

DATA	PROT. n.	ORGANO
29/07/2024	11	CIV

CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA

INAIL

**Piano integrato di attività
e organizzazione
2024 – 2026**

Osservazioni e conclusioni

29 luglio 2024

DATA	PROT. n.	ORGANO
29/07/2024	11	CIV

DATA	PROT. n.	ORGANO
29/07/2024	11	CIV

OSSERVAZIONI

A seguito dell'esame del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 dell'Inail, adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2024, n.67, si formulano le osservazioni e le considerazioni di seguito riportate.

In via preliminare si evidenzia come il PIAO assorba in un unico documento una pluralità di atti di pianificazione che fanno riferimento a disposizioni normative e/o regolamentari differenti e tuttora vigenti. Lo stesso decreto attuativo del PIAO, infatti, per la sottosezione sulla performance richiama il capo II del d.lgs. n.150/2009 e le relative linee guida del Dipartimento della funzione pubblica e per la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

I piani pluriennali dell'INAIL confluiti nel PIAO seguivano precedentemente iter di adozione che, per quanto diversi tra loro, hanno sempre previsto il parere del CIV; il PIAO 2024-2026, come i precedenti, è stato approvato dal CdA senza che il CIV si sia espresso formalmente.

La normativa istitutiva del PIAO prevede che lo stesso sia adottato dall'Organo di indirizzo politico, in quanto fa riferimento alla generalità delle pubbliche amministrazioni. Nulla specifica riguardo agli Enti pubblici non economici la cui governance prevede anche l'Organo di indirizzo strategico (CIV) che con l'approvazione delle proprie Linee di mandato e delle Relazioni programmatiche fissa gli indirizzi strategici dando avvio al ciclo di pianificazione e programmazione annuale degli Enti stessi.

In merito al citato nuovo iter, confermato dal nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance. Aggiornamento per l'anno 2024", adottato con deliberazione del Commissario straordinario del 20 febbraio 2024 n.37, in ripetute occasioni si sono espressi anche altri Organi.

L'Organismo indipendente di valutazione della performance¹, nell'ambito dei documenti contenenti le osservazioni sul PIAO 2022-2024 dell'Istituto (nota del 26 gennaio 2023) e sul PIAO 2023-2025 (nota giugno 2023), ha ritenuto di evidenziare che " ... *pur nel silenzio della norma generale che nulla esplicita in merito al sistema duale della governance degli Enti di previdenza ... il mantenimento del consolidato flusso di approvazione avrebbe garantito il fattivo contributo degli Organi di governance dell'Inail.*". Anche più di recente, nell'esprimere il proprio parere vincolante sull'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance per l'anno 2024², ai fini della sua adozione da parte del Commissario straordinario, riguardo

¹ L'OIV svolge una funzione di controllo interno, di monitoraggio e di garanzia della correttezza dei processi di misurazione e valutazione dell'Inail, nonché è responsabile della corretta applicazione delle Linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica (art. 14, d. lgs. n. 150/2009 e s.m.i.).

² Nota n.91 del 6 febbraio 2024 "Organismo indipendente di Valutazione della Performance. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance-parere favorevole vincolante dell'OIV (art.7 d.lgs. n.150/2009 e s.m.i.)".

DATA	PROT. n.	ORGANO
29/07/2024	11	CIV

al ciclo della performance, l'OIV tra le osservazioni ha ribadito "... quanto già espresso nelle Osservazioni sul PIAO 2022- 2024, circa l'opportunità del mantenimento, ormai consolidato, del flusso di approvazione dei Piani programmatori, previo parere consultivo del CIV, al fine di garantire il fattivo contributo degli Organi di governance dell'Inail....."³.

In merito occorre rilevare che le disposizioni sull'ordinamento degli Enti di cui all'art.3 comma 4 del d.lgs. n.479/1994⁴, che prevedevano tra le competenze del CIV che approvi "... in via definitiva ... i piani pluriennali ..." sono state confermate nel 2023 in occasione dell'emanazione della normativa in materia di riordino e soppressione di enti pubblici di previdenza e assistenza (d.l. del 10 maggio 2023, n.51 convertito con modificazioni dalla l. del 3 luglio 2023, n.87), successiva a quella istitutiva del PIAO.

Pertanto, considerato il nuovo Regolamento di funzionamento del CIV (approvato con deliberazione del 5 aprile 2023, n.5) che all'art.13 dispone che il Consiglio esprima parere propedeutico all'adozione del PIAO stesso, l'Organo ha sempre ritenuto di dover esprimere, per competenza, un parere in merito al PIAO dell'Inail⁵.

Si evidenzia che, con l'adozione del Nuovo Regolamento amministrativo contabile dell'Istituto (deliberazione del CdA 19 giugno 2024, n.23), nell'aggiornare il capo II relativo al ciclo di gestione della performance, la nuova formulazione dell'art.8 prevede che il Piano integrato di attività e organizzazione sia adottato con delibera del CdA previo parere del Consiglio di indirizzo e vigilanza, la cui formulazione deve avvenire entro 15 giorni dalla trasmissione del documento all'Organo, decorsi i quali il PIAO potrà essere adottato. Tali disposizioni, che confermano il ruolo del CIV nel ciclo della performance ormai consolidato negli anni, recepiscono il succitato nuovo Regolamento di funzionamento del CIV e sono in linea con le funzioni attribuite all'Organo espresse nel Regolamento di Organizzazione dell'Istituto che nel suo recente aggiornamento (deliberazione del Commissario straordinario 20 febbraio 2024, n.39) ha mantenuto (art.8, punto 4) l'approvazione da parte del CIV, tra l'altro, anche dei piani pluriennali.

Il PIAO 2024-2026 è stato approvato dal Commissario straordinario il 13 marzo 2024, pertanto, la sua adozione ha seguito i criteri e l'iter indicati nel citato SMVP 2024. Le nuove disposizioni si applicheranno a decorrere dal prossimo PIAO 2025-2027.

* * * *

Il PIAO 2024-2026 è stato adottato successivamente alla scadenza prevista (31 gennaio 2024) e la sua strutturazione risulta sostanzialmente in linea con quella adottata nel precedente documento con alcune modificazioni e implementazioni e recependo

³ Da ultimo le stesse considerazioni sono state riportate anche nella "Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art.14, comma 4, lettera a del d.lgs. n.150/2009 s.m.i.)" di marzo 2024.

⁴ Attuazione della delega conferita dall'art. 1, comma 32, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, in materia di riordino e soppressione di enti pubblici di previdenza e assistenza.

⁵ Deliberazione CIV 21 giugno 2023, n.7, sul Piano integrato di attività ed organizzazione 2023-2024.

DATA	PROT. n.	ORGANO
29/07/2024	11	CIV

comunque parte delle osservazioni rilevate dal CIV nella propria deliberazione del 21 giugno 2023, n.7, sul PIAO 2023-2025.

Sebbene il decreto attuativo⁶ disponga che ciascuna sezione debba avere un contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate per il periodo di applicazione del Piano stesso, il PIAO nelle sue sezioni risulta disomogeneo, passando da aree/tematiche scarsamente argomentate (come nel caso del Piano delle azioni positive) alla mera trasposizione di documenti molto complessi e articolati con numerosi approfondimenti (come nel caso del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza).

Relativamente alla **sottosezione 2.1 - Valore pubblico**, nella quale è descritto il modello multidimensionale adottato dall'INAIL⁷ con il quale l'Istituto misura e valuta la propria capacità di generare "Valore pubblico" (inteso come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo), nel PIAO sono fissati per l'anno 2024 i target e le baseline per ciascun indicatore delle diverse tipologie di obiettivi che concorrono al calcolo dell'indice sintetico complessivo.

A seguito dell'adozione del nuovo SMVP 2024 sono state apportate alcune modifiche al modello multidimensionale, in particolare:

- un ampliamento degli indicatori di impatto relativi al valore istituzionale, riguardanti il sostegno economico alle imprese che investono in prevenzione (OT23 MAT e finanziamenti bandi ISI) e degli indicatori per la promozione dell'equilibrio di genere all'interno dell'Amministrazione relativi allo stato di salute di genere;
- una modifica del peso delle componenti per il calcolo dell'indice sintetico del valore pubblico, con aumento di quello del valore istituzionale (da 20 a 30) ossia degli indicatori di impatto e con una riduzione di quello del valore aziendale e in particolare quello relativo alla performance gestionale (da 25 a 15);

Nonostante il peso del "valore aziendale", nel quale incidono i risultati degli obiettivi di performance strategica e performance gestionale, sia stato ridotto (da 60 a 50) a vantaggio degli indicatori di impatto, tale peso rimane pur sempre elevato, considerato che gli obiettivi pluriennali e gestionali delle Strutture centrali sono caratterizzati, come è noto, da elementi di autoreferenzialità. I risultati di tali obiettivi, infatti, non sono valutabili attraverso indicatori misurabili quantitativamente e sono generalmente raggiunti sempre al 100%.

Relativamente alle sottosezioni nelle quali sono confluiti i diversi piani triennali, si riportano di seguito alcune osservazioni rilevate dall'analisi dei contenuti del PIAO e dal confronto con quelli dei precedenti documenti programmatori. In particolare, riguardo a:

- il **Piano della performance - sottosezione 2.2**. La sottosezione illustra in maniera sintetica il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle Strutture centrali, regionali e territoriali per l'anno 2024, che

⁶ D.m. 30 giugno 2022, art.2.

⁷ Deliberazione del CS del 20 febbraio 2024 n.37 "Sistema di misurazione e valutazione della performance. Aggiornamento per l'anno 2024".

DATA	PROT. n.	ORGANO
29/07/2024	11	CIV

differisce per composizione e pesi delle specifiche tipologie di obiettivi (di sviluppo, di gestione e di produzione) inclusi quelli di customer satisfaction esterna e interna. Gli allegati riportano, per ciascuna tipologia di struttura organizzativa dell'Inail, i dettagli riguardo agli obiettivi, agli indicatori sulla base dei quali si misura il loro conseguimento e ai target fissati per l'anno 2024.

Riguardo agli indicatori e ai target fissati per le diverse tipologie di obiettivi:

- si ribadisce l'autoreferenzialità che caratterizza gli obiettivi pluriennali/sviluppo e di gestione per i quali l'indicatore è rappresentato dalla "media ponderata della percentuale di realizzazione delle attività" e il target (sempre pari al 100%) generalmente sempre raggiunto;
- si rileva che i target fissati per gli obiettivi di produzione aggregati a livello nazionale per l'anno 2024 sono spesso meno performanti rispetto al valore di partenza (baseline) indicato che è quello raggiunto nel 2022 in quanto i dati del 2023 non risultavano disponibili al momento dell'avvio della programmazione delle Strutture territoriali. Occorrerebbe ricercare una soluzione per l'individuazione di una baseline più aggiornata, considerato che i valori di tali indicatori sono monitorati mensilmente.

Dall'analisi degli obiettivi inseriti nella programmazione 2024 per la misurazione e valutazione della performance delle Strutture centrali, dopo le forti contrazioni degli ultimi due anni, si rileva un incremento del numero complessivo degli obiettivi di sviluppo e di gestione pari complessivamente a 47 (a fronte di 27 pianificati nel 2023, di circa 45 nel 2022 e di oltre 60 nel 2021). Di questi, quelli ricondotti agli indirizzi strategici declinati dal CIV nella Relazione programmatica 2024-2026, sono 36 (di cui 20 obiettivi pluriennali/di sviluppo e 16 di gestione), su una consistenza complessiva di obiettivi strategici CIV di 113.

L'incremento di tale tipologia di obiettivi nella programmazione degli indirizzi strategici ha portato a un significativo aumento della loro incidenza (sul totale degli obiettivi strategici) rispetto alla programmazione del precedente anno (da 16% nel 2023 al 32% nel 2024), valore comunque molto al di sotto di quello del biennio 2020-2021 (con rispettivamente 72% e 62%).

Da alcuni anni, infatti, nella pianificazione e programmazione dell'Istituto, gli obiettivi strategici del CIV, che nei passati anni erano declinati generalmente come obiettivi pluriennali/sviluppo, in numero sempre più consistente sono stati ricondotti a obiettivi di core, ritenendo che la loro realizzazione preveda lo svolgimento di attività proprie delle Strutture (anche definite "attività ordinarie") e snaturando il carattere strategico dell'obiettivo stesso (rilevandosi così una incoerenza rispetto alla natura strategica delle tematiche indicate dal Consiglio). L'incidenza di tale tipologia di obiettivi ha raggiunto nella programmazione 2023 un valore molto elevato, pari all'84%, che si è notevolmente ridotto nel 2024 (al 68%) rimanendo, comunque, ancora sostenuto. Pur apprezzando il miglioramento conseguito, si auspica che con la programmazione 2024 sia stato realizzato un primo passo per raggiungere il più adeguato equilibrio.

DATA	PROT. n.	ORGANO
29/07/2024	11	CIV

Si evidenzia, peraltro, che il Sistema di misurazione e valutazione della performance dal 2023 ha previsto che gli obiettivi di core non rilevino ai fini della misurazione della performance organizzativa delle Strutture centrali.

Ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa di tutte le Strutture dell'Inail, concorrono anche i risultati di **customer satisfaction** esterna e interna.

Il PIAO 2024-2026 dedica a tale argomento una parte della sezione 4 – Monitoraggio nella quale descrive dettagliatamente le modalità di svolgimento delle indagini di customer, secondo quanto previsto dal nuovo Sistema di misurazione e valutazione aggiornato per l'anno 2024.

Le disposizioni normative intervenute negli anni hanno rafforzato l'importanza della partecipazione dell'utenza esterna e interna nella misurazione della performance organizzativa e l'indagine annuale è lo strumento individuato per la misurazione della *performance* relativa all'efficacia qualitativa percepita e al grado di soddisfazione dell'utenza esterna e interna.

Nel corso degli ultimi anni il sistema di misurazione della customer è stato ripetutamente modificato. In merito ai criteri previsti dal vigente SMVP, si ribadisce quanto già rappresentato in altre occasioni:

- l'introduzione, nella scala adottata per le risposte alle domande chiuse dei questionari, di un valore centrale neutro "né d'accordo né in disaccordo" al quale è attribuito un valore pari a 3, potrebbe scoraggiare gli utenti a esprimere un giudizio e il peso della sua valorizzazione compromettere i risultati dell'indagine e la lettura dei fenomeni. Inoltre, si evidenzia che per le iniziative formative il questionario di rilevazione del gradimento somministrato a conclusione del corso prevede per la risposta alle domande la scala likert a quattro valori. In merito alla sua introduzione, il CIV aveva già espresso perplessità;
- l'indagine di customer esterna per l'area lavoratori risulta essere rivolta solo agli utenti che abbiano usufruito di servizi di sede "per effettuare visite mediche" escludendo oltre agli altri lavoratori anche i patronati e delegati⁸. Tale osservazione era, peraltro, già stata rilevata in occasione del parere espresso dal CIV sul PIAO 2023-2025. La limitazione della platea degli utenti risulta in contrasto con il rafforzamento del ruolo e del coinvolgimento dei cittadini e degli utenti esterni e interni nel processo di misurazione della performance previsto dal d.Lgs. 74/2017 che ha dato maggiore concretezza al principio della partecipazione e dalle specifiche linee guida.

Relativamente alla customer satisfaction interna, il nuovo SMVP di aggiornamento per il 2024, ha introdotto alcune novità che rispondono anche a osservazioni e considerazioni espresse dal CIV.

⁸ I precedenti SMVP prevedevano che l'indagine di customer satisfaction esterna fosse rivolta agli utenti che avessero usufruito nel periodo di riferimento dei servizi erogati allo sportello e/o in modalità multicanale ed appartenenti alle tipologie: lavoratori (infortunato, affetto da malattia professionale, titolare di rendita, delegato, patronato); aziende (azienda/ datore di lavoro, consulente del lavoro, associazione di categoria).

DATA	PROT. n.	ORGANO
29/07/2024	11	CIV

Sono stati modificati i criteri di misurazione della customer interna per consentire risultati differenziati tra le Strutture regionali⁹, mentre per le direzioni territoriali si fa riferimento al risultato di customer interna della relativa regione.

Con tali modifiche si sta cercando di superare la criticità, più volte sollevata dal CIV nei propri pareri, riguardo al fatto che *"il valore della customer satisfaction interna che concorre alla valutazione della performance organizzativa delle Strutture regionali e territoriali era quello conseguito a livello complessivo di Istituto, piuttosto che quello specifico territoriale come per la customer esterna"*;

- nel PIAO al **Piano delle azioni positive** confluito nella **sottosezione 2.2.** è dedicato il paragrafo "gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere" nel quale sono indicati gli obiettivi che nell'ambito del benessere organizzativo prevedono l'adozione nel 2024 del Codice etico e la realizzazione di iniziative di screening di prevenzione di alcune patologie per la tutela e la salute dei dipendenti dell'Inail. Inoltre, tra le componenti individuate per la misurazione del "valore pubblico" dell'Inail è stato inserito lo "Stato di salute di genere" i cui indicatori sono rappresentati dalle percentuali "di donne titolari di incarichi di livello dirigenziale generale e non" e "di donne in part-time rispetto agli uomini".

Gli obiettivi riportati nel paragrafo nonché gli indicatori di valore pubblico non possono esaurire l'illustrazione di tutte le iniziative per il triennio volte a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, come descritte nell'ambito dei precedenti Piani delle azioni positive articolati secondo diverse aree e sotto-aree di intervento (riguardanti prevenzione, conciliazione vita lavoro, etica e benessere, pari opportunità e benessere organizzativo).

Nel PIAO non è presente alcun richiamo a qualche documento gestionale disponibile anche nel portale web, che contenga la pianificazione triennale completa di tutte le attività come, ad esempio, per la formazione;

- il **Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)**, confluito nella **sottosezione 2.3.** predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Inail, mantiene invariato l'impianto dei precedenti PTPCT e dei relativi allegati che, sebbene nel corso degli anni sia stato innovato e semplificato nella sua struttura, rimane pur sempre piuttosto complesso e vasto rispetto al contesto in cui si inserisce attualmente e agli obiettivi complessivi del PIAO, rendendo tale sottosezione di non facile lettura e contraddicendo lo spirito di semplificazione del PIAO.

Nell'ambito delle diverse fasi in cui si articola in Inail la gestione del rischio di fenomeni corruttivi e di mala gestio, nel 2023 è stata inserita una nuova analisi di contesto esterno (analisi "PESTLE") quale strumento dinamico in continuo aggiornamento tramite l'utilizzo di indagini, in grado di fornire indirizzi e ipotesi

⁹ che tengono conto dei giudizi espressi dal personale della Struttura regionale e delle relative Direzioni territoriali.

DATA	PROT. n.	ORGANO
29/07/2024	11	CIV

progettuali per orientare le scelte strategiche e operative dell'Istituto al passo con i tempi.

L'analisi "PESTLE" si aggiunge a quella "SWOT", da sempre utilizzata per l'individuazione dei punti di forza e di debolezza (per il contesto interno) e delle minacce e opportunità (per il contesto esterno) condizionanti la gestione delle diverse realtà amministrative. Dai risultati dell'indagine emerge come nel 2023 "Struttura organizzativa e know how del personale", sempre individuato come punto di forza dell'Istituto, sia stato percepito, piuttosto, come punto di debolezza. Tale cambio di valutazione è determinato dalla persistente carenza di personale che nemmeno le recenti assunzioni e quelle previste riescono a coprire.

Dall'analisi dei dati riportati negli allegati, si riscontra un ulteriore complessivo miglioramento della gestione del rischio.

La mappatura dei processi, e conseguentemente quella dei rischi, di tutta l'organizzazione non si è ancora del tutto completata, non risultando del tutto allineata con quella elaborata dalla funzione organizzazione dell'Istituto¹⁰. Si rileva comunque che nel 2023 è stata inserita la mappatura e la valutazione dei rischi dei processi organizzativi e delle attività della Consulenza per l'innovazione tecnologica, portando il numero dei processi mappati per le strutture centrali a 215 (nel 2018 erano circa 150).

Dall'analisi degli esiti del monitoraggio, al 30 giugno 2023, dell'esposizione al rischio residuo, relativamente a quello "presidiato e sostanzialmente presidiato", per le aree indicate dal Piano nazionale Anticorruzione (PNA) si riscontrano valori stabili sui livelli elevati riscontrati nella precedente rilevazione, compresi tra il 71% e il 92%.

Anche, per quanto riguarda la valutazione del rischio per le singole Direzioni centrali, si rileva una sostanziale stabilità rispetto al precedente anno, con percentuali di rischio residuo "presidiato e sostanzialmente presidiato" compresi tra valori minimi del 39% per la Direzione centrale assistenza protesica e riabilitativa e del 41% per l'Avvocatura generale e valori massimi del 100% per le Direzioni centrali ricerca e pianificazione e comunicazione, la Consulenza tecnica per l'edilizia, il Servizio supporto organi e il Dipartimento ricerca DIMEILA. Si evidenzia in particolare un miglioramento per la Direzione centrale assistenza protesica e riabilitativa che ha abbassato la percentuale di rischio residuo prevalentemente non presidiato (dal 29% nel 2022 al 24% nel 2023).

Dall'analisi dei risultati riguardo all'esposizione al rischio residuo nelle Strutture territoriali i valori sono rimasti invariati rispetto a quelli indicati nei precedenti Piani¹¹.

Nei sistemi di calcolo dei rischi residui manca un valore di sintesi complessivo sia

¹⁰ Nel 2020 i processi oggetto di valutazione del rischio rappresentavano, comunque, il 97% sul totale, devono ancora essere incluse le articolazioni territoriali minori, alcune Consulenze interne (Consulenza statistico attuariale, Consulenza per l'innovazione tecnologica e Consulenza tecnica per la salute e la sicurezza) e le strutture di supporto agli Organi di vertice.

¹¹ Non risulta effettuato negli ultimi due anni un aggiornamento della misurazione e valutazione del rischio residuo.

DATA	PROT. n.	ORGANO
29/07/2024	11	CIV

per le Strutture centrali che per quelle territoriali.

Dall'analisi dei dati relativi al monitoraggio sull'attuazione delle azioni di mitigazione poste in essere dalle Strutture centrali, si rileva che dette azioni, implementatesi negli anni, sono circa 150 delle quali circa il 55% hanno uno stato di avanzamento pari al 100% (che consente di ridurre l'esposizione al rischio corruttivo nei vari processi), a fronte del 50% registrato nella precedente rilevazione al 30 giugno 2022 e del 45% al 30 giugno 2021.

Nella sottosezione sono descritte le azioni e le misure (sia obbligatorie che ulteriori) previste per il triennio 2024 – 2026 al fine di neutralizzare o ridurre i rischi di corruzione o illegalità dell'azione amministrativa, funzionali alla eventuale rivalutazione dei livelli di esposizione ai rischi.

In particolare, tra le misure obbligatorie, alla segnalazione di illeciti il PIAO dedica un paragrafo degli allegati, considerate le novità introdotte dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di recepimento della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019), nonché, dalle relative le Linee guida¹² adottate dall'Anac con deliberazione n.311 del 12 luglio 2023, riguardo alle quali dovranno essere garantite adeguate implementazioni delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni di illeciti.

Inoltre, la trasparenza, oltre ad essere elemento valoriale nella prevenzione di episodi corruttivi e nella promozione della cultura della legalità, si configura come strumento di partecipazione democratica a tutela degli interessi del cittadino e di controllo della qualità del servizio pubblico erogato.

Il Piano indica i principali obiettivi da conseguire nel triennio 2024-2026, che ripropongono sostanzialmente quelli indicati nel precedente documento.

Ai fini della prevenzione della corruzione, particolare attenzione è posta al monitoraggio degli obiettivi di produzione. Infatti, per quelli riguardanti i termini di erogazione dei servizi all'utenza esterna, tempi eccessivamente brevi o lunghi potrebbero essere predittivi di criticità nell'attività istruttoria o, nella peggiore delle ipotesi, celare abusi nell'esercizio della funzione.

Nel documento sono riportati gli esiti del monitoraggio per alcuni di tali indicatori al 30 novembre 2023. Da un'analisi svolta dall'Ufficio III sugli stessi indicatori prendendo a riferimento i dati al 31 dicembre del triennio 2021-2023, risulta che se per l'area datori di lavoro i valori sono migliorati o rimasti stabili, per l'area lavoratori non si può dire altrettanto. Rispetto al 2021 peggiorano i tempi medi di: costituzione delle rendite dirette da malattie professionali (da 91 gg nel 2021 a 104 gg nel 2023); costituzione delle rendite a superstiti (da 53 gg nel 2021 a 56 gg nel 2023); costituzione delle rendite a superstiti da ex dirette (da 33,5 gg nel 2021 a 36,8 gg nel 2023);

¹² in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni.

DATA	PROT. n.	ORGANO
29/07/2024	11	CIV

- il **Piano organizzativo del lavoro agile** è inserito nella **sottosezione 3.2.** che riporta i principali contenuti del Regolamento di disciplina del lavoro agile, adottato con deliberazione del Commissario straordinario dell'INAIL 26 ottobre 2023, n.108., predisposto tenuto conto delle disposizioni di cui alla legge 22 maggio 2017 n. 81, Sono, inoltre, illustrate le soluzioni organizzative e tecnologiche adottate nel 2023 a supporto del lavoro a distanza e gli esiti positivi dell'indagine condotta dall'Istituto su base volontaria volta a indagare gli effetti della modalità di lavoro "ibrida" in termini di benefici, percezioni su aspetti di criticità personali e professionali.
- il **Piano dei fabbisogni** è contenuto nella **sottosezione 3.3.** del documento che risulta esaustiva e di facile lettura riportando gli elementi e le tabelle essenziali che descrivono sinteticamente le attività programmate nel triennio in materia di assunzioni.

Come previsto dalla normativa istitutiva del PIAO, la sottosezione fa riferimento unicamente al comparto delle Funzioni centrali. Infatti, il piano dei fabbisogni del personale appartenente agli Enti di Ricerca e Sperimentazione è predisposto tenendo conto della specifica normativa, come innovata dal d.lgs. n.218/2016 in materia di semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca¹³, il cui art.7 stabilisce che la consistenza, le variazioni dell'organico e il piano di fabbisogno del personale siano determinati nell'ambito dei Piani dell'attività di Ricerca.

Nel PIAO 2024-2026 è stata richiamata la normativa di riferimento alla quale si fa rinvio riguardo alla programmazione del fabbisogni di questo comparto (Piano delle attività di Ricerca 2022-2024 adottato con delibera del CIV 11 gennaio 2022, n.1 e approvato dal Ministero della salute il 21 marzo 2023).

Ai fini di un'analisi sull'andamento del personale in forza al 31 dicembre, l'ufficio III del CIV ha elaborato i dati contenuti nella Relazioni trimestrali sul processo produttivo e profili finanziari che garantiscono un miglior confronto degli stessi nel tempo.¹⁴

Dall'analisi dei dati si evidenzia che, dopo la crescita registrata nel 2022¹⁵, la consistenza del personale ha proseguito la sua contrazione raggiungendo al 31 dicembre 2023 più o meno i livelli del 2021 (7.183 unità). La contrazione rispetto al precedente anno ha riguardato quasi tutte le figure professionali ma, in particolar modo, in termini assoluti le figure amministrative nel loro complesso (aree funzionari, assistenti e operatori) con circa -180 unità.

La carenza di personale rispetto al fabbisogno al 31 dicembre 2023 (pari a 8.535 unità¹⁶) ha penalizzato in termini assoluti prevalentemente le figure dei funzionari

¹³ Ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n.124.

¹⁴ La rilevazione dei dati sulla forza riportati nei diversi documenti/pubblicazioni dell'Istituto risultano spesso non coincidenti in quanto elaborati con criteri differenti secondo lo specifico scopo.

¹⁵ la prima dopo oltre un decennio per effetto delle assunzioni di funzionari amministrativi a seguito della conclusione delle procedure del concorso RIPAM e dell'inserimento nell'organico dell'Istituto di medici I livello e funzionari infermieri di cui al d.l. 18/2020 e d.l. 47/2022.

¹⁶ Deliberazione Commissario straordinario del 04.12.2023 n.150, Piano triennale dei fabbisogni del personale delle funzioni centrali 2023-2025 – Rimodulazione.

DATA	PROT. n.	ORGANO
29/07/2024	11	CIV

amministrativi (-861 unità) e a seguire i medici (-140 unità) e i professionisti (-116 unità).

Gli ingressi di nuovo personale negli ultimi anni non hanno compensato le cessazioni intervenute.

Le cessazioni registrate sono determinate, prevalentemente, dalla progressiva uscita per quiescenza dei dipendenti (l'età media della popolazione Inail è piuttosto elevata, pari a circa 54 anni) ma anche dalla scarsa attrattività dell'Istituto rispetto ad altre amministrazioni che provoca molto spesso l'abbandono da parte dei neoassunti o la mancata accettazione (o la rinuncia) al momento dell'assunzione.

Nel triennio 2024-2026 è prevista una contrazione di 300 unità che interesserà sia il personale amministrativo dell'area Funzionari che quello dei Professionisti e dei Medici.

L'elevato numero di cessazioni per pensionamento, senza un adeguato ricambio generazionale, potrebbe determinare una perdita di competenze in termini sia quantitativi che qualitativi necessarie a garantire le performance dell'Istituto e la salvaguardia degli attuali livelli di servizio.

Il piano dei fabbisogni 2024-2026 riportato nel PIAO aggiorna il piano 2023-2025, recentemente rimodulato¹⁷, mantenendo invariata la consistenza complessiva del personale pari a 8.535 unità. Tale consistenza e articolazione del fabbisogno, come specificato nel documento, è quella ritenuta dall'amministrazione rispondente alle effettive esigenze organizzative e funzionali dell'Istituto per il prossimo triennio 2024-2026. Si deve comunque ricordare che il calcolo del fabbisogno è condizionato dai limiti di spesa che la normativa vigente impone e potrebbe non risultare di fatto rispondente alle effettive realistiche esigenze (come si sono, peraltro, espresse, alcune organizzazioni sindacali).

Si evidenzia, infine, che il piano dei fabbisogni inserito nel PIAO non tiene conto della recentissima normativa intervenuta riguardo alla funzione ispettiva¹⁸ che ha previsto l'abrogazione degli articoli del d.lgs. 149/2015 che avevano disposto l'inserimento del personale ispettivo INPS e INAIL in un ruolo ad esaurimento.

Il piano triennale dei fabbisogni dell'Inail, e conseguentemente quello assunzionale, dovrà essere rimodulato in funzione del numero di personale ispettivo da inserire per il rilancio della funzione ispettiva, nei limiti di budget definiti dalla norma stessa e tenuto conto anche delle modalità di selezione¹⁹ dei funzionari di vigilanza Inail che saranno individuate.

- o il **Piano triennale della formazione** del personale Inail, come previsto dallo schema-tipo, è inserito nella **sottosezione 3.3. - Piano dei fabbisogni di personale.**

¹⁷ Deliberazione del Commissario straordinario 4 dicembre 2023, n. 150.

¹⁸ Il Decreto-legge 2 marzo 2024, n.19, recante ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del PNRR (convertito con modificazioni dalla legge 29 aprile 2024, n.19) art. 31, comma 12.

¹⁹ Tramite "riqualificazione" del personale interno e valorizzazione delle professionalità largamente acquisite nel tempo e/o tramite concorsi esterni.

DATA	PROT. n.	ORGANO
29/07/2024	11	CIV

Tale parte della sottosezione, come in precedenza per i Piani triennali, è stata condivisa con gli Organismi paritetici e trasmessa per l'informativa alle Organizzazioni sindacali.

E' strutturata come i precedenti Piani triennali ma in forma più snella riportando sinteticamente le informazioni di carattere generale riguardanti: le linee guida e i criteri per la formulazione del Piano formativo, la formazione obbligatoria per l'acquisizione dei crediti, il sistema della formazione Inail, le metodologie adottate e i driver formativi e l'articolazione e i dati di sintesi.

Tra le direttrici di contesto del piano sono richiamate quelle indicate nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) in tema di riforma della Pubblica amministrazione e quelle contenute nella direttiva del Ministro della Pubblica amministrazione emanata a marzo 2023 (sulla Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR) e nel Piano strategico "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese" emanato nel 2022.

I dettagli sui progetti formativi, che costituivano gli allegati dei precedenti Piani, non sono inseriti nel PIAO ma sono contenuti nel documento "Piano triennale della formazione 2024-2026" predisposto ai fini gestionali, di consuntivazione e di monitoraggio e consultabile nel portale insieme ai documenti di pianificazione degli anni scorsi.

Tale articolazione (sintetica ma esaustiva illustrazione della programmazione della formazione nell'ambito del PIAO e predisposizione di un documento gestionale completo, in linea con i precedenti piani triennali e consultabile nel portale) risulta una delle possibili soluzioni da adottare nell'elaborazione del PIAO nel suo complesso, in quanto consente la disponibilità, comunque, delle informazioni di dettaglio necessarie alle attività gestionali e la possibilità per il CIV di valutare la rispondenza della pianificazione delle iniziative ai propri indirizzi strategici.

Dall'analisi delle iniziative elencate nel citato documento di gestione, si evidenzia che ne sono state inserite alcune nuove e altre a scorrimento dai precedenti piani in stretta rispondenza agli indirizzi strategici del CIV, riguardanti in particolare la diffusione della cultura del dato, il benessere organizzativo, la prevenzione e la gestione delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro e il reinserimento lavorativo.

Proseguono le collaborazioni con partner pubblici su tematiche di rilievo strategico e/o di interesse comune a più pubbliche amministrazioni, tra i quali il Dipartimento della Funzione pubblica per lo sviluppo delle competenze digitali, per l'erogazione di iniziative rivolte a tutta la popolazione Inail. l'Istituto partecipa, presso il dipartimento alla "comunità di pratica" istituita per la condivisione e l'approfondimento delle strategie e politiche di formazione e per lo sviluppo omogeneo di competenze e conoscenze.

Si rileva un incremento della pianificazione della formazione: gli eventi sono aumentati dell'8% rispetto al precedente Piano e l'incidenza di quelli a scorrimento si è ridotta dal 56% al 36%.

DATA	PROT. n.	ORGANO
29/07/2024	11	CIV

L'analisi dei dati a consuntivo per l'anno 2023 ha evidenziato, nonostante la forte carenza di personale dedicato alla formazione, notevoli incrementi dei partecipanti, delle partecipazioni, delle giornate formative, delle iniziative svolte e dell'importo impegnato e sua incidenza su quello previsto. Il livello delle effettive partecipazioni ai corsi rispetto alle iscrizioni, sebbene si mantenga elevato (pari al 78%) ha registrato una contrazione rispetto al precedente anno (pari all'85%). Le ragioni della mancata o parziale partecipazione vanno ricercate nello sforzo straordinario che, da alcuni anni ormai, il personale è chiamato a compiere nelle ordinarie attività di lavoro per la carenza di risorse che non lascia molto spazio alle attività formative.

Per fare fronte alle criticità nella gestione della formazione riconducibili alla forte carenza di risorse umane impegnate in tale attività e nell'ottica di rilancio della funzione formativa, a settembre 2023 è stata avviata la procedura per il reclutamento di personale da adibire al ruolo di formatore full-time, tramite interpello rivolto al personale dell'Istituto, che si è conclusa senza l'effettiva copertura delle risorse previste²⁰ e, pertanto, a giugno è stato indetto un nuovo interpello.

Infine, nell'ambito della sezione 3 – Organizzazione e capitale umano, la **Sottosezione 3.1.** riferita alla **Struttura organizzativa**, risulta implementata e integrata, accogliendo le osservazioni²¹ espresse dal CIV riguardo al precedente PIAO 2023 – 2025 (deliberazione 21 giugno 2023, n.7).

Nell'illustrazione dei differenti livelli di responsabilità organizzativa e del dimensionamento medio delle Strutture organizzative, oltre a Direzione generale, Strutture territoriali di tipo A, B e C è stato inserito anche quello delle Unità operative territoriali. I dettagli delle relative consistenze sono stati forniti in termini di personale in forza (al 1° novembre 2023), non più in termini di dotazione organica. Inoltre, tali informazioni sono dettagliate per i due distinti comparti (Funzioni centrali e Istruzione e Ricerca). A completamento dei dati sul personale in servizio sono stati riportati anche quelli afferenti ad altri contratti che regolamentano specifiche categorie di lavoratori presenti in Inail (metalmeccanici, grafici, medici a rapporto libero-professionale).

Nulla è stato rappresentato sull'evoluzione dell'assetto organizzativo, sebbene da diversi anni si annuncia una revisione dell'attuale modello.

L'ultima sezione del PIAO (**sezione 4**) riguardo a diverse sottosezioni indica gli strumenti per lo svolgimento dei relativi **monitoraggi**, gli applicativi utilizzati e i soggetti responsabili. In particolare, in una parte di questa sezione è stata inserita l'illustrazione dettagliata dei criteri fissati (di cui al nuovo SMVP 2024) per lo svolgimento delle indagini di customer satisfaction.

* * * * *

²⁰ Solo 35 risorse, rispetto alle previste 55 posizioni, parteciperanno allo specifico percorso formativo.

²¹ Relative ai dati sul personale in forza e all'inserimento dei dettagli del comparto ricerca.

DATA	PROT. n.	ORGANO
29/07/2024	11	CIV

Si riportano di seguito alcune considerazioni di carattere generale sul PIAO come documento complessivo, peraltro già rappresentate nei pareri espressi sui precedenti PIAO.

Si evidenziano le oggettive difficoltà nella predisposizione del PIAO stesso che riguardano sia l'allineamento delle tempistiche e degli iter adottati precedentemente per l'approvazione, sia la nuova diversa visione dell'attività di pianificazione introdotta. Il PIAO non deve costituire né un mero contenitore degli atti di pianificazione come già predisposti precedentemente, né un documento eccessivamente sintetico di carattere troppo strategico che sostituisca atti programmatici necessari ai fini operativi, piuttosto un documento che razionalizzi e integri, in una visione organica complessiva, i diversi piani ivi contenuti, ai fini di produrre o incrementare il "valore pubblico".

Ad oggi, alla luce dello stato di attuazione della normativa, esiste un serio rischio che i preannunciati effetti positivi sulla semplificazione e deburocratizzazione non si realizzino. Infatti, i piani nei fatti non risultano abrogati e le pubbliche amministrazioni si trovano con un'attività amministrativa anche più complicata e che non può prescindere da quell'attività programmatica gestionale per singole tematiche necessaria per l'attuazione delle stesse iniziative pianificate.

Proprio per la complessità nell'applicazione delle disposizioni normative, determinata prevalentemente dalla coesistenza nelle predisposizioni delle varie sezioni di soggetti, di finalità e di processi differenti, assumono rilevanza fondamentale sia la prevista attività di monitoraggio da parte del Dipartimento della funzione pubblica (finalizzata, oltre che alla possibile evoluzione del quadro di riferimento, anche alla risoluzione di problematiche di carattere pratico e applicativo), sia le attività di specifica formazione per lo sviluppo di nuove competenze degli operatori addetti alla pianificazione.

CONCLUSIONI

Premesso quanto sopra rappresentato, nel ritenere che il Piano integrato di attività e organizzazione 2024 - 2026 dell'Inail risulti rispondente nella sua articolazione al precedente PIAO ed evoluto nei contenuti per alcuni aspetti (tenendo conto anche di alcune indicazioni espresse dal CIV) e che, comunque, dovrà perfezionarsi nei prossimi anni, si sottolinea l'opportunità di:

- uniformare e armonizzare i contenuti delle singole sezioni e sottosezioni, evitando da un lato un eccesso di argomentazioni e dettagli e dall'altro indicazioni troppo limitative rispetto alla tematica oggetto di specifici Piani triennali prima dell'istituzione del PIAO;
- realizzare un Piano che risponda ai criteri di sinteticità e integrazione senza perdere di vista la necessità di documenti di pianificazione di supporto e di dettaglio per l'attuazione e il monitoraggio delle attività programmate;
- superare la logica del contenitore di documenti di programmazione a favore di una visione integrata e complessiva dei diversi atti, in una ottica di semplificazione - rinviando gli approfondimenti strettamente necessari nell'ambito degli allegati del

DATA	PROT. n.	ORGANO
29/07/2024	11	CIV

PIAO e quelli a supporto del documento nel portale dell'Inail - al fine di rendere chiaro il disegno organico e integrato della strategia complessiva dell'Inail volta alla creazione di "valore pubblico" fine ultimo dell'attività di ogni pubblica amministrazione;

- assicurare l'eshaustività dei contenuti del PIAO, dei suoi allegati e della documentazione a supporto, necessaria alla valutazione sulla rispondenza della pianificazione agli indirizzi strategici del CIV;
- prevedere tempestive e specifiche iniziative formative, da realizzare anche in collaborazione con partner pubblici e in primis con il Dipartimento della funzione pubblica, che supportino gli operatori amministrativi impegnati nella funzione di pianificazione, per l'introduzione di una cultura "nuova" e integrata della programmazione e per la redazione di un documento che sia uno strumento di pianificazione/programmazione realmente integrato e unitario e di semplificazione dell'azione e dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni.

Relativamente ai singoli Piani inseriti nel PIAO si rileva, altresì, la necessità di:

Piano dei fabbisogni

- promuovere tutte le iniziative anche a livello politico, finalizzate a ottenere deroghe significative alla normativa che consentano un piano assunzionale che riesca a determinare la copertura in tempi brevi delle carenze di personale condizionanti i livelli dei servizi erogati e un nuovo piano dei fabbisogni più rispondente alle esigenze dell'Inail (nonché dell'evoluzione contesto esterno in cui opera) per consistenza, competenze e figure professionali;
- prevedere ogni azione possibile volta a rendere "attraente" l'Istituto rispetto anche ad altre amministrazioni per limitare l'abbandono da parte dei neoassunti o ancor prima la mancata accettazione dell'assunzione;
- rimodulare, considerata la recente normativa intervenuta riguardo alla funzione ispettiva dell'Inail, il piano triennale dei fabbisogni, e conseguentemente quello assunzionale, in funzione del numero del personale ispettivo da inserire per il rilancio della funzione, nei limiti di budget definiti dalla norma stessa e tenuto conto anche delle modalità di selezione dei funzionari di vigilanza che saranno individuate;
- uniformare i criteri di elaborazione dei dati (individuati per i differenti specifici scopi) sulla consistenza del personale in forza riportati nei diversi documenti/pubblicazioni dell'Inail che troppo spesso risultano non allineati;

Piano organizzativo del lavoro agile

- monitorare l'attuazione del Regolamento in materia di Lavoro a distanza per il personale dell'Inail adottato con deliberazione CS n. 108/2023;

Piano triennale della formazione

- verificare l'efficacia dei percorsi formativi fruiti attraverso l'adozione di una metodologia omogenea, superando la logica della "customer care" e rilevandone, quindi, gli impatti in termini gestionali e operativi;

DATA	PROT. n.	ORGANO
29/07/2024	11	CIV

- attuare iniziative di follow-up, ai fini del miglioramento del servizio finalizzato alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori infortunati e tecnopatici;
- adottare ogni utile iniziativa, soprattutto sul piano organizzativo delle Strutture, per garantire l'effettiva partecipazione ai corsi formativi rispetto a quelli previsti in fase di pianificazione;
- identificare una metodologia utile alla rilevazione dei fabbisogni formativi non legata esclusivamente ai bisogni tecnici espliciti delle Strutture ma anche alle richieste in relazione alla crescita professionale in termini di educazione continua e di benessere organizzativo;
- potenziare le modalità in presenza per l'erogazione dei corsi, considerate le recenti procedure di reclutamento (tramite interpello) di risorse da adibire al ruolo formatori;
- includere nelle iniziative di formazione anche i componenti dei Comitati Consultivi Provinciali dell'Istituto quali soggetti portatori di interessi qualificati inerenti alla mission dell'Inail anche al fine di migliorare l'apporto partecipativo degli stessi;

Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza

- completare la mappatura dei processi e dei rischi di tutta l'organizzazione includendo le Strutture ancora non inserite, anche nell'ottica evolutiva della stessa in una "mappatura integrata dei processi";
- attuare tempestivamente le misure di prevenzione con particolare riguardo alle aree ritenute più critiche con rischio residuo non presidiato del tutto o parzialmente;
- differenziare l'analisi dei processi, dei rischi e delle azioni di mitigazione delle Strutture territoriali tenendo conto anche dei diversi contesti economico-sociali;
- potenziare, nell'ambito del controllo di gestione, le attività di monitoraggio delle situazioni anomale con l'utilizzo di strumenti di presidio e controllo *ad hoc*;
- garantire, riguardo all'esercizio del diritto di whistleblowing, l'istituzione di canali e l'adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni di illeciti adeguatamente implementate in conformità alle disposizioni introdotte dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di recepimento della Direttiva UE 2019/1937) e dalle relative Linee guida dell'Anac;
- accelerare l'emanazione della regolamentazione per la definizione di criteri, tempistica e modalità per la rotazione del personale e conseguentemente la riformulazione del codice di comportamento;

Piano delle azioni positive

- rendere consultabile, in un allegato al PIAO o in un documento programmatico gestionale nel portale dell'Istituto, il complesso delle iniziative programmate nel triennio che, precedentemente all'istituzione del PIAO, erano dettagliate nello specifico Piano.

Riguardo, in particolare, al Piano della performance, si ritiene necessario che gli Organi di gestione siano comunque impegnati a:

DATA	PROT. n.	ORGANO
29/07/2024	11	CIV

- rivalutare nella prossima programmazione l'articolazione degli obiettivi pluriennali/sviluppo, di gestione e di core nei quali sono declinati gli indirizzi strategici del CIV, ancora troppo spesso ricondotti ad attività ordinarie, in alcuni casi anche in maniera impropria, proseguendo il percorso già avviato con il PIAO 2024-2026;
- aggiornare il processo di programmazione dell'Istituto nell'ambito del prossimo SMVP, prevedendo un iter di adozione del PIAO con parere del CIV, tenuto conto della vigente normativa sulla governance degli Enti di previdenza, del ruolo istituzionale e propulsivo dell'Organo, della prassi consolidata nei precedenti anni e delle recenti disposizioni del nuovo Regolamento amministrativo contabile dell'Istituto (deliberazione del CdA 19 giugno 2024, n.23, art.8);
- prevedere, in attesa dell'aggiornamento di cui al precedente punto, già per la programmazione 2025 la predisposizione di un documento programmatico pluriennale e annuale, contenente gli obiettivi nei quali sono declinati tutti gli indirizzi strategici del Consiglio di indirizzo e vigilanza, che consenta all'Organo di valutare la conformità e la coerenza della pianificazione con i propri indirizzi strategici, nei tempi utili per il pieno svolgimento delle funzioni dell'Organo tra le quali l'adozione del Bilancio di previsione;
- inserire nelle Relazioni trimestrali, di cui all'art.3, comma 5, del d.lgs. n.479/1994 e s.m.i., una specifica sezione dedicata al monitoraggio degli indicatori che concorrono alla misurazione dell'indice sintetico del valore pubblico come specificato nel PIAO e, a tendere, anche la rendicontazione degli obiettivi che l'Istituto, in coerenza con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, ha indicato nel PIAO stesso in materia di semplificazione, digitalizzazione, accessibilità dei servizi da parte degli utenti, efficientamento energetico e promozione delle pari opportunità, attraverso l'individuazione di indicatori quantitativi con relativi baseline e target;
- superare l' "autoreferenzialità" degli obiettivi di sviluppo e di gestione prevedendo anche per questi, come per gli obiettivi di produzione, indicatori misurabili quantitativamente;
- prevedere per gli obiettivi di produzione target più "sfidanti" e che tengano conto di una baseline più recente, considerato che il monitoraggio di questi indicatori è mensile;
- ampliare gli obiettivi di produzione con l'inserimento di indicatori sulle missioni dell'Istituto più recenti, quali ricerca, prevenzione (in particolare sui Bandi ISI) e reinserimento lavorativo;
- ottimizzare la rendicontazione trimestrale degli obiettivi strategici a disposizione del CIV nella procedura PBC attraverso la predisposizione di singole schede per ciascun indirizzo strategico e non in forma aggregata;
- assicurare la tempestività dell'adozione delle Relazioni trimestrali troppo spesso slittata nel tempo e procedere gradualmente a una loro articolazione più rispondente a missioni, programmi, sottoprogrammi e aree tematiche;

DATA	PROT. n.	ORGANO
29/07/2024	11	CIV

- estendere per la customer satisfaction esterna (area lavoratori) l'indagine alla totalità della platea, come nei passati anni, e non limitarla ai soli utenti che abbiano usufruito di servizi di sede "per effettuare visite mediche".