima riduzione dei versamenti in Tesoreria inciderebbe sugli strumenti di copertura del fabbisogno finanziario dello Stato.

Elenco deliberazioni Civ

- Deliberazione Civ 3 settembre 2019, n. 14 - Conto Consuntivo 2018;
- Deliberazione Civ 5 agosto 2020, n. 16 - Conto Consuntivo 2019;
- Deliberazione Civ 2 settembre 2020, n.18 - Piano Triennale degli Investimenti 2020-2022
– aggiornamento;
- Deliberazione Civ 1° febbraio 2021, n. 1 - Piano Triennale degli Investimenti 2021-2023.

Missione 5: Servizi Istituzionali e Generali

Programma 2: Servizi e Affari generali

Investimenti Immobiliari e Vincoli Normativi

Analisi dell'argomento

Gli investimenti a redditività, i cui proventi hanno riflessi sull'equilibrio di bilancio, sono autorizzati di anno in anno entro il limite massimo del 7% delle risorse liquide disponibili.

Anche le aree di intervento nelle quali l'Istituto è autorizzato a investire vengono specificatamente indicate da norme primarie, spesso con riguardo più agli interessi superiori dello Stato, che alla possibilità per l'Istituto di coniugare attività istituzionali e redditività. Troppo spesso tra la costruzione di Piani di impiego dei fondi disponibili — che definiscono gli importi a disposizione per effettuare gli investimenti nelle aree autorizzate dalla legge — e la realizzazione degli stessi, si denotano ampi scostamenti, come risulta nella tabella seguente.

Investimenti immobiliari diretti ed indiretti

Anno	Investimenti in forma indiretta		Investimenti in forma diretta		Totale investimenti	
	investimenti previsti	Investimenti realizzati	investimenti previsti	Investimenti realizzati	investimenti previsti	Investimenti realizzati
2011	0,00	0,00	1.065,55	0,00	1.065,55	0,00
2012	210,00	0,00	840,00	2,33	1.050,00	2,33
2013	464,80	0,00	697,20	90,25	1.162,00	90,25
2014	480,00	2,00	720,00	86,89	1.162,00	90,25
2015	0,00	302,50	1.100,00	466,00	1.100,00	768,50
2016	0,00	193,21	950,00	134,94	950,00	328,15
2017	0,00	111,39	920,00	195,34	920,00	306,73
2018	0,00	78,60	950,00	208,00	950,00	286,60
2019	0,00	24,14	969,40	113,80	969,40	137,94
2020	0,00	6,00	758,00	35,70	758,00	41,70

valori espressi in milioni di euro

Fonte: elaborazione della Commissione Politiche per il Bilancio e per il Patrimonio

Gli investimenti a reddito dovrebbero essere la fonte principale di copertura delle riserve tecniche, cioè il debito posto a garanzia del pagamento delle rendite future nei confronti di infortunati e tecnopatici.

Nell'ultimo decennio il grado di copertura delle riserve viene rappresentato nella tabella che segue.

Grado di copertura delle Riserve Tecniche

Anno	Consistenze patrimoniali a garanzia	Riserve Tecniche	Saldo finanziario attuariale	Grado di copertura delle Riserve
2011	24.842,70	26.408,90	-1.566,20	94,07%
2012	25.657,90	26.630,30	-972,40	96,35%
2013	26,698,00	26,882,10	-184,10	99,32%
2014	27,570,60	27,640,10	-69,50	99,75%
2015	28.691,00	28.166,90	524,10	101,86%
2016	30.176,50	32.323,00	-2.146,50	93,36%
2017	32,200,10	32,852,00	-651,90	98,02%
2018	35,026,20	33,435,30	1,590,90	104,76%
2019	37,179,20	34,108,90	3.070,30	109,00%
3,59%	38.935,70	34.345,70	4.590,00	113,36%

valori espressi in milioni di euro

Fonte: elaborazione della Commissione Politiche per il Bilancio e per il Patrimonio

Indirizzi strategici Civ

Il Consiglio di indirizzo e vigilanza di questa Consiliatura ha sempre sottolineato come la predisposizione dei Piani triennali degli investimenti, nel rispetto delle norme in materia, debba tenere maggiormente conto dell'effettiva capacità di spesa dell'Istituto.

Accanto a questa si deve, comunque, salvaguardare la discrezionalità di scelta all'interno del ventaglio delle iniziative proposte.

Sulla base di tale indicazione, è stato ritenuto opportuno prevedere importi per gli investimenti non superiori a quelli autorizzati annualmente per la fase di cassa (effettiva realizzazione) dai Ministeri Vigilanti.

Inoltre, in seguito a una operazione di *turnaround* intrapresa dall'Istituto nella prima metà del 2017, il Consiglio di indirizzo e vigilanza ha tenuto a specificare che il piano degli investimenti deve garantire che gli investimenti a rendimento siano prevalentemente a basso rischio e comunque che l'eventualità di quelli a più elevato rischio sia marginale rispetto al valore globale.

Sul fronte interno, invece, un'altra indicazione ha riguardato l'accelerazione della disdetta dei contratti di locazione a titolo oneroso relativi agli immobili istituzionali (Sedi dell'Istituto), in modo da garantire l'allocazione di tutte le Sedi in immobili di proprietà.

Risultati Consiliatura e problematiche riscontrate

Per quanto riguarda la rimodulazione in riduzione degli importi inseriti in bilancio per gli investimenti immobiliari a reddito, negli ultimi anni si è assistito ad un parziale recepimento dell'indirizzo.

In relazione all'allocazione di tutte le Sedi in immobili di proprietà, rispetto agli 8 immobili istituzionali tutt'ora rimasti in locazione passiva, si evidenzia che per due di essi la data di rilascio prevista risulta essere precedente a quella del 2024 prevista nel contratto stipulato con il Fondo Immobili Pubblici (rispettivamente il 30/06/2021 per Milano e il 31/12/2022 per Trento), mentre per quanto riguarda l'edificio di Napoli si sta procedendo alla sostituzione con un immobile di precedente proprietà ex Ipsema che necessita, però, di un'importante ristrutturazione che presume la conclusione dell'operazione entro la fine del 2024. Per i restanti immobili si stanno ancora cercando soluzioni più idonee.

Considerazioni conclusive

Sussiste la necessità di un significativo alleggerimento del quadro normativo in modo che l'Istituto possa gestire il patrimonio immobiliare già in suo possesso realizzando il massimo rendimento possibile.

Accanto a tale attività è ancora più rilevante considerare il carattere strategico delle politiche di investimento mobiliare necessarie per ricostituire un livello di riserve tecniche adeguatamente remunerato.

Elenco deliberazioni Civ

- Deliberazione Civ 18 aprile 2018, n. 9 - Linee di Mandato 2018-2021;
- Deliberazione Civ 20 giugno 2018, n. 12 - Relazione Programmatica 2019-2021;
- Atti del Seminario "Civ Incontra" - Firenze, 8-10 ottobre 2018;
- Deliberazione Civ 9 gennaio 2019, n. 1 - Bilancio di Previsione 2019;
- Deliberazione Civ 30 gennaio 2019, n. 3 - Piano Triennale degli Investimenti 2019-2020;
- Deliberazione Civ 23 maggio 2019, n. 8 - Relazione Programmatica 2020-2022;
- Deliberazione Civ 3 settembre 2019, n. 14 - Conto Consuntivo 2018;
- Atti del Seminario "Civ Incontra" - Chianciano Terme (SI), 2-4 ottobre 2019;
- Deliberazione Civ 13 novembre 2019, n.15 - Variazione n. 2 al Bilancio di Previsione 2019;
- Deliberazione Civ 8 gennaio 2020, n. 1 - Bilancio di Previsione 2020;
- Deliberazione Civ 12 febbraio 2020, n. 3 - Piano Triennale degli Investimenti 2020-2021;
- Deliberazione Civ 12 maggio 2020, n. 8 - Relazione Programmatica 2021-2023;
- Deliberazione Civ 5 agosto 2020, n. 16 - Conto Consuntivo 2019;
- Deliberazione Civ 1° febbraio 2021, n. 1 - Piano Triennale degli Investimenti 2021-2023;
- Deliberazione Civ 24 maggio 2021, n. 5 - Relazione Programmatica 2022-2024;
- Deliberazione Civ 3 settembre 2021, n. 10 - Conto Consuntivo 2020.

Missione 5: Servizi Istituzionali e Generali

Programma 2: Servizi e Affari generali

Piena rappresentazione dello stato di salute

Analisi dell'argomento

La redazione di un bilancio attuariale rappresenta uno dei principali strumenti per approfondire la sostenibilità dell'intero impianto assicurativo. È obbligatorio per qualunque forma di assicurazione e può mettere in evidenza alcune rilevanti interazioni che non possono essere pienamente rappresentate dai bilanci tradizionali che, seguendo i differenti parametri della contabilità pubblica, hanno altri fini esplicativi.

L'intera rappresentazione dello stato di salute dell'Istituto dovrebbe essere integrata attraverso la predisposizione di un bilancio sociale volto a informare sulle strategie ed i comportamenti adottati per raggiungere le finalità statutarie, sui risultati raggiunti e sull'eventuale ricaduta positiva per la collettività in generale e di un bilancio di genere che analizzi e valuti le scelte politiche e gli impegni economici e finanziari in ottica di genere.

Indirizzi strategici Civ

Le relazioni programmatiche hanno esplicitamente richiesto — ogni anno — l'adozione di un bilancio tecnico-attuariale, di un bilancio sociale e di un bilancio di genere, così come più volte è stata sollecitata la loro predisposizione, anche attraverso incontri con le Strutture direttamente deputate alla realizzazione.

Risultati Consiliatura e problematiche riscontrate

Il bilancio tecnico-attuariale dovrebbe essere presentato entro la fine dell'anno 2021.

Per quanto riguarda il bilancio di genere, attualmente viene riportata la ripartizione del personale distinto in "donne/uomini" nell'ambito di un'apposita tabella della forza allegata al conto consuntivo.

In attesa di individuare le Strutture alle quali attribuire la responsabilità della realizzazione del bilancio sociale quale documento autonomo e autoconsistente, la Tecnostuttura sostiene che numerose informazioni riferite alle attività dell'Istituto e che ne valorizzano la *mission* multidimensionale possono comunque essere desunte dalla Relazione sulla *Performance*.

Considerazioni conclusive

Le potenzialità finanziarie dell'Istituto dovrebbero essere meglio fotografate e descritte attraverso la redazione di un bilancio tecnico attuariale, il quale – con una proiezione futura di lunga durata – consenta il monitoraggio del grado di efficienza raggiunto da un sistema previdenziale, mettendo in luce i principi di equità, di solidarietà, di efficacia e di solvibilità, che sono alla base dell'efficienza di un sistema assicurativo.

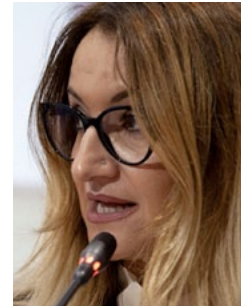
Per dare completezza alla rappresentazione, poi, il bilancio sociale, quale strumento di rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali, ambientali ed economici delle attività svolte, è necessario per informare e dare conto dei risultati delle strategie e delle scelte adottate e dell'eventuale ricaduta benefica per la collettività in generale.

Accanto ai precedenti, infine, il bilancio di genere, tramite rendicontazione e riprogrammazione della spesa, evidenzia le condizioni di uguali opportunità e di trattamento per donne e uomini, con l'obiettivo di fornire un'analisi trasparente della destinazione delle risorse e del loro diversificato impatto.

Elenco deliberazioni Civ

- Deliberazione Civ 18 aprile 2018, n. 9 - Linee di Mandato 2018-2021;
- Deliberazione Civ 20 giugno 2018, n. 12 - Relazione Programmatica 2019-2021;
- Deliberazione Civ 9 gennaio 2019, n. 1 - Bilancio di Previsione 2019;
- Deliberazione Civ 23 maggio 2019, n. 8 - Relazione Programmatica 2020-2022;
- Deliberazione Civ 12 maggio 2020, n. 8 - Relazione Programmatica 2021-2023;
- Deliberazione Civ 24 maggio 2021, n. 5 - Relazione Programmatica 2022-2024;
- Deliberazione Civ 3 settembre 2021, n. 10 - Conto Consuntivo 2020.

Intervento della
Presidentessa dell'XI Commissione Lavoro Pubblico e Privato, Previdenza Sociale
Senato della Repubblica
Sen. Mariassunta Matrisciano



Sono lieta di partecipare a questo incontro dove si conclude il percorso relativo ad un lavoro istituzionale collettivo, quello del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'Inail, durato quattro anni e che viene riassunto in un interessantissimo resoconto. È anche un'occasione, questa, per sottolineare l'importante ruolo, svolto dall'Istituto, per il Paese durante la pandemia: mi riferisco all'equiparazione dell'infezione da Covid-19 alla malattia-infortunio ed al contributo ai protocolli in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La relazione del Presidente del Civ Inail mi ha fornito degli spunti molto stimolanti in ordine a delle tematiche che sento mie per ragioni professionali, ma anche personali; e mi riferisco a temi quali quello della formazione, della sicurezza nei luoghi di lavoro, della prevenzione. I concetti che orbitano intorno a queste parole sono molteplici e complessi e credo sia doveroso cambiare innanzitutto la percezione che la comunità ha nei confronti di questi temi. Ritengo che sino ad oggi sia venuta meno la visione da parte di coloro che sono intervenuti su questa delicatissima tematica perché ciò che bisogna modificare è la cultura e la percezione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Sul fronte parlamentare va evidenziato l'impegno che si è concretizzato con l'istituzione della Commissione d'inchiesta monocamerale sulla sicurezza sul lavoro nel 2019¹¹⁶, impegno che è testimoniato anche dai molteplici compiti, su questioni di grande rilevanza, che il Senato ha voluto affidare a questo Organo.

Tra essi, la congruità delle provvidenze previste dalla normativa vigente a favore dei lavoratori o dei loro familiari nel caso d'infortunio sul lavoro; l'idoneità dei controlli da parte degli Organi di vigilanza sull'applicazione delle norme antinfortunistiche; la dimensione e la gravità degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali con particolare riguardo alla tutela delle vittime e delle loro famiglie; le cause degli infortuni sul lavoro con particolare riguardo alla loro entità nell'ambito del lavoro nero, sommerso e del doppio lavoro; l'incidenza complessiva del costo degli infortuni sul lavoro sulla dimensione familiare dei lavoratori, sulla produttività delle imprese, sul servizio sanitario nazionale, sul sistema economico; gli eventuali nuovi strumenti legislativi ed

116 Il Senato della Repubblica ha deciso, all'unanimità, nella seduta del 31/10/19, di istituire una Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia, sullo sfruttamento e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro pubblici e privati.

amministrativi da proporre al fine della prevenzione e della repressione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali; l'incidenza e la prevalenza del fenomeno degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali in ragione dell'età e del luogo di residenza delle vittime attraverso lo svolgimento di appropriate analisi.

Si tratta dell'inizio di un processo di cambiamento auspicabilmente volto a trasformare, non solo il complesso mondo della sicurezza nei luoghi lavoro, ma la consapevolezza del singolo individuo circa l'importanza della materia. Infatti, essere in grado di sviluppare la cultura della sicurezza all'interno della propria realtà lavorativa è diventato oggi uno degli strumenti principali di prevenzione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Quando si parla di cultura della sicurezza non si può far riferimento a principi teorici ed astratti, ma si deve pensare ad un sistema bene organizzato di processi e di pratiche professionali, a norme scritte ed a convenzioni informali, a linguaggi ed a modi di pensare, di percepire e di rappresentare il rischio in azienda e nel mondo del lavoro in generale. La cultura della sicurezza diventa così un vero e proprio generatore di valore per l'impresa.

Per costruire una cultura della sicurezza solida è necessario passare dalla semplice comunicazione di contenuti ad una vera condivisione di comportamenti in materia di sicurezza attraverso l'elaborazione di strategie di pensiero, la gestione della comunicazione, il controllo dei comportamenti e lo sviluppo delle relazioni interne ed esterne. Per costruire una cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro bisogna, per prima cosa, cominciare ad abituare, e ad abituarsi, a pensare «sicuri» in una logica di benessere globale che coinvolga l'uomo, il cittadino e, infine, il lavoratore. Per concretizzare l'idea astratta di sicurezza in una realtà tangibile bisogna dar tempo alla cultura della sicurezza di mettere radici profonde nel terreno sociale.

A tal fine, troverebbe utilità l'introduzione della formazione alla sicurezza ed alla salute non solo nell'ambiente lavorativo, ma a partire dal programma scolastico curricolare.

Lo scopo è quello di sensibilizzare i giovani e creare canali volti a favorire la diffusione di buone pratiche, tenendo anche conto che, durante il percorso scolastico, il futuro imprenditore ed il futuro operaio si trovano in un'ideale condizione di parità e di neutralità davanti all'informazione che oggettiva la sicurezza sul lavoro.

Per poter diffondere questa cultura è fondamentale non pensare a tutto ciò che riguarda la sicurezza come ad un mero e semplice adempimento a delle prescrizioni normative, bensì si deve giungere ad un approccio più ampio, e condiviso, verso il significato comune del lavorare in sicurezza, tenendo conto della produttività e contemporaneamente del benessere delle persone.

Si deve, inoltre, sfatare il falso mito che lavorare in sicurezza richieda necessariamente grandi investimenti economici; molto spesso è sufficiente concepire investimenti mirati, come ad esempio l'ottimizzazione delle modalità gestionali, in particolare sui dirigenti, sui coordinatori, sui ruoli di responsabilità e sulle relazioni tra i lavoratori.

Per poter sviluppare questa cultura è necessario agire sui comportamenti, smontare le cattive abitudini, favorire le buone prassi, stimolare la motivazione alla sicurezza. Tutto questo anche attraverso la formazione partecipata e periodica a tutti i livelli, il buon esempio dal punto di vista comportamentale a partire dall'autorevolezza dei responsabili, una comunicazione formale ed informale coerente ed un sistema efficace di premi ed anche di sanzioni.

Di fondamentale importanza in questo processo è l'effettiva sensibilità alla tematica da parte dei livelli gerarchici superiori che devono dimostrare attraverso un lavoro di prevenzione e di attenzione la reale volontà di favorire il benessere dei propri collaboratori perché la mancanza di queste premesse genera incoerenza tra il contenuto dei messaggi espressi nei corsi o dai dettami di legge ed il comportamento effettivo dei responsabili.

Ovviamente l'incoerenza diventa la conferma per i lavoratori che l'interesse dell'impresa verso questo tema è bassa, generando l'alibi a non occuparsene ed indirizzando il comportamento verso soluzioni più comode che purtroppo però non sono quelle più sicure. Ogni volta che vengo invitata ad incontri di questo tipo mi pongo costantemente domande che voglio condividere con tutti voi perché parte fondamentale del problema che sta attraversando il nostro Paese ritengo proprio risieda in questi nodi che non sempre vengono sciolti e cioè a dire: quanti sono i datori di lavoro formali sprovvisti dei poteri decisionali di spesa; quanti sono i dirigenti ed i preposti obbligati a svolgere attività di vigilanza pur in caso di assenza di posti di lavoro; per non parlare dei lavoratori sprovvisti di effettiva formazione, di lavoratori distaccati non tutelati dal datore di lavoro distaccante né dal datore di lavoro distaccatario. Questa lista è lunga e, quindi, è necessario soffermarsi a riflettere per elaborare soluzioni.

Ritengo condivisibile il passaggio nella relazione del Presidente del Civ Inail, Giovanni Luciano, riferito alle risorse economiche che devono essere riutilizzate e reindirizzate verso progetti legati alla prevenzione di infortuni e tecnopatie. E desidero anche ricordare l'importanza del Centro per la Sperimentazione ed Applicazione Protesi dell'Inail di Vigorso (BO): una realtà, della quale quest'anno ricorre il sessantesimo anniversario, che va sicuramente sostenuta, implementata e migliorata, se possibile. Mi fa piacere aver visto che c'è questo tipo di visione per il futuro.

Bisogna lavorare, infine, sulla modifica della legge del collocamento mirato, perché oggi chi rimane infortunato a causa di un incidente occorso sul lavoro si vede la vita completamente cambiata. La reintegrazione nel mondo del lavoro diventa essenziale, necessaria, vitale; oggi questo non accade. Occorre dare la possibilità a queste persone di potersi reinserire, perché la disabilità non deve essere considerata solo come una capacità residua, ma anche come potenziale da sviluppare perché si tratta di persone che possono dare ancora molto al mondo del lavoro.

Intervento della
Presidentessa dell'XI Commissione Lavoro Pubblico e Privato
Camera dei Deputati
On. Romina Mura



Il Rapporto di Fine Consiliatura del Civ dell'Inail, che oggi è stato presentato al termine del quadriennio di mandato, definisce bene, a mio modo di vedere, le “coordinate” di quella che dovrà essere la missione dell'Istituto nell'Italia che, consapevole della pandemia e dei cambiamenti da questa indotti e accelerati, ci apprestiamo a ricostruire, grazie anche al sostegno dell'Unione Europea, in un percorso che si preannuncia lungo e, auspicabilmente, foriero di soluzioni e risposte alle contraddizioni e alle disuguaglianze che, da tempo, caratterizzano il nostro Paese.

La missione dell'Istituto, è stato detto, e concordo, non potrà più essere esclusivamente quella di un'assicurazione sociale, per quanto tale aspetto resta e resterà centrale nel sistema di tutela che il Costituente ha voluto disegnare attraverso l'approntamento di provvidenze economiche per i lavoratori infortunati e/o tecnopatici e per quanto, da tempo, l'Inail, non sia solo un'assicurazione sociale obbligatoria.

Nel futuro che si sta cercando di delineare, l'Inail dovrà essere una parte fondamentale del sistema di sicurezza sociale che va migliorato, adeguandolo al contesto socio-economico in costante evoluzione, e insieme costituire esso stesso una formidabile leva di cambiamento del nostro *welfare*.

Mi riferisco, in particolare, ad un tema, peraltro già evocato dalla collega Matrisciano, quello delle politiche di ricollocazione dei lavoratori incorsi in situazioni di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, e lo faccio con la consapevolezza che questa fase di riorganizzazione e rilancio debba essere guidata da due ambizioni in particolare. La qualità del lavoro e insieme la competitività del sistema produttivo. Obiettivi che sono legati tra loro, perché maggiore qualità del lavoro è condizione necessaria per avere un sistema più competitivo, anche in termini di costi perché è ben noto, purtroppo, l'ammontare dei costi sociali, oltre che di quelli economici, degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

L'Istituto dovrà, quindi, porsi, a mio avviso, come *driver* di qualità del lavoro con riferimento a temi quali quello della prevenzione di infortuni e tecnopatie, della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ma anche rispetto all'innovazione dell'organizzazione produttiva e all'ammodernamento dei processi produttivi.

Il tema di fondo è allora che, a fronte dell'obbligo di versare i premi assicurativi, corrisponda una piena e totale esigibilità dei diritti e delle prerogative che ne conseguono, per i lavoratori e per le imprese.

A oggi, nonostante vi siano stati diversi interventi di abbattimento delle tariffe dei premi, anche rilevanti, non si è ancora arrivati a determinare una completa relazione di equivalenza tra le tariffe dei premi e le prestazioni.

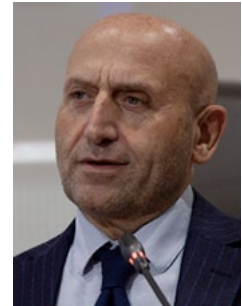
Se ne è parlato in diversi contesti e la questione è stata posta alla nostra attenzione. I quasi trentaquattro miliardi dell'Inail inutilizzati, accantonati e destinati a concorrere al pareggio dei saldi contabili di finanza pubblica, fanno tremare i polsi, ancora di più in un momento come questo, in cui risorse e progettualità dovrebbero essere messe in campo per gli interventi di prevenzione, formazione e innovazione. E lo dico convinta che la stabilità dei conti pubblici sia un valore da preservare e perseguire senza però mai dimenticare la sostenibilità sociale, per costruire la quale è necessario investire.

A tale scopo è forse giunto il momento di portare a compimento una riflessione articolata sull'autonomia dell'Istituto.

In questo senso mi ricollego ad un'affermazione contenuta nella Relazione del Presidente del Civ, quella in cui si chiedeva se questo sistema, legale, fosse anche giusto. Mi permetto di rispondere. Il sistema sebbene dentro le regole non è stato e non è giusto.

Perché, è bene ricordarlo, veniamo da un periodo, piuttosto lungo, nel quale il meccanismo europeo che ha regolato la spendita delle risorse pubbliche, il Patto di Stabilità e Crescita, si è fermato alla stabilità contabile, tralasciando quasi completamente la crescita. Tutto ciò ha determinato un ingessamento dei bilanci, ivi compresi quelli degli Enti locali, con conseguente rinuncia a investimenti importanti in termini di quantità, qualità ed equità. Un meccanismo che auspichiamo venga definitivamente cambiato, a maggior ragione in questo momento storico di ripartenza e di riorganizzazione, fase in cui, lo ribadisco, l'Istituto deve contribuire — assieme alle Istituzioni, al Terzo Settore, e a tutti i soggetti che hanno ruolo — a un sistema di *welfare* inclusivo all'interno del quale nessuno "rimanga indietro", che garantisca risposte ai lavoratori, che rimangono parte più debole, ma anche alle imprese perché, ribadisco, la competitività si costruisce partendo da un lavoro che sia effettivamente di qualità.

**Intervento del
Presidente dell'Istituto
Franco Bettoni**



La presentazione del Rapporto di Fine Consiliatura del Civ mi offre l'occasione, innanzitutto, per un ricordo personale in quanto ho avuto modo, nel passato, di «frequentare» il Civ dell'Istituto per otto anni, per ben due consiliature.

Il Consiglio d'Amministrazione dell'Istituto ha, sin dal suo insediamento, lavorato a stretto contatto con il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza in un percorso di condivisione e di sinergia nell'interesse di due soggetti fondamentali: le lavoratrici ed i lavoratori, da un lato, e le imprese (piccole, medie e grandi), dall'altro.

L'impegno del Consiglio d'Amministrazione è di proseguire su questo percorso, affrontando con la prossima Consiliatura del Civ e con tutta la tecnostruttura dell'Istituto, le questioni che restano ancora aperte nella tutela contro i rischi professionali per continuare ad implementare la missione sociale dell'Inail.

Tra queste, voglio ricordare il problema del personale con particolare riferimento ai medici e infermieri assunti all'inizio della pandemia con contratti di collaborazione in scadenza il 31 dicembre 2021. Si tratta di professionalità indispensabili per il proseguimento delle azioni di consolidamento delle attività di valutazione e gestione del fenomeno infortunistico correlato al Covid-19 e delle attività di sostegno al Servizio Sanitario Nazionale nella campagna di vaccinazione; ma sono professionalità essenziali anche per assicurare la tempestiva erogazione di prestazioni riabilitative di tipo multiassiale agli assistiti, prestazioni che sono basate sulle specifiche esigenze terapeutiche post-Covid. La carenza di personale riguarda anche il personale amministrativo; c'è l'esigenza di accelerare sul fronte dei concorsi per rafforzare gli organici delle Sedi e su questo stiamo lavorando anche con le Organizzazioni Sindacali.

Dobbiamo impegnarci per far conoscere di più l'Istituto al di fuori delle nostre mura, presso le Istituzioni, e rafforzare così la sua missione sociale. La presa in carico degli infortunati e dei tecnopatici è sempre l'obiettivo prioritario oltre a quello di lavorare con le imprese per intensificare le azioni di prevenzione.

È un lavoro di squadra che deve continuare, non solo all'interno dell'Istituto, ma anche con il Governo.

Un altro tema molto rilevante — già affrontato nel Rapporto di Fine Consiliatura del Civ — è quello dell'ampliamento della platea degli assicurati, considerato che, ad oggi, ci sono 4 milioni di lavoratori non ancora coperti dalla tutela Inail. E ancora il migliora-

mento delle prestazioni economiche a beneficio di infortunati e tecnopatici, attraverso per esempio l'eliminazione della franchigia, nel rispetto degli equilibri di bilancio, ma che rappresenterebbe un atto di civiltà che permetterebbe di dare adeguata tutela ad un numero significativo di casi denunciati ogni anno all'Inail.

Vicinanza e tutela sono concetti che si concretizzano, si materializzano non solo grazie alle norme o a dichiarazioni di principio, ma anche, e soprattutto, grazie a strutture come il Centro Protesi Inail di Vigorso di Budrio (BO) e alle persone che ci lavorano.

Il Centro è sinonimo di rinascita, di vita, di umanità. L'Inail è anche questo e la vicinanza alle lavoratrici e ai lavoratori infortunati si concretizzerà anche nell'aggiornamento del cosiddetto Regolamento Protesico dell'Istituto che sarà improntato a criteri di ampliamento dell'offerta di dispositivi tecnici, di prestazioni e di servizi, finalizzati al recupero dell'autonomia personale, al miglioramento della qualità della vita ed alla partecipazione attiva al contesto familiare, sociale e lavorativo¹¹⁷.

Infine, la ricerca, altro aspetto fondamentale della missione dell'Istituto a sostegno della prevenzione e della salute e sicurezza sul lavoro; il Consiglio d'Amministrazione sta per predisporre il Piano delle Attività di Ricerca 2022/24 che sarà successivamente trasmesso al Civ per l'approvazione¹¹⁸.

Concludo con un ringraziamento al Personale dell'Istituto che mi onoro di presiedere, un grande Istituto fatto di persone che, quotidianamente, si dedicano agli altri.

117 Il nuovo Regolamento Protesico dell'Inail è stato approvato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione dell'Istituto 14 dicembre 2021, n. 104.

118 Piano delle Attività di Ricerca Inail 2022/24: deliberazione del Consiglio d'Amministrazione 7 dicembre 2021, n. 366 e deliberazione Civ 11 gennaio 2022, n. 1.

**Intervento del
Direttore Generale facente funzioni dell'Istituto
Giuseppe Mazzetti**



Sono particolarmente lieto di partecipare a questa importante giornata con un contributo che è frutto, anche, dei tanti stimoli scaturiti dai precedenti interventi.

L'evento di oggi, come ha sottolineato il Presidente del Civ nella sua schietta ed esaustiva relazione, offre l'occasione, non solo per approfondire e per apprezzare il percorso e il lavoro svolto dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza, e con esso dall'intero Istituto, in questi quattro anni, ma anche, e soprattutto, di riflettere sulle prospettive future del ruolo dell'Inail e del sistema di tutela contro infortuni e tecnopatìe.

La VI Consiliatura del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza ha, senza alcun dubbio, contribuito fortemente a consolidare il Polo della Salute e Sicurezza, costituito dall'Inail, ed è stata anche attraversata, come è stato ricordato, da una fase drammatica per il Paese a causa dell'emergenza sanitaria; a tale proposito deve essere riconosciuto che, anche in un contesto così incerto, così difficile, così estremo, il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza, operando sempre secondo logiche costruttive e facendo sintesi delle diverse anime che lo compongono, ha saputo promuovere politiche condivise con gli Organi di governo e di gestione dell'Inail, in una prospettiva di crescita e valorizzazione dell'Istituto.

Credo che possa essere affermato, anche con un pizzico di orgoglio, che l'Inail ha saputo reagire prontamente e con efficacia alla situazione straordinaria che abbiamo dovuto affrontare. Non solo si è continuato ad assicurare, senza interruzioni, mettendo in sicurezza il nostro Personale, le funzioni di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, soprattutto in un momento di crescente bisogno, ma l'Inail ha anche prontamente messo a disposizione del Paese, delle Autorità Sanitarie e di Governo, le proprie conoscenze, le proprie professionalità e le proprie competenze, facendosi carico, anche, di compiti e di attività del tutto nuovi, com'è stato ricordato in precedenza.

Vorrei ricordare che l'Inail è stato fin da subito investito da un ruolo primario nella gestione di attività connesse con l'emergenza Covid, in quanto individuato tra i soggetti attuatori degli interventi della Protezione Civile, con un ruolo significativo all'interno del Comitato Tecnico-Scientifico, ruolo che si è anche concretizzato nella delicata e non facile funzione di valutazione straordinaria dei Dispositivi di Protezione Individuale (Dpi), nello svolgimento di nuovi compiti in materia di sorveglianza sanitaria e, da ultimo, nella partecipazione alla campagna nazionale di vaccinazione.

Sul versante più dei compiti istituzionali "classici", l'Istituto ha chiarito prontamente che le infezioni da Covid-19 avvenute in occasione di lavoro erano da considerarsi malattie-

infortunio e, come tali, equiparate ad infortuni sul lavoro. Sono stati conseguentemente presi in carico oltre 180mila casi, di cui purtroppo 782 con esito mortale. Inoltre, l'Istituto, grazie anche alla propria capillare presenza sul territorio, ha percepito con largo anticipo gli effetti del così detto long-Covid, e sempre nell'ottica di un'efficace presa in carico, ha attivato percorsi innovativi di riabilitazione di tipo multi-assiale, basata proprio sulle esigenze terapeutiche post-Covid.

L'importante ruolo che l'Istituto ha svolto, e sta svolgendo, durante la fase pandemica è stato reso possibile grazie ad una costante sinergia tra gli Organi che compongono la sua *governance* e soprattutto, mi sia consentito affermarlo, grazie allo straordinario impegno del suo Personale, in particolare quello sanitario, Personale al quale, approfittando di questa occasione, desidero esprimere il mio più sentito ringraziamento.

Attualmente, con la ripresa delle attività produttive, come testimoniano i dati registrati dall'Istituto, ancorché essi siano ancora influenzati dall'emergenza Covid-19, si evidenzia una recrudescenza del fenomeno infortunistico ed un aumento del numero di malattie professionali. Al 30 settembre 2021, le denunce di infortunio sul lavoro fanno registrare un incremento dell'8%, incremento che, invece, per le malattie professionali si attesta ad un +30% e questa tendenza sembra essere confermata anche dai primi dati, ancora "grezzi", del mese di ottobre.

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, On. Andrea Orlando, ha più volte sottolineato, anche di recente, come sia inaccettabile che il rilancio del Paese e la ripresa delle attività produttive comportino un calo di attenzione verso la sicurezza sui luoghi di lavoro e che occorre, a tale scopo, attivare iniziative concrete e definire un piano organico finalizzato alla prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali. Questa è anche la posizione più volte ribadita dal Civ e dal Consiglio d'Amministrazione, ma, direi, da tutto l'Istituto.

Il contrasto al fenomeno infortunistico, oltre ad avere rilevanti effetti economici sul sistema produttivo, è anche, e soprattutto, una questione di civiltà.

Senza una vera diffusione della cultura della sicurezza a partire dalle scuole, come ricordava la Senatrice Matrisciano, non bastano le sole norme o le sanzioni per ridurre gli infortuni.

E questo credo sia un punto focale, l'obiettivo di fondo della strategia di prevenzione dell'Istituto, una strategia di prevenzione che è stata ampiamente delineata dal Civ nel corso di questa consiliatura e che si articola in diverse azioni e a cui sono state destinate ingenti risorse a valere sul Bilancio dell'Istituto, che comprendono il sostegno alle fondamentali attività di formazione e informazione, l'erogazione di incentivi economici a fondo perduto alle imprese che realizzano investimenti per il miglioramento dei livelli di sicurezza (i cosiddetti Bandi Isi), per importi che, dal 2010 ad oggi, si attestano a circa due miliardi e mezzo di euro, cui vanno aggiunti altri due miliardi e mezzo per la riduzione dei premi assicurativi alle imprese che investono in prevenzione.

Si tratta di azioni prevenzionali che, sempre di più, dovranno essere determinate

attraverso la puntuale analisi delle cause degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali e, quindi, attraverso un potenziamento dell'utilizzo e della condivisione delle banche dati come strumenti di conoscenza per programmare, pianificare e valutare, adeguatamente, sia l'attività di prevenzione sia quella di vigilanza; questa credo sia, peraltro, la ratio delle recenti disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro che sono contenute nel decreto legge 21 ottobre 2021, n. 146¹¹⁹.

Così come sarà altrettanto essenziale potenziare l'attività di ricerca dell'Istituto per anticipare e gestire i cambiamenti nel mondo del lavoro e per proporre soluzioni innovative di fronte ai rischi emergenti che sono collegati con i nuovi modelli organizzativi, con l'evoluzione dei processi produttivi e con l'invecchiamento della popolazione lavorativa.

Sul versante della tutela assicurativa ritengo che non si possano non condividere gli indirizzi strategici del Civ, da ultimo ribaditi nella Relazione Programmatica 2022-2024¹²⁰, in particolare in materia di completamento dell'estensione della platea assicurativa. Il Presidente del Civ ricordava in precedenza che, allo stato, sono tre milioni i lavoratori privi della tutela dell'Inail.

È vero che recenti interventi normativi hanno esteso la nostra tutela ad alcune categorie di lavoratori, penso ad esempio ai *rider*¹²¹, ai percettori di reddito di cittadinanza impegnati nei progetti utili alla collettività e, da ultimo, ai lavoratori autonomi dello spettacolo, ma credo che debba essere superata la logica degli interventi settoriali per privilegiare una riforma complessiva che miri ad una generalizzata tutela; occorre, cioè, superare il principio dell'obbligo assicurativo in ragione del mero requisito soggettivo in modo da includere nell'ambito della tutela dell'assicurazione sociale contro infortuni e tecnopatie un gran numero di rapporti di lavoro che oggi sono esclusi perché non riconducibili allo schema classico della subordinazione, anche al fine di tener conto dei cambiamenti del mondo del lavoro e delle esigenze di flessibilità del lavoro.

Analogamente credo sia ormai giunto il momento, e mi pare che ve ne siano tutte le condizioni, per un effettivo rafforzamento delle prestazioni nei confronti dei nostri assistiti, a cominciare, proprio, dall'eliminazione o dalla riduzione della franchigia e non v'è dubbio che vadano potenziati gli interventi di reinserimento professionale dei disabili da lavoro.

I positivi risultati del Bilancio dell'Istituto, che, anticipo, verranno confermati anche nel Bilancio 2022, consentono ampiamente, e adeguatamente, di sostenere questi interventi e questi miglioramenti purché venga restituita all'Istituto l'indispensabile e più volte invocata "autonomia di azione".

119 Cfr., supra, nota 21.

120 Cfr. Deliberazione Civ 24 maggio 2021, n. 5 – Relazione Programmatica 2022-2024.

121 Cfr., supra, nota 22.

Nell'avviarmi alla conclusione, e stavolta nel mio ruolo di Capo del Personale, non posso esimermi dal sottolineare, come fatto già dal Presidente della Commissione Consiliare del Civ per le Politiche per l'Organizzazione, che il raggiungimento di questi sfidanti obiettivi e la piena realizzazione delle nostre articolate funzioni, tra l'altro aumentate durante la fase pandemica, non possa prescindere da un adeguato rafforzamento qualitativo e quantitativo del nostro Personale.

I dati da questo punto di vista sono eloquenti e preoccupanti. Li sintetizzo, ricordando che, in un decennio, l'Istituto ha perso oltre 2.500 unità di personale, pari ad un quarto della propria forza lavoro e che si registrano carenze importanti in tutto il Territorio nazionale e in tutti i settori di attività.

E ciò, peraltro, a fronte di un fabbisogno teorico complessivo che già di per sé sarebbe largamente insufficiente rispetto alle funzioni istituzionali dell'Inail. Si sta ponendo rimedio a questa situazione attraverso concorsi che si stanno svolgendo proprio in questo periodo, anche se sarà necessario del tempo per recuperare. Quello che è certo è che, in questa fase, l'Istituto non può permettersi di rinunciare al rapporto professionale dei medici e degli infermieri che sono stati assunti durante la pandemia con contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Si tratta di personale indispensabile per svolgere, tra l'altro, attività di valutazione e di gestione del fenomeno infortunistico legato al Covid-19, per assicurare i percorsi riabilitativi post-Covid e per continuare a contribuire alla campagna nazionale di vaccinazione. E per questo mi unisco convintamente all'appello che il Consiglio d'Amministrazione dell'Istituto recentemente ha rivolto a Parlamento e Governo, che, oggi, estenderei anche alle Parti Sociali, per sostenere la proposta normativa che l'Istituto ha predisposto e che ci consentirà non solo di continuare ad avvalerci di questo personale, ma anche di svolgere quelle attività importanti cui facevo in precedenza riferimento.

Nonostante queste criticità e con questa situazione di carenza, che inevitabilmente incidono sulle nostre capacità gestionali, ritengo che il ruolo dell'Inail continuerà ad essere centrale e determinante per il rilancio del Paese e per la ripresa in sicurezza delle attività produttive.

E per svolgere questo ruolo, l'Istituto potrà continuare ad avvalersi del percorso tracciato e del patrimonio di idee, di stimoli e di indirizzi strategici elaborati dal Civ in questi quattro anni. Ed è per questo che vorrei concludere questo mio contributo con un sentito ringraziamento al Presidente del Civ, al Vicepresidente, ai Presidenti delle Commissioni Consiliari, alle Consigliere ed ai Consiglieri per la passione, l'impegno e la lungimiranza con cui hanno svolto questa importante funzione nell'interesse dell'Istituto e soprattutto dei nostri assistiti.

Intervento del
Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali
On. Andrea Orlando



Vorrei portare qui il mio saluto a tutti i componenti ed al Presidente Bettoni e vorrei rivolgere all'intero Consiglio di Indirizzo e Vigilanza un ringraziamento assolutamente particolare e sincero, per nulla formale, per il lavoro scrupoloso che è stato portato avanti in questi anni che non sono stati anni semplici, anni nei quali ci si è dovuto confrontare con i profondi mutamenti economici, anni in cui è arrivata la pandemia e questo Istituto è stato chiamato a fronteggiare un'emergenza che non ha eguali nella storia dell'umanità con ricadute notevoli anche all'interno del mondo del lavoro e sia sotto il profilo del rischio sia sotto il profilo delle tutele io credo che l'Inail abbia svolto bene il suo ruolo.

Oggi sta affrontando un'altra fase difficile perché la pandemia non è passata, ma a questo la ripresa economica ha aggiunto la recrudescenza degli infortuni sul lavoro, dei morti sul lavoro che, purtroppo, si registra in questi ultimi mesi.

Voglio ringraziarvi non solo per il ruolo di salvaguardia essenziale dell'assicurazione sociale obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, ma anche per la funzione propositiva, l'attività di ricerca, di riabilitazione, reinserimento e prevenzione che rendono questo Istituto uno strumento preziosissimo per il Paese.

Credo che di questa importante opera siano testimonianza le tante iniziative in materia di interventi informativi e di finanziamento per l'ammodernamento tecnologico che sono stati messi in campo proprio dall'Inail nel corso di questi anni e che sono stati evidenziati dalla Relazione che ella ha svolto.

Una Relazione che si fa apprezzare non solo per i toni e per le parole, connotate da una particolare chiarezza, che non sempre è comune in questo tipo di relazioni, ma anche, e lo ha richiamato ora, per la franchezza, per i contenuti netti, devo dire, rispetto ai quali, io registro una sintonia di fondo, in particolare in relazione all'esigenza di procedere ad un profondo aggiornamento del Testo Unico [delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali] sotto due direzioni concomitanti: prima di tutto, sul piano soggettivo; e questo per garantire le relative tutele in senso universalistico.

Credo che sia matura una direzione che porti ad una completa socializzazione del rischio e dell'universalità della copertura assicurativa dell'Inail. Stiamo lavorando per estendere in chiave universalistica; anzi, abbiamo lavorato, e non senza problemi, contraddizioni e difficoltà, però con un risultato che credo sarà apprezzabile progressiva-

mente verso un'impostazione universalistica delle tutele degli ammortizzatori sociali, ma ancora oggi la più antica delle assicurazioni sociali, le cui origini, come voi sapete, risalgono alla fine dell'Ottocento, è rimasta selettiva e non copre tutti i rischi e non copre tutti i lavoratori.

Bisogna, perciò, rimuovere questa asimmetria tra i due Testi Unici: quello della sicurezza che riconosce come destinatari e vittime tutte le persone che lavorano, subordinati ed autonomi, e quello sulle tutele Inail che non riconosce come soggetti da proteggere nemmeno tutti i lavoratori, non solo autonomi, ma addirittura neppure tutti quelli subordinati. Il secondo aspetto che io vorrei richiamare è la necessità di aumentare la protezione indennitaria; questo perché il Testo Unico Inail lascia scoperti da indennizzo troppi infortuni e troppi lavoratori che presentano danni di lieve entità.

Andrebbe, quindi, valutata, lo abbiamo detto anche in altre occasioni, anche in occasioni promosse dal Presidente dell'Istituto, una proposta di riforma che sia orientata in direzione dell'abolizione della cosiddetta franchigia ed alla revisione della tabella delle menomazioni, oltre che alla necessità di garantire degli adeguati strumenti di tutela, quali la riqualificazione e la ricollocazione del personale ed un collocamento mirato per i lavoratori che hanno subito danni di lieve entità; tutto questo con un'adeguata rendita di passaggio che li accompagni fino alla nuova mansione idonea.

Si tratta, io credo, di due interventi di riforma di cui si discute da molto tempo, da troppo tempo, nonostante la loro urgenza, tanto più nel quadro che stiamo vivendo e che, secondo la stessa Relazione del Presidente del Civ, appaiono attuabili e sostenibili anche sul piano dei costi del sistema assicurativo.

Per quanto concerne il tema prioritario della prevenzione, vorrei dire, innanzitutto, che il Ministero è consapevole della drammaticità, ed al tempo stesso, della complessità della materia.

Garantire la salute sul lavoro richiede un'azione che è complessa, sinergica, alla quale concorrono un insieme di strumenti, di metodi, di tecniche che hanno natura tra loro diversa, azioni orientate però verso una medesima strategia che è quella della protezione della persona; nell'ottica, quindi, della protezione primaria in modo da eliminare alla fonte i fattori di rischio ed intervenire ex ante sulle cause degli infortuni e questa strategia noi l'abbiamo messa in atto per quanto riguarda l'epidemia da Covid-19.

Come ha rilevato l'Inail, infatti, questo impatto ha prodotto un considerevole aumento dei morti professionali nel 2020 e voglio ribadirlo anche in questa autorevole sede sarebbe un grave errore pensare che si possa abbassare la guardia sui luoghi di lavoro;

Al contrario, penso che si debba perseguire con coerenza e rigore la strategia della prudenza che è stata messa in atto dal Governo proprio a partire dai luoghi di lavoro, facendo tesoro dell'esperienza che fino a qui abbiamo portato avanti e di cui l'Inail è stato, lo voglio dire pubblicamente, il motore perché, sui protocolli, è stato possibile accompagnare quell'aggiornamento in tempo reale perché noi alle spalle avevamo il supporto tecnico dell'Inail a quella complessa negoziazione. Se non fosse stato per l'Inail non

saremmo stati in grado di fare dei passi significativi in avanti. Dobbiamo proseguire attraverso i protocolli negoziati sulla sicurezza tra le Parti Sociali. Dobbiamo intervenire ancora con l'obbligo vaccinale per il personale del settore sanitario. Dobbiamo lavorare per consolidare la scelta della previsione del green pass per poter accedere ai luoghi di lavoro; io credo che anche una prassi che abbiamo sperimentato che è quella di aggiornare, fare il punto, implementare anche a prescindere dalla normativa gli strumenti che avevamo messo in campo e anche una prassi, perché noi stiamo inseguendo una cosa che sta cambiando tutti i giorni, che sta cambiando tutti i giorni anche le nostre relazioni sociali, l'organizzazione stessa del lavoro; sta cambiando la percezione psicologica del Paese e quindi è ragionevole che uno strumento flessibile come sono i protocolli possa essere via via adeguato senza neanche bisogno di particolari solennità in alcuni casi: si tratta semplicemente a volte di prendere atto di ciò che è avvenuto e sta avvenendo sui luoghi di lavoro.

Dobbiamo dirlo perché credo sia giusto anche indicarlo, spesso noi non siamo consapevoli, ma le misure che abbiamo assunto sono diventate di esempio anche oltre confine: io ricordo la polemica sul fatto che questa cosa la stessimo facendo solo noi; no, una volta tanto noi l'abbiamo fatta per primi, non è che l'abbiamo fatta soltanto noi. Perché credo che quando un metodo funziona, questo metodo vada capitalizzato.

Venendo invece all'altro punto che ho sollevato e cioè quello che riguarda la significativa e preoccupante recrudescenza degli infortuni sui luoghi di lavoro, noi abbiamo fatto un passo che non riteniamo sia esaustivo ma nemmeno simbolico perché come spesso accade l'utilizzo delle sanzioni come valore simbolico credo che, di solito, produca per l'eterogenesi dei fini un effetto opposto a quello che ci si prefigge.

Siamo intervenuti perché avevamo un vuoto che abbiamo colmato nelle condizioni date, nel senso che nelle condizioni date rischiavamo di avere, in assenza del patrimonio informativo necessario, l'impossibilità di applicare qualunque tipo di sanzione. Non ci dobbiamo attestare su questo perché è il presupposto fondamentale per avere una qualificazione effettiva delle imprese ed anche per articolare meglio la risposta perché intervenire in modo eguale anche a fronte di situazioni diverse si finisce inevitabilmente per determinare un qualche grado di ingiustizia alla quale non ci dobbiamo rassegnare.

Dobbiamo realizzare, via via, degli strumenti, anche sanzionatori, che siano più raffinati e quindi tengano conto anche della storia dell'impresa però se la storia nel corso di questi anni non l'abbiamo mai fotografata necessariamente partiamo così. Però non dobbiamo rinunciare a costruire questo *track record* che, secondo me, è il punto fondamentale sul quale lavorare. Non c'è solo il fronte della sanzione, ma anche la leva degli incentivi deve essere utilizzata in questa battaglia.

Credo vada ridotto lo scarto abbastanza rilevante nel mondo del lavoro tra le regole e la loro effettiva applicazione, cosa che del resto viene confermata dall'esito degli accertamenti ispettivi dai quali emergono delle percentuali molto elevate di irregolarità e questo non è accettabile per un Paese come il nostro perché molte di queste illegalità da un lato rappresentano il brodo di coltura degli incidenti e dall'altro rappresentano il *link* con altre forme di irregolarità che proliferano nella società.

Questo credo sia un tema al quale dobbiamo prestare particolare attenzione perché spesso da un lato ci sono gli effetti che si producono sui lavoratori ma dall'altro è anche segnale di una concorrenza sleale. Ed è su questo snodo cruciale dell'ineffettività che abbiamo cercato di intervenire per garantire l'applicazione delle regole all'interno dei luoghi di lavoro e per potenziare la Strategia di Prevenzione.

Questa è esattamente la filosofia che è alla base degli interventi contenuti nel decreto col quale siamo intervenuti in via d'urgenza con l'obiettivo di cambiare in modo strutturale le condizioni della sicurezza sui luoghi di lavoro ed anche qui non mi riferisco alle sanzioni ma mi riferisco invece al rafforzamento che abbiamo voluto delle dotazioni organiche dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e poi, e questo è il punto che riguarda più direttamente l'Inail, della costruzione di un'interlocuzione tra imprese e sistema pubblico che è quello che viene prima delle sanzioni.

Dobbiamo costruire un sistema attraverso il quale l'accompagnamento delle imprese verso gli obiettivi del miglioramento degli standard della sicurezza veda nell'Inail l'interlocutore fondamentale. Noi dobbiamo costruire una struttura, come già in parte avviene, che sia sostanzialmente un mega consulente delle imprese italiane e che abbia una rete che si appoggia sulla bilateralità.

Credo che l'architettura che dobbiamo realizzare è esattamente questa: un motore con una serie di satelliti che sono rappresentati dall'incontro tra le Parti Sociali.

Su questo penso che sia anche giusto chiedere di spendere un po' di più e che sia un obiettivo che dobbiamo mettere all'ordine del giorno, perché se vogliamo parlare di prevenzione dobbiamo prendere un po' atto che la prevenzione non può essere da un lato improvvisata e dall'altro gratuita e soprattutto ci vuole un motore che in qualche modo sia in grado di gestire questo universo ed io non riesco a vedere niente altro che non sia l'Inail probabilmente in collaborazione con i privati, ma non mi viene in mente nient'altro che possa sostituire questo soggetto.

Ora tutto questo ragionamento che io ho fatto potrebbe essere approcciato già almeno su alcuni punti a partire dalla prossima Legge di Bilancio. Io credo che ci sono alcuni interventi che sono puntuali su alcuni meccanismi di funzionamento che non hanno costi particolari e che si possano iniziare a fare.

Naturalmente non mi illudo che tutto quello che ho detto possa essere affrontato e risolto in questa Legge di Bilancio ma è mia intenzione prevedere un pacchetto di emendamenti che recepisca alcune di queste questioni che ho posto ed incominci a mettere alcuni paletti che vanno in questa direzione.

Mi faceva piacere dirlo qui in questa occasione perché credo sia il modo migliore di rispondere anche alle questioni che sono state poste all'interno della Relazione e perché poi in fondo il compito del Civ in fondo sia prevalentemente questo: che non è semplicemente di vigilanza ma anche di funzione pro-attiva che aiuti e stimoli l'evoluzione del sistema perché altrimenti basterebbe a se stessa l'Inail e la sua *governance* se non ci fosse anche bisogno di un'osmosi con la rappresentanza delle forze sociali.

Credo che il Legislatore, quando ha pensato al Civ, non ha pensato al duplicato del Consiglio d'Amministrazione o ad un controllore soltanto, ma ha pensato ad un soggetto che debba stimolare l'evoluzione di un Ente che si è evoluto dal momento della sua nascita perché in fondo l'Inail è diventato progressivamente quello che è anche sotto l'impulso dei cambiamenti che ci sono stati nel mondo del lavoro e nell'ambito dell'economia.

Mi piaceva porre queste questioni di carattere operativo insieme ai ringraziamenti perché penso che poi i ringraziamenti vengono archiviati; quello che si riesce a fare e quello su cui si riesce a incidere è il miglior ringraziamento che si può esprimere ed il lascito più duraturo di un contributo che è stato prezioso ed importante per l'Inail e per il Paese.

Indici delle Deliberazioni del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

Indice cronologico

Indice sistematico

Indice per Missioni e Programmi

**Indice cronologico
delle Deliberazioni del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza**

Indice cronologico delle deliberazioni del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

data	numero	oggetto
20/12/17	23	Elezione del Presidente
28/12/17	24	Variazione al Bilancio di previsione 2017 (Provvedimento n. 2)
22/01/18	1	Elezione del Consigliere delegato a sostituire il Presidente del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza in caso di sua assenza o impedimento che assume la denominazione di Vicepresidente
22/01/18	2	Istituzione delle Commissioni Consiliari permanenti e nomina dei relativi Presidenti e Componenti.
31/01/18	3	Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2018
31/01/18	4	Bilancio di previsione 2018. Esercizio provvisorio
31/01/18	5	Deliberazione Civ del 22/01/18, n.2 - Istituzione delle Commissioni Consiliari permanenti e nomina dei relativi Presidenti e Componenti. Parziale modificazione
21/02/18	6	Piano triennale degli investimenti 2018/2020. Articolo 8, comma 15, del decreto legge n. 78/2010 convertito con modificazioni nella Legge n. 122/ 2010
21/02/18	7	Piano della Formazione 2018-2020
11/04/18	8	Piano della <i>Performance</i> 2018-2020
18/04/18	9	Linee di Mandato 2018-2021
06/06/18	10	Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018-2020
20/06/18	11	Relazione Programmatica 2019-2021 - Nuova denominazione dei Programmi 1 e 2 della Missione 4 "Ricerca ed Innovazione"
20/06/18	12	Relazione Programmatica 2019-2021
20/06/18	13	Linee di indirizzo per la Ricerca Inail 2018
04/07/18	14	Relazione sulla <i>Performance</i> 2017
04/07/18	15	Variazione al Bilancio di previsione 2018
31/07/18	16	Riaccertamento dei residui attivi e passivi in essere al 31 dicembre 2016
31/07/18	17	Conto consuntivo per l'esercizio 2017
12/09/18	18	Sostituzione di un componente del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza: reintegro composizione delle Commissioni Consiliari
14/11/18	19	Variazione al Bilancio di previsione per l'esercizio 2018. (Provvedimento n. 2 - Assestamento)
27/11/18	20	Aggiornamento delle linee di indirizzo per la concessione di incentivi economici alle imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro - Bandi ISI 2018

Indice cronologico delle deliberazioni del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

data	numero	oggetto
11/12/18	21	Integrazione delle Linee di indirizzo per il reinserimento lavorativo
11/12/18	22	Sostituzione di un componente del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza - reintegro composizione delle Commissioni Consiliari
09/01/19	1	Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2019
09/01/19	2	Bilancio di previsione 2019. Esercizio provvisorio
30/01/19	3	Piano triennale degli investimenti 2019/2021. Articolo 8, comma 15, del decreto legge n. 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010
30/01/19	4	Piano delle Attività di Ricerca 2019 - 2021
30/01/19	5	Esercizio provvisorio 2019. Rettifica
07/03/19	6	Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019 - 2021
03/04/19	7	Piano della <i>Performance</i> 2019 - 2021
23/05/19	8	Relazione Programmatica 2020 - 2022
23/05/19	9	Variazione al Bilancio di previsione 2019 (Provvedimento n. 1)
23/05/19	10	Piano triennale della Formazione 2019-2021
17/07/19	11	Relazione sulla <i>Performance</i> 2018
01/08/19	12	Piano triennale degli investimenti 2019/2021
03/09/19	13	Riaccertamento dei residui attivi e passivi in essere al 31 dicembre 2017
03/09/19	14	Conto consuntivo per l'esercizio 2018
13/11/19	15	Variazione al Bilancio di Previsione 2019 - variazione 2 (assestamento)
28/11/19	16	Variazione al bilancio di previsione per l'esercizio 2019. (Provvedimento n. 3)
28/11/19	17	Aggiornamento delle linee di indirizzo per la concessione di incentivi economici alle imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro - Bandi ISI 2019
08/01/20	1	Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2020
08/01/20	2	Bilancio di previsione 2020. Esercizio provvisorio
12/02/20	3	Piano triennale degli investimenti 2020/2022
09/04/20	4	Piano della <i>Performance</i> 2020 - 2022
09/04/20	5	Piano triennale per l'Organizzazione digitale 2020/22
09/04/20	6	Malattie di origine professionale: verifica dello stato di avanzamento delle attività e aggiornamento degli indirizzi del Civ
09/04/20	7	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022
12/05/20	8	Relazione Programmatica 2021/23
12/05/20	9	Piano della Formazione 2020/22
25/06/20	10	Sostituzione di un componente del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza - aggiornamento composizione delle Commissioni Consiliari.
25/06/20	11	Variazione al Bilancio di previsione per l'esercizio 2020. (Provvedimento n. 1).
25/06/20	12	Piano della Ricerca 2019-2021. Consuntivo anno 2019.
13/07/20	13	Relazione sulla <i>Performance</i> 2019

Indice cronologico delle deliberazioni del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

data	numero	oggetto
13/07/20	14	Regolamento per il funzionamento dei Comitati Consultivi Provinciali (COCO-PRO) e dei Coordinamenti Regionali dei Comitati Consultivi Provinciali (CRC)
13/07/20		Ordine del Giorno - Risorse per la prevenzione
05/08/20	15	Riaccertamento dei residui attivi e passivi in essere al 31 dicembre 2018.
05/08/20	16	Conto consuntivo per l'esercizio 2019
05/08/20	17	Responsabile della Segreteria Tecnica del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza
02/09/20	18	Aggiornamento al Piano triennale degli Investimenti 2020/22
21/10/20	19	Piano triennale di azioni positive 2020/2022
21/10/20	20	Percorso di ricostituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione della <i>performance</i>
05/11/20	21	Variazione al bilancio di previsione per l'esercizio 2020 - Provvedimento n. 2: Assestamento
30/12/20	22	Ulteriori integrazioni delle Linee di indirizzo per il reinserimento lavorativo
30/12/20	23	Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2021
30/12/20	24	Bilancio di previsione 2021. Esercizio provvisorio
01/02/21	1	Piano triennale degli investimenti 2021/2023
17/03/21	2	Piano triennale della formazione 2020-2022 - aggiornamento 2021.
17/03/21	3	Piano della <i>Performance</i> 2021 - 2023
24/05/21	4	Designazione del Componente del Comitato Scientifico per la Ricerca
24/05/21	5	Relazione Programmatica 2022/24
28/05/21	6	Piano della Ricerca 2019-2021. Consuntivo anno 2020
28/05/21	7	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023
20/07/21	8	Relazione sulla <i>Performance</i> 2020
03/09/21	9	Riaccertamento dei residui attivi e passivi in essere al 31 dicembre 2019
03/09/21	10	Conto consuntivo per l'esercizio 2020
23/09/21	11	Aggiornamento delle linee di indirizzo per la concessione di incentivi economici alle imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro - Bandi ISI 2021
23/09/21	12	Linee di indirizzo per la Ricerca Inail 2021
29/11/21	13	Variazione al Bilancio di previsione per l'esercizio 2021. (Provvedimento n. 1 - Assestamento)
20/12/21	14	Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2022
20/12/21	15	Bilancio di previsione 2022: esercizio provvisorio
11/01/22	1	Piano delle Attività di Ricerca 2022-2024
26/01/22	2	Piano triennale degli investimenti 2022/24. Articolo 8, comma 15, del decreto legge n. 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010
26/01/22		Ordine del Giorno - Bilancio Tecnico-Attuariale

**Indice sistematico
delle Deliberazioni del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza**

Indice sistematico delle deliberazioni del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

Anticorruzione e trasparenza

data	numero	oggetto
06/06/18	10	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018-2020
07/03/19	6	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021
09/04/20	7	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022
28/05/21	7	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023

Bilancio

data	numero	oggetto
28/12/17	24	Variazione al Bilancio di previsione 2017 (Provvedimento n. 2)
31/01/18	3	Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2018
31/01/18	4	Bilancio di previsione 2018. Esercizio provvisorio
04/07/18	15	Variazione al Bilancio di previsione 2018
31/07/18	16	Riaccertamento dei residui attivi e passivi in essere al 31 dicembre 2016
31/07/18	17	Conto consuntivo per l'esercizio 2017
14/11/18	19	Variazione al Bilancio di previsione per l'esercizio 2018. (Provvedimento n. 2 - Assestamento)
09/01/19	1	Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2019
09/01/19	2	Bilancio di previsione 2019. Esercizio provvisorio
30/01/19	5	Esercizio provvisorio 2019. Rettifica
23/05/19	9	Variazione al Bilancio di previsione 2019 (Provvedimento n. 1)
03/09/19	13	Riaccertamento dei residui attivi e passivi in essere al 31 dicembre 2017
03/09/19	14	Conto consuntivo per l'esercizio 2018
13/11/19	15	Variazione al Bilancio di previsione 2019 - variazione 2 (assestamento)
28/11/19	16	Variazione al Bilancio di previsione per l'esercizio 2019. (Provvedimento n. 3)
08/01/20	1	Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2020
08/01/20	2	Bilancio di previsione 2020. Esercizio provvisorio
25/06/20	11	Variazione al Bilancio di previsione per l'esercizio 2020. (Provvedimento n. 1)

Indice sistematico delle deliberazioni del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

Bilancio (segue)

data	numero	oggetto
05/08/20	15	Riaccertamento dei residui attivi e passivi in essere al 31/12/18
05/08/20	16	Conto consuntivo per l'esercizio 2019
05/11/20	21	Variazione al Bilancio di previsione per l'esercizio 2020 - Provvedimento n. 2 - Assestamento
30/12/20	23	Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2021
30/12/20	24	Bilancio di previsione 2021. Esercizio provvisorio
03/09/21	9	Riaccertamento dei residui attivi e passivi in essere al 31/12/19
03/09/21	10	Conto consuntivo per l'esercizio 2020
29/11/21	13	Variazione al Bilancio di previsione per l'esercizio 2021. (Provvedimento n. 1 - Assestamento)
20/12/21	14	Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2022
20/12/21	15	Bilancio di previsione 2022: esercizio provvisorio
26/01/22		Ordine del Giorno — Bilancio Tecnico-Attuariale

Comitati Consultivi Provinciali

data	numero	oggetto
13/07/20	14	Regolamento per il funzionamento dei Comitati Consultivi Provinciali (Cocopro) e dei Coordinamenti Regionali dei Comitati Consultivi Provinciali (Crc)

Formazione (interna)

data	numero	oggetto
21/02/18	7	Piano della Formazione 2018-2020
23/05/19	10	Piano triennale della Formazione 2019-2021
12/05/20	9	Piano della Formazione 2020-2022
17/03/21	2	Piano triennale della Formazione 2020/22 - aggiornamento 2021

Funzionamento Civ e Commissioni Consiliari

data	numero	oggetto
20/12/17	23	Elezione del Presidente
22/01/18	1	Elezione del Consigliere delegato a sostituire il Presidente del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza in caso di sua assenza o impedimento, che assume la denominazione di Vicepresidente
22/01/18	2	Istituzione delle Commissioni Consiliari permanenti e nomina dei relativi Presidenti e Componenti

Indice sistematico delle deliberazioni del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

Funzionamento Civ e Commissioni Consiliari (segue)

data	numero	oggetto
31/01/18	5	Deliberazione 22/01/18, n. 2 - Istituzione delle Commissioni Consiliari permanenti e nomina dei relativi Presidenti e Componenti. Parziale modificazione
12/09/18	18	Sostituzione di un componente del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza: reintegro composizione Commissioni Consiliari
11/12/18	22	Sostituzione di un componente del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza: reintegro composizione Commissioni Consiliari
25/06/20	10	Sostituzione di un componente del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza: aggiornamento composizione Commissioni Consiliari
05/08/20	17	Responsabile della Segreteria Tecnica del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

Informatica

data	numero	oggetto
09/04/20	5	Piano triennale per l'Organizzazione Digitale 2020/22

Intese e/o rapporti con altre Istituzioni e/o altri Organi

data	numero	oggetto
21/10/20	20	Percorso di ricostituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione della <i>Performance</i>
24/05/21	4	Designazione del Componente del Comitato Scientifico per la Ricerca

Investimenti

data	numero	oggetto
21/02/18	6	Piano triennale degli investimenti 2018/20. Art. 8, comma 15, del decreto legge n. 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/10
30/01/19	3	Piano triennale degli investimenti 2019/21. Art. 8, comma 15, del decreto legge n. 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/10
01/08/19	12	Piano triennale degli investimenti 2019/21. Art. 8, comma 15, del decreto legge n. 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/10. Aggiornamento al 30/06/19
12/02/20	3	Piano triennale degli investimenti 2020/22. Art. 8, comma 15, del decreto legge n. 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/10
02/09/20	18	Aggiornamento al Piano triennale degli investimenti 2020/22. Art. 8, comma 15, del decreto legge n. 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/10. Aggiornamento ai sensi dell'art. 95, comma 6-bis, del decreto legge 19/05/20, n. 34 convertito con modificazioni dalla legge 17/07/20; n. 77
01/02/21	1	Piano triennale degli investimenti 2021/23. Art. 8, comma 15, del decreto legge n. 78/10 convertito con modificazioni nella legge n. 122/10
26/01/22	2	Piano triennale degli investimenti 2022/24. Articolo 8, comma 15, del decreto legge n. 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010

Indice sistematico delle deliberazioni del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

Linee di indirizzo

data	numero	oggetto
20/06/18	13	Linee di indirizzo per la Ricerca Inail 2018
27/11/18	20	Aggiornamento delle linee di indirizzo per la concessione di incentivi economici alle imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro — Bandi Isi 2018
11/12/18	21	Integrazione delle linee di indirizzo per il reinserimento lavorativo
28/11/19	17	Aggiornamento delle linee di indirizzo per la concessione di incentivi economici alle imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro — Bandi Isi 2019
09/04/20	6	Malattie di origine professionale: verifica dello stato di avanzamento delle attività ed aggiornamento degli indirizzi del Civ
30/12/20	22	Ulteriori integrazioni delle Linee di Indirizzo per il reinserimento lavorativo
23/09/21	11	Aggiornamento delle linee di indirizzo per la concessione di incentivi economici alle imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro — Bandi Isi 2021
23/09/21	12	Linee di indirizzo per la Ricerca Inail 2021

Linee di Mandato

data	numero	oggetto
18/04/18	9	Linee di Mandato 2018/21

Malattie Professionali

data	numero	oggetto
09/04/20	6	Malattie di origine professionale: verifica dello stato di avanzamento delle attività ed aggiornamento degli indirizzi del Civ

Organizzazione Digitale

data	numero	oggetto
09/04/20	5	Piano Triennale per l'Organizzazione Digitale 2020/22

Risorse Umane

21/10/20	19	Piano Triennale di azioni positive 2020/22
----------	----	--

Performance

data	numero	oggetto
11/04/18	8	Piano della <i>Performance</i> 2018 - 2020
04/07/18	14	Relazione sulla <i>Performance</i> 2017
03/04/19	7	Piano della <i>Performance</i> 2019 - 2021
17/07/19	11	Relazione sulla <i>Performance</i> 2018
09/04/20	4	Piano della <i>Performance</i> 2020 - 2022
13/07/20	13	Relazione sulla <i>Performance</i> 2019
17/03/21	3	Piano della <i>Performance</i> 2021 - 2023
20/07/21	8	Relazione sulla <i>Performance</i> 2020

Indice sistematico delle deliberazioni del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

Prevenzione e Bandi Isi

data	numero	oggetto
27/11/18	20	Aggiornamento delle linee di indirizzo per la concessione di incentivi economici alle imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro — Bandi Isi 2018
28/11/19	17	Aggiornamento delle linee di indirizzo per la concessione di incentivi economici alle imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro — Bandi Isi 2019
13/07/20		Ordine del Giorno — Risorse per la prevenzione
23/09/21	11	Aggiornamento delle linee di indirizzo per la concessione di incentivi economici alle imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro — Bandi Isi 2021

Reinserimento

data	numero	oggetto
11/12/18	21	Integrazione delle linee di indirizzo per il reinserimento lavorativo
30/12/20	22	Ulteriori integrazioni delle Linee di Indirizzo per il reinserimento lavorativo

Relazione Programmatica

data	numero	oggetto
20/06/18	11	Relazione Programmatica 2019/21 — Nuova denominazione dei Programmi 1 e 2 della Missione 4 "Ricerca ed Innovazione"
20/06/18	12	Relazione Programmatica 2019 - 2021
23/05/19	8	Relazione Programmatica 2020 - 2022
12/05/20	8	Relazione Programmatica 2021 - 2023
24/05/21	5	Relazione Programmatica 2022 - 2024

Ricerca

data	numero	oggetto
20/06/18	13	Linee di Indirizzo per la Ricerca Inail 2018
30/01/19	4	Piano delle Attività di Ricerca 2019/21
25/06/20	12	Piano della Ricerca 2019/21. Consuntivo anno 2019
24/05/21	4	Designazione del componente del Comitato Scientifico per la Ricerca
28/05/21	6	Piano della Ricerca 2019/21. Consuntivo anno 2020
23/09/21	12	Linee di Indirizzo per la Ricerca Inail 2021
11/01/22	1	Piano delle Attività di Ricerca 2022-2024

**Indice per Missioni e Programmi
delle Deliberazioni del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza**

Indice per Missioni e Programmi delle deliberazioni del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

Missione 1 **Politiche Previdenziali**
Programma 2 **Prestazioni Economiche agli Assicurati**

data	numero	oggetto
09/04/20	6	Malattie di origine professionale: verifica dello stato di avanzamento delle attività ed aggiornamento degli indirizzi del Civ

Missione 2 **Tutela della salute**
Programma 2 **Attività di reinserimento socio-lavorativo**

data	numero	oggetto
11/12/18	21	Integrazione delle linee di indirizzo per il reinserimento lavorativo
30/12/20	22	Ulteriori integrazioni delle Linee di Indirizzo per il reinserimento lavorativo

Indice per Missioni e Programmi delle deliberazioni del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

Missione 3 Politiche per il lavoro
Programma 1 Attività di sostegno economico per la prevenzione

data	numero	oggetto
27/11/18	20	Aggiornamento delle linee di indirizzo per la concessione di incentivi economici alle imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro — Bandi Isi 2018
28/11/19	17	Aggiornamento delle linee di indirizzo per la concessione di incentivi economici alle imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro — Bandi Isi 2019
13/07/20		Ordine del Giorno - Risorse per la Prevenzione
23/09/21	11	Aggiornamento delle linee di indirizzo per la concessione di incentivi economici alle imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro — Bandi Isi 2021

Indice per Missioni e Programmi delle deliberazioni del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

Missione 4 **Ricerca ed Innovazione**
Programma 1 **Attività di ricerca istituzionale**

data	numero	oggetto
20/06/18	13	Linee di indirizzo per la Ricerca Inail 2018
30/01/19	4	Piano della Attività di Ricerca 2019/21
25/06/20	12	Piano della Ricerca 2019-2021. Consuntivo Anno 2019
28/05/21	6	Piano della Ricerca 2019/21. Consuntivo anno 2020
23/09/21	12	Linee di indirizzo per la Ricerca Inail 2021
11/01/22	1	Piano delle Attività di Ricerca 2022-2024

Missione 4 **Ricerca ed Innovazione**
Programma 2 **Attività di ricerca scientifica**

data	numero	oggetto
20/06/18	13	Linee di indirizzo per la Ricerca Inail 2018
30/01/19	4	Piano della Attività di Ricerca 2019/21
25/06/20	12	Piano della Ricerca 2019-2021. Consuntivo Anno 2019
28/05/21	6	Piano della Ricerca 2019/21. Consuntivo anno 2020
23/09/21	12	Linee di indirizzo per la Ricerca Inail 2021
11/01/22	1	Piano delle Attività di Ricerca 2022-2024

Indice per Missioni e Programmi delle deliberazioni del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

Missione 5 **Servizi Istituzionali e Generali**
Programma 1 **Indirizzo Politico**

data	numero	oggetto
20/12/17	23	Elezione del Presidente
22/01/18	1	Elezione del Consigliere delegato a sostituire il Presidente in caso di sua assenza od impedimento che assume la denominazione di Vicepresidente
22/01/18	2	Istituzione delle Commissioni Consiliari permanenti e nomina dei relativi Presidenti e Componenti
31/08/18	5	Deliberazione Civ del 22/01/18, n. 2 - Istituzione delle Commissioni Consiliari permanenti e nomina dei relativi Presidenti e Componenti. Parziale modificazione.
11/04/18	8	Piano della <i>Performance</i> 2018-2020
18/04/18	9	Linee di Mandato 2018-2021
20/06/18	11	Relazione Programmatica 2019-2021 — Nuova denominazione dei Programmi 1 e 2 della Missione 4 "Ricerca ed Innovazione"
20/06/18	12	Relazione Programmatica 2019-2021
04/07/18	14	Relazione sulla <i>Performance</i> 2017
12/09/18	18	Sostituzione di un componente del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza: reintegro composizione delle Commissioni Consiliari
11/12/18	22	Sostituzione di un componente del Consiglio di indirizzo e Vigilanza — Reintegro composizione delle Commissioni Consiliari
03/04/19	7	Piano della <i>Performance</i> 2019 - 2021
23/05/19	8	Relazione Programmatica 2020 - 2022
17/07/19	11	Relazione sulla <i>Performance</i> 2018
09/04/20	4	Piano della <i>Performance</i> 2020 -2022
12/05/20	8	Relazione Programmatica 2021-2023
25/06/20	10	Sostituzione di un componente del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza — aggiornamento composizione delle Commissioni Consiliari
13/07/20	13	Relazione sulla <i>Performance</i> 2019
13/07/20	14	Regolamento per il funzionamento dei Comitati Consultivi Provinciali (COCO-PRO) e dei Coordinamenti Regionali dei Comitati Consultivi provinciali (CRC)
05/08/20	17	Responsabile della Segreteria Tecnica del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza
21/10/20	20	Percorso di ricostituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione della <i>Performance</i>
17/03/21	3	Piano della <i>Performance</i> 2021 - 2023
24/05/21	4	Designazione del Componente del Comitato Scientifico per la Ricerca
24/05/21	5	Relazione Programmatica 2022/24
20/07/21	8	Relazione sulla <i>Performance</i> 2020

Indice per Missioni e Programmi delle deliberazioni del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

Missione 5 Servizi Istituzionali e Generali
Programma 2 Servizi e Affari Generali
Area Tematica 1 Risorse Umane

data	numero	oggetto
21/10/20	19	Piano Triennale di azioni positive 2020/22

Missione 5 Servizi Istituzionali e Generali
Programma 2 Servizi e Affari Generali
Area Tematica 1 Risorse Umane
b) Formazione

data	numero	oggetto
21/02/18	7	Piano della Formazione 2018-2020
23/05/19	10	Piano triennale della Formazione 2019-2021
12/05/20	9	Piano della Formazione 2020-2022
17/03/21	2	Piano triennale della Formazione 2020/22 - aggiornamento 2021

Missione 5 Servizi Istituzionali e Generali
Programma 2 Servizi e Affari Generali
Area Tematica 3 Organizzazione Digitale

data	numero	oggetto
09/04/20	5	Piano triennale per l'Organizzazione Digitale 2020/22

Indice per Missioni e Programmi delle deliberazioni del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

Missione 5 **Servizi Istituzionali e Generali**
Programma 2 **Servizi e Affari Generali**
Area Tematica 4 **Patrimonio**

data	numero	oggetto
21/02/18	6	Piano triennale degli investimenti 2018/20. Articolo 8, comma 15, del decreto legge n. 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010
30/01/19	3	Piano triennale degli investimenti 2019/21. Articolo 8, comma 15, del decreto legge n. 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010
01/08/19	12	Piano triennale degli investimenti 2019/21. Articolo 8, comma 15, del decreto legge n. 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010. Aggiornamento al 30/06/19
12/02/20	3	Piano triennale degli investimenti 2020/22. Articolo 8, comma 15, del decreto legge n. 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010
02/09/20	18	Aggiornamento al Piano triennale degli investimenti 2020/22. rticolo 8, comma 15, del decreto legge n. 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010. Aggiornamento ai sensi dell'art. 95, comma 6-bis, del decreto legge 19/05/20, n. 34 convertito con modificazioni dalla legge 17/07/20; n. 77
01/02/21	1	Piano triennale degli investimenti 2021/23. Articolo 8, comma 15, del decreto legge n. 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010
26/01/22	2	Piano triennale degli investimenti 2022/24. Articolo 8, comma 15, del decreto legge n. 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010

Indice per Missioni e Programmi delle deliberazioni del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

Missione 5 - Servizi Istituzionali e Generali

Programma 2 - Servizi e Affari Generali

Area Tematica 5 - Programmazione, bilancio e controllo

data	numero	oggetto
28/12/17	24	Variazione al Bilancio di previsione 2017 (Provvedimento n. 2)
31/01/18	3	Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2018
31/01/18	4	Bilancio di previsione 2018. Esercizio provvisorio
04/07/18	15	Variazione al Bilancio di previsione 2018
31/07/18	16	Riaccertamento dei residui attivi e passivi in essere al 31 dicembre 2016
31/07/18	17	Conto consuntivo per l'esercizio 2017
14/11/18	19	Variazione al Bilancio di previsione per l'esercizio 2018. (Provvedimento n. 2 - Assestamento)
09/01/19	1	Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2019
09/01/19	2	Bilancio di previsione 2019. Esercizio provvisorio
30/01/19	5	Esercizio provvisorio 2019. Rettifica
23/05/19	9	Variazione al Bilancio di previsione 2019 (Provvedimento n. 1)
03/09/19	13	Riaccertamento dei residui attivi e passivi in essere al 31 dicembre 2017
03/09/19	14	Conto consuntivo per l'esercizio 2018
13/11/19	15	Variazione al Bilancio di previsione 2019 - variazione 2 (assestamento)
28/11/19	16	Variazione al Bilancio di previsione per l'esercizio 2019. (Provvedimento n. 3)
08/01/20	1	Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2020
08/01/20	2	Bilancio di previsione 2020. Esercizio provvisorio
25/06/20	11	Variazione al Bilancio di previsione per l'esercizio 2020. (Provvedimento n. 1)
05/08/20	15	Riaccertamento dei residui attivi e passivi in essere al 31/12/18
05/08/20	16	Conto consuntivo per l'esercizio 2019
05/11/20	21	Variazione al Bilancio di previsione per l'esercizio 2020 - Provvedimento n. 2 - Assestamento
30/12/20	23	Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2021
30/12/20	24	Bilancio di previsione 2021. Esercizio provvisorio
03/09/21	9	Riaccertamento dei residui attivi e passivi in essere al 31/12/19
03/09/21	10	Conto consuntivo per l'esercizio 2020
29/11/21	13	Variazione al Bilancio di previsione per l'esercizio 2021. (Provvedimento n. 1 - Assestamento)
20/12/21	14	Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2022
20/12/21	15	Bilancio di previsione 2022: esercizio provvisorio
26/01/22		Ordine del Giorno - Bilancio Tecnico-Attuariale

Indice per Missioni e Programmi delle deliberazioni del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

Missione 5 Servizi Istituzionali e Generali
Programma 2 Servizi e Affari Generali
Area Tematica 7 Trasparenza e prevenzione della corruzione

data	numero	oggetto
06/06/18	10	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018-2020
07/03/19	6	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021
09/04/20	7	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022
28/05/21	7	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023

Componenti il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

**Struttura Tecnico-Amministrativa
del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza**

Componenti il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza - VI Consiliatura

Giovanni Luciano	Presidente	CISL
Marco Abatecola	Vicepresidente	CONFCOMMERCIO
Bruno Adinolfi	Consigliere	CGIL
Pierangelo Albini	Consigliere	CONFINDUSTRIA
Gabriele Brachetta	Consigliere ¹²⁰	ANMIL
Michele Buonerba	Consigliere	CISL
Gian Luigi De Gregorio	Consigliere	AGCI ¹²¹
Ferdinando Di Lauro	Consigliere	CGIL
Alberto Forti	Consigliere ¹²²	CONFESAL
Barbara Gatto	Consigliera	CNA ¹²³
Fiorito Leo	Consigliere	COLDIRETTI
Fabiola Leuzzi	Consigliera	CONFINDUSTRIA
Francesco Marcelli	Consigliere ¹²⁴	CONFESAL
Vincenzo Marotta	Consigliere ¹²⁵	ANMIL
Salvatore Muscarella	Consigliere	UGL
Barbara Orlandi	Consigliera	CGIL
Gaetana Pagano	Consigliera	CONFAGRICOLTURA
Enrico Ponti	Consigliere ¹²⁶	UIL
Silvana Roseto	Consigliera ¹²⁷	UIL
Beatrice Sassi	Consigliera	CONFINDUSTRIA

¹²⁰ In carica fino al 26/02/18; sostituito da Vincenzo Marotta.

¹²¹ Designazione congiunta di Confcooperative, Lega delle Cooperative, Associazione Generale Cooperative Italiane (AGCI).

¹²² In carica fino al 06/11/19; sostituito da Francesco Marcelli.

¹²³ Designazione congiunta di Confartigianato, CNA, Casartigiani.

¹²⁴ In carica dal 25/06/2020; in sostituzione di Alberto Forti.

¹²⁵ In carica dal 12/09/18; in sostituzione di Gabriele Brachetta.

¹²⁶ In carica dall'11/12/18; in sostituzione di Silvana Roseto.

¹²⁷ In carica fino al 21/06/18; sostituita da Enrico Ponti.

Volumi pubblicati

- 1 - Linee di Mandato della VI Consiliatura
- 2 - Relazione Programmatica 2019 - 2021
- 3 - Civ Incontra - Giornate Seminari del Civ con i Cocopro 2018
- 4 - CIV Incontra - Chiudere il cerchio
- 5 - Relazione Programmatica 2020 - 2022
- 6 - Civ Incontra - Giornate Seminari del Civ con i Cocopro 2019
- 7 - Civ Incontra - La strada per la sicurezza
- 8 - Quale Inail per il Paese?
- 9 - Relazione Programmatica 2021 -2023
- 10 - Regolamento per il funzionamento dei Comitati Consultivi Provinciali e dei Coordinamenti Regionali dei Comitati Consultivi Provinciali
- 11 - Civ Incontra - Giornata Seminariale del Civ con i Cocopro 2021
- 12 - Relazione Programmatica 2022 - 2024
- 13 - Civ Incontra: Prevenzione 4.0.Gli indirizzi del Civ per il sostegno dell'Inail per la salute e per la sicurezza sul lavoro
- 14 - Rapporto di Fine Consiliatura**

INAIL

CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA

VIA IV NOVEMBRE 144

00187 ROMA RM

presidenzaciv@inail.it

www.inail.it