

CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA

INAIL

RELAZIONE PROGRAMMATICA
2022 - 2024

2021



CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA

INAIL

RELAZIONE PROGRAMMATICA
2022 - 2024

2021

© 2021 Inail

pubblicazione realizzata da

Inail
Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

Coordinamento redazionale
Segreteria Tecnica del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

Tipolitografia Inail - Milano, maggio 2021

Indice

Premessa	1
Missione 1 - Politiche previdenziali	5
Programma 1 - Gestioni tariffarie ed economiche degli assicuranti	9
Sottoprogramma 1. Premi	9
Sottoprogramma 2. Contribuzione agricola - Data base delle aziende	9
Sottoprogramma 3. Contrasto all'evasione ed elusione di premi e contributi	9
Sottoprogramma 4. Recupero crediti	10
Sottoprogramma 5. Rapporto assicurativo	10
Programma 2 - Prestazioni economiche agli assicurati	13
Sottoprogramma 1. Prestazioni economiche	13
Sottoprogramma 2. Accertamenti medico-legali	13
Sottoprogramma 3. Azioni di rivalsa	13
Sottoprogramma 4. Rapporto assicurativo	14
Missione 2- Tutela della salute	15
Programma 1 - Attività socio-sanitarie	19
Sottoprogramma 1. Attività ambulatoriali curative	19
Sottoprogramma 2. Attività di erogazione dei Lia e delle prestazioni sanitarie e di riabilitazione acquisite da terzi	19
Sottoprogramma 3. Attività protesiche acquisite da terzi	20
Programma 2 - Attività di reinserimento socio-lavorativo	21
Programma 3 - Attività di assistenza protesica e riabilitativa effettuate da Strutture dell'Istituto	23
Missione 3 - Politiche per il sapore	25
Programma 1 - Attività di sostegno economico per la prevenzione	29
Programma 2 - Attività di formazione per la prevenzione	30
Programma 3 - Attività d'informazione, consulenza ed assistenza per la prevenzione	31
Missione 4 - Ricerca e innovazione	33
Programma 1 - Attività di ricerca istituzionale	37
Sottoprogramma 1. Attività di certificazione e verifica	37
Sottoprogramma 2. Attività di monitoraggio, consulenza e supporto tecnico-normativo	37
Sottoprogramma 3. Amianto	37
Sottoprogramma 4. Trasferimento dei risultati	38
Programma 2 - Attività di ricerca scientifica	39
Sottoprogramma 1. Amianto	39
Sottoprogramma 2. Trasferimento dei risultati	39
Sottoprogramma 3. Covid-19	39
Sottoprogramma 4. Ricerca innovativa	39
Sottoprogramma 5. Ricerca sperimentale	40

Missione 5 - Servizi istituzionali e generali	41
Programma 2 - Servizi e affari generali	43
Area Tematica 1 - Risorse umane	43
a - Politiche del personale	43
b - Formazione	44
c - Politiche per le pari opportunità	45
Area Tematica 2 - Organizzazione	46
Area Tematica 3 - Organizzazione digitale	48
a - Evoluzione digitale	48
b - Patrimonio informativo	49
Area Tematica 4 - Patrimonio	50
a - Nuovi investimenti in campo istituzionale	50
b - Risparmio energetico degli immobili ad uso istituzionale	50
c - Rimodulazione del Piano degli investimenti	51
Area Tematica 5 - Programmazione, bilancio e controllo	52
a - Processo di approvazione dei bilanci	52
b - Attività di monitoraggio e vigilanza	52
c - Rappresentazione dei bilanci	53
Area Tematica 6 - Comunicazione	54
Area Tematica 7 - Trasparenza e prevenzione della corruzione	55
Tabella - Quantificazione delle risorse finanziarie degli obiettivi "discrezionali" 2022	57
Composizione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza - VI Consiliatura	59

Premessa

La relazione programmatica 2022-2024, l'ultima della sesta consiliatura del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza (d'ora in poi Civ), viene approvata in un'epoca che rimarrà nella storia dell'umanità, a causa della pandemia da Sars-Cov-2 (d'ora in poi Covid-19) ancora in corso. Lutti e devastazioni sono propri degli eventi bellici, ma questo virus ha prodotto altrettanti lutti e devastazioni, economiche, in tutto paragonabili a quelli di una guerra.

Gli effetti negativi sull'economia e sulla società del Paese, che provavamo a ipotizzare solo un anno fa, nella premessa della precedente Relazione Programmatica 2021-2023, sono andati ben oltre le peggiori previsioni, con ricadute anche sulle attività dell'Inail che sono state, e permangono, di grande impatto.

Di ciò ha dovuto tener conto il Civ nell'elaborazione e nella predisposizione di questo documento programmatico, senza peraltro mai perdere di vista la propria impostazione strategica, formalizzata nelle "Linee di Mandato 2018-2021" – Deliberazione del Civ 18/04/2018, n. 9 – di un Inail con maggiore possibilità di agire in autonomia al fine di rafforzare anche il proprio ruolo nel *welfare* del Paese.

Infatti, proprio la pandemia ha fatto emergere quanto sia stato prezioso il *know-how* dell'Inail, per esempio, per il supporto tecnico-scientifico fornito dall'Istituto ai Governi e all'intero sistema produttivo nazionale, dall'inizio della crisi e fino ai Protocolli sottoscritti dalle Parti Sociali il 6 aprile 2021.

Un coinvolgimento e un impegno che, naturalmente, continuerà a essere profuso nel tempo, a testimonianza che l'Inail era, è e sarà, un baluardo della ricerca e della formazione-informazione-consulenza a sostegno della prevenzione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; oltre ad essere un punto di riferimento imprescindibile per la presa in carico, la cura e l'assistenza protesica degli infortunati e dei tecnopatici. Ma non basta.

Questo Civ ha ribadito, in ogni suo documento, la richiesta di aumento della qualità dell'assistenza, della cura e del miglior servizio possibile per gli assicurati. Così come ha sempre sottolineato il ruolo strategico della ricerca a sostegno della prevenzione in relazione ai cambiamenti del mercato del lavoro, ai nuovi materiali, alle nuove tecnologie, ai rischi emergenti e ai nuovi agenti patogeni, quali il Sars-CoV-2.

Lo ha fatto mettendo in luce contestualmente la scarsa autonomia da parte della governance dell'Istituto sulla destinazione degli investimenti e delle risorse economiche disponibili. Una *governance*, giova ricordare, composta da Presidente, Vicepresidente, Consiglio di Amministrazione, Civ, Direttore Generale, Collegio dei Sindaci. Ben cinque Organi, in cui siedono trenta esponenti ai quali si aggiunge anche il Magistrato della Corte dei Conti deputato al controllo dell'Inail.

Ebbene, nonostante ciò, per qualsiasi decisione di spesa, seppur all'interno del perimetro che l'impianto normativo affida all'Inail e alle più generali norme di correttezza e opportunità della tenuta dei bilanci pubblici, l'Istituto non ha la facoltà di spendere oltre l'ordinaria amministrazione, se non per norma espressa del legislatore.

Questo stato di cose, nei fatti, impedisce al Civ, chiamato proprio da una norma di legge a stabilire gli indirizzi strategici, di poter incidere con concretezza sugli aspetti che sono ritenuti utili per una prevenzione migliore e per una ricerca scientifica più efficace, anche a favore delle imprese, per una maggior tutela, per una migliore assistenza, per maggiori prestazioni economiche a beneficio degli assicurati e per altre molteplici iniziative coerenti con la mission che il quadro normativo attribuisce all'Inail.

Ferma restando la necessità di monitorare, in maniera costante e puntuale, gli effetti dell'applicazione della modifica delle tariffe dei premi, va segnalato che l'Inail non può decidere quanto e dove investire le risorse per la sostenibilità attuariale dei propri obblighi assicurativi, ma deve ottemperare alle varie indicazioni che le norme producono di volta in volta. Gli investimenti immobiliari previsti nei relativi Piani triennali a scorrimento annuale non riescono mai a realizzarsi compiutamente per quanto preventivato, nel mentre permane la situazione di deposito presso la tesoreria generale dello Stato di enormi disponibilità liquide che nel bilancio consuntivo del 2019 erano di 31.472 milioni, cifra che è facile prevedere ormai arrivata a sfiorare i 34.500 milioni di euro, per i quali non è previsto che vi sia maturazione di interessi a beneficio della redditività del capitale di proprietà dell'Istituto e, in ultima analisi, dei propri assicurati.

L'unico esempio di "recupero" di risorse dal montante degli investimenti, preventivati in dimensione oggettivamente non realizzabile, è quanto accaduto in sede di conversione del DL 19 maggio 2020, n. 34 con la Legge 17 luglio 2020 n. 77, ove con l'art. 95, comma 6 bis, si sono potuti "eccezionalmente" recuperare 200 milioni. Ciò ha consentito di far rivivere il Bando Isi 2020 inizialmente azzerato dal citato DL 34 unitamente al Bando Isi 2019, quest'ultimo destinato a beneficio degli interventi d'urgenza a favore delle imprese per l'acquisto di materiali necessari per la prevenzione anti Covid-19 nei luoghi produttivi.

Il comma 6 bis è stata una norma fortemente voluta dal Civ, unitamente ai vertici dell'Istituto, che può diventare un punto di riferimento per una ordinaria maggiore autonomia dell'Inail, con la strutturazione di un nuovo modus operandi che superi il carattere dell'eccezionalità.

A tale proposito questo Civ ha ostinatamente richiesto all'Istituto di rendere noto il bilancio attuariale, tra l'altro obbligatorio per qualunque assicurazione. Non solo, ritenendo utile che l'Istituto debba offrire al Paese una immagine meglio definita e circostanziata di quello che è e di quello che fa o che non fa, abbiamo insistito nel chiedere che ci si doti di un Bilancio sociale, non di un mero rendiconto economico sociale, comunque assente, oltre che di un vero Bilancio di genere.

Aspetti che dovrebbero già essere in campo su iniziativa stessa della Tecnostruttura e del Consiglio di Amministrazione e non rimanere ancora inevasi, nonostante le ripetute esplicite richieste da parte del Civ che in questa Relazione sono state reiterate.

Il Civ ha lavorato molto nell'arco di questa consiliatura, iniziata all'insegna della continuità degli indirizzi della precedente ma che, nondimeno, ha visto forti elementi di novità.

Una delle questioni più emblematiche, che appare in questa Relazione Programmatica 2022-2024, è quella della richiesta di equiparazione dell'assistenza integrativa tra infortunati e tecnopatici, in attuazione dell'accordo Stato-Regioni del 2 febbraio 2012.

I tecnopatici, soprattutto i malati di tumore professionale, devono poter godere di un livello di assistenza integrativa privilegiata esattamente come succede già per gli infortunati. Si tratta di un principio di equità e di giustizia, persino banale, atteso che la quota assicurativa versata dalle aziende è la medesima, ma che nei fatti non è presente nelle attuali prestazioni.

Altro elemento inserito nel corso della consiliatura è riferito alla giusta attenzione da riservare alla differenza di genere ai fini della ricerca a sostegno della prevenzione. È stato inoltre considerato il tema del contrasto alla violenza nei luoghi di lavoro ai fini della predisposizione di pacchetti formativi, mirati ad un aumento della consapevolezza su questo fenomeno.

Un rammarico resta rispetto all'insoddisfacente utilizzo delle risorse a sostegno del reinserimento lavorativo, nonostante tutti gli sforzi compiuti in primis dal Civ stesso, ma anche dalla Tecnostruttura. Crediamo, comunque, che su questa opportunità di seconda *chance*, a disposizione di chi sviluppa un'inabilità, si debba insistere con maggiore determinazione proseguendo nell'azione di sburocratizzazione delle procedure regolamentari interne, con la definizione di una figura dell'Inail dedicata a livello regionale ed esplorando le possibilità di un eventuale ampliamento della platea dei destinatari rispetto alle previsioni attuali.

Un altro ampliamento della platea, quello degli assicurati o, per meglio dire, degli assicurabili all'Inail, è una questione che è stata posta dal Civ, ma che, oltre ai cosiddetti *riders*, che sono stati ricompresi prima dell'avvento dei loro primi inquadramenti contrattuali, è rimasta sostanzialmente immutata.

Occorre sottolineare che a valle delle profonde trasformazioni del mondo del lavoro e della stessa società italiana rispetto all'epoca dell'approvazione del D.P.R. 1124/1965 - "Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali" -, ormai sono stimati in più di tre milioni i lavoratori che non sono assicurati dall'Inail.

A tale proposito il Civ ritiene che sia necessaria anche un'azione proattiva da parte dell'Istituto, che non deve solo attendere che le categorie non ricomprese chiedano, occasionalmente, di entrare nel perimetro dell'assicurazione obbligatoria ma stimolarne l'adesione. Ciò in attesa che lo stesso legislatore si faccia carico di un aggiornamento in termini più generali del testo unico appena richiamato, obiettivamente anacronistico anche rispetto ai mutamenti della società.

Da segnalare 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, che ha portato alla strutturazione per schede aggiornabili che compongono il "Documento di aggiornamento trimestrale degli obiettivi strategici del CIV" (Datros- Civ).

Con il Datros, il Civ può esercitare una funzione di vigilanza basata su evidenze, perchè 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.

Consente una verifica analitica costante con aggiornamento trimestrale. La base di questo risultato, che sarà utilissimo anche alle prossime Consiliature, è rappresentata dalla codifica a quattro cifre di ogni obiettivo strategico. A ciò va aggiunto un lungo e tenace lavoro per far inserire nelle Relazioni Trimestrali, trasmesse dal C.d.A. sull’andamento del processo produttivo e dei profili finanziari (art. 3, comma 5, D.lgs. 479/94), i monitoraggi e le informazioni che il Civ ha richiesto negli anni nelle proprie deliberazioni.

Possiamo affermare che il Civ, tramite il Datros, può esercitare molto meglio di prima sia la sua funzione di vigilanza sull’andamento, sia l’elaborazione di nuovi indirizzi strategici.

Da ultimo, ma non certamente per importanza, occorre ribadire in questa premessa l’urgenza di procedere all’ottimizzazione della forza lavoro anche mediante l’assunzione di nuovo personale, sia sul versante quantitativo che di qualificazione professionale, in modo coerente con lo sviluppo organizzativo e tecnologico dell’Istituto. Al contempo è necessario perseguire una politica di valorizzazione del personale già assunto anche tramite l’opportuna formazione ed il costante aggiornamento delle competenze.

Infatti, non si possono raggiungere risultati se non si corre velocemente ai ripari nell’adeguamento della forza lavoro che, pur a valle della digitalizzazione e delle nuove tecnologie, vede una forte diminuzione del livello delle consistenze in ogni settore, con riflessi negativi sul livello della erogazione dei servizi e delle prestazioni oltre che della capacità di spesa dell’Istituto.

Questo stato di cose è stato ripetutamente sottolineato dalla Tecnostruttura nel corso delle audizioni e anche formalizzato dallo stesso Direttore Generale e dovrebbe trovare rapida soluzione, vista la priorità riservata a questa problematica dalle linee di riforma della Pubblica Amministrazione prevista dal Piano di Ripresa e Resilienza.

Il Civ dovrà essere messo a conoscenza delle risultanze di qualunque monitoraggio, analisi o reportistica richiesti negli obiettivi strategici della presente Relazione Programmatica 2022-2024, anche tramite la definitiva implementazione delle Relazioni Trimestrali, trasmesse dal C.d.A. sull’andamento del processo produttivo e dei profili finanziari (art. 3, comma 5, D.lgs. 479/94).

Gli orientamenti contenuti nella presente Relazione Programmatica dovranno essere commisurati alle risorse disponibili, senza ulteriori oneri per le imprese.

Le risorse necessarie per il sostegno degli indirizzi strategici sono indicate nella apposita Tabella di quantificazione finale, parte integrante della presente Relazione Programmatica.

Questa Premessa generale e le premesse delle Missioni, da 1 a 5, sono da considerarsi parti integranti di questa Relazione Programmatica 2022-2024.

Missione 1

Politiche previdenziali

Missione 1 – Politiche previdenziali

L'emergenza sanitaria da Covid-19 manifestatasi all'inizio del 2020 nonché la recrudescenza della diffusione dei contagi nel 2021 ha scavato un solco molto profondo nell'economia mondiale ed in particolare in Italia.

In meno di un anno, l'intera geografia occupazionale italiana è stata stravolta, comportando la crisi di moltissimi settori e, di conseguenza, del mercato del lavoro, con ripercussioni anche di carattere sociale che saranno di lungo periodo e potrebbero anche comportare cambiamenti strutturali dell'intero sistema economico.

In tale contesto, pur se gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali sono risultati nettamente in calo anche per il forte ridimensionamento dell'attività lavorativa, parallelamente l'Inail ha dovuto gestire una nuova generazione di infortuni – quelli da contagio da Covid-19 – che hanno in parte compensato la riduzione delle complessive denunce “tradizionali” ma, per l'importante letalità dell'evento, hanno anche aggravato il numero degli infortuni mortali. Tuttavia la campagna vaccinale sta producendo effetti positivi che potrebbero portare ad una graduale ripresa delle attività sociali, economiche e lavorative in piena sicurezza.

Rimane, pertanto, assolutamente necessario continuare a monitorare tutti gli effetti economici e finanziari derivanti dalla pandemia sia dal punto di vista delle entrate che delle spese.

L'emergenza Coronavirus ha poi riportato, in primo piano, la necessità di garantire l'universalità di tutele assicurative ai lavoratori e lavoratrici affinché possano essere tutelati anche quei lavoratori che – non ricadendo nell'ambito della tutela assicurativa INAIL – non possono beneficiare delle relative prestazioni economiche, sanitarie, riabilitative e di reinserimento.

Per quanto concerne poi gli altri obiettivi individuati in questa Relazione Programmatica – dopo l'avvenuto aggiornamento delle Tariffe della Gestione Industria, dei premi speciali unitari per il nucleo artigiano e della Tariffa dei premi della gestione Navigazione – restano da aggiornare gli altri premi speciali nonché i contributi assicurativi della gestione Agricoltura.

Rimane poi confermata la priorità degli obiettivi volti a rafforzare le azioni di contrasto all'elusione e all'evasione dei premi assicurativi, 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.

Da ultimo, anche alla luce delle precedenti considerazioni, si rende necessario proseguire – in maniera ancora più pregnante – tutte le iniziative finalizzate a favorire il miglioramento delle prestazioni economiche per gli infortunati e i tecnopatici che rimane uno degli obiettivi prioritari di questa Consiliatura.

Programma 1 - Gestioni tariffarie ed economiche degli assicuranti

Obiettivi strategici

Sottoprogramma 1. Premi

1.1.1.1. Con riferimento all'applicazione 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, emanate nel 2019, trasmettere semestralmente al Civ gli esiti del costante monitoraggio degli effetti e dell'andamento delle entrate, previsto dal c. 1124 dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2018 n.145, che consenta di individuare con tempestività eventuali criticità, per attuare, anche sulla base degli indirizzi forniti dal Civ, i necessari interventi correttivi funzionali all'aggiornamento triennale delle Tariffe stabilito dalle vigenti disposizioni.

1.1.1.2. p.m.

1.1.1.3. Completare l'aggiornamento e/o la revisione degli altri premi speciali nonché dei contributi assicurativi della gestione agricoltura.

1.1.1.4. Nel ribadire la rilevanza che il Civ attribuisce alla prevenzione e alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed alla necessità di mantenere inalterati sia i criteri che le percentuali relativi alla riduzione per prevenzione ex art. 23 delle nuove Modalità di Applicazione delle Tariffe, elaborare annualmente per il Civ una specifica analisi con particolare riguardo alle domande, ai dinieghi, alle tipologie delle richieste e dei soggetti richiedenti, in modo da consentire un'organica e corretta valutazione dei risultati, evidenziare le eventuali criticità e, da queste, farne discendere le eventuali proposte di modifiche.

Sottoprogramma 2. Contribuzione agricola - Data base delle aziende

1.1.2.1. p.m.

Sottoprogramma 3. Contrasto all'evasione ed elusione di premi e contributi

1.1.3.1. Confermare la priorità degli obiettivi per rafforzare le azioni di contrasto all'elusione e all'evasione dei premi assicurativi non tese esclusivamente all'erogazione di sanzioni quanto anche all'assistenza alle aziende, utilizzando modelli di analisi di c.d. *Business intelligence* volti ad individuare i settori e i soggetti da sottoporre a controllo. Tali obiettivi andranno ribaditi nell'ambito della programmazione delle attività con l'Ispettorato nazionale del lavoro, come previsto nel Protocollo d'intesa sottoscritto tra INAIL e INL in data 10 luglio 2017.

1.1.3.2. Tenuto conto che l'attività ispettiva in materia di rischio assicurativo, in ragione della sua specificità, richiede un corpo ispettivo adeguato sia dal punto di vista numerico che della formazione e dell'aggiornamento, nei rapporti istituzionali con il predetto Inl

andrà altresì evidenziata tale esigenza anche in considerazione della riduzione costante, dal 2010 ad oggi, del personale ispettivo Inail.

In considerazione del rallentamento delle attività ispettive avvenuto a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19 nonché della predetta riduzione del numero degli ispettori in forza, monitorare attentamente le attività di recupero dell'evasione ed elusione contributiva, al fine di assicurarne l'efficacia nell'ottica di un costante miglioramento.

Sottoprogramma 4. Recupero crediti

1.1.4.1. Proseguire con il monitoraggio già avviato delle posizioni contributive, procedendo tempestivamente alle necessarie sistemazioni contabili, utilizzando le specifiche liste di evidenza prodotte dai sistemi informativi, anche in considerazione della significativa quota di residui per premi non riscossi che, come più volte segnalato dal Civ, continua a registrare un costante incremento.

Sottoprogramma 5. Rapporto assicurativo

1.1.5.1. In considerazione delle continue trasformazioni del mondo del lavoro e dei processi produttivi, ribadire la necessità di garantire universalità di tutele assicurative a lavoratori e lavoratrici.

In particolare, in un'ottica proattiva è necessario avviare tutte le azioni opportune a verificare l'esistenza di categorie emergenti di lavoratrici/lavoratori escluse dall'assicurazione Inail al fine di attivare azioni volte a garantire a questi le necessarie tutele assicurative, coinvolgendo pienamente i soggetti di rappresentanza interessati.

1.1.5.1. bis Proseguire con le analisi in merito alle recenti tutele Inail e con l'invio di sistematiche rendicontazioni al Civ dell'andamento e degli effetti economici derivanti dall'assicurazione dei seguenti soggetti:

- a) 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*);
- b) percettori del reddito di cittadinanza impegnati nei Progetti Utili alla Collettività (Puc).

1.1.5.2. Avviare e/o completare, con il coinvolgimento delle categorie interessate e previa verifica delle compatibilità finanziarie, le analisi finalizzate ad una valutazione sull'estensione della tutela assicurativa a nuovi ambiti lavorativi anche al fine della eventuale elaborazione delle opportune proposte normative e/o regolamentari.

Esclusa, al momento, la possibilità di garantire la tutela assicurativa al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco nonché ai medici liberi professionisti convenzionati, che attualmente non beneficiano della copertura assicurativa Inail e per i quali l'Istituto ha manifestato la sua disponibilità, proseguire gli approfondimenti per le seguenti categorie:

- a) soggetti che esercitano professioni non organizzate in ordini o collegi di cui all'art. 1 della legge 14 gennaio 2013, n.4;
- b) personale aeronavigante dell'aviazione Civile.

1.1.5.3. Promuovere un adeguamento normativo e/o regolamentare che permetta di garantire omogeneità di tutele assicurative - ampliandone l'attuale, ma insufficiente, ambito - agli insegnanti e agli studenti per tutte le attività svolte nell'ambito del proprio "luogo di lavoro" (interpretazione artt. 1, punto 28 e 4, punto 5 del T.U. n.1124/1965) ", nonché valutare l'estensibilità delle tutele anche nei casi di didattica a distanza.

1.1.5.4. Promuovere un adeguamento normativo che preveda l'estensione della tutela assicurativa anche ai conviventi di fatto, di cui all'art. 1, commi 36 e segg., della legge n.76/2016, ai fini dell'applicazione delle norme riguardanti i diritti alle prestazioni economiche erogate dall'Inail, analogamente a quello effettuato per le unioni civili.

1.1.5.5. p.m.

1.1.5.6. p.m.

1.1.5.7. Nell'ambito della gestione del rapporto assicurativo, si ribadisce la necessità di completare, anche mediante un rafforzamento delle relazioni con il Sistema informatico di invio delle Comunicazioni Obbligatorie nonché con le altre Banche dati disponibili, senza aggravio per gli assicuranti, l'anagrafe degli assicurati strumento fondamentale per una corretta attuazione dei nuovi compiti dell'Istituto in materia prevenzionale, riabilitativa e di reinserimento nonché per la migliore finalizzazione delle attività di ricerca.

Programma 2 - Prestazioni economiche agli assicurati

Obiettivi strategici

Sottoprogramma 1. Prestazioni economiche

1.2.1.1. Completata l'attuazione delle attività finalizzate alla revisione della tabella indennizzo del danno biologico in capitale e all'applicazione del coefficiente tecnico di rivalutazione unificato per tutte le gestioni, anche agli indennizzi del danno biologico, è necessario proseguire le iniziative per favorire il graduale miglioramento delle prestazioni economiche per gli infortunati e i tecnopatici ad iniziare, prioritariamente, dalla eliminazione della franchigia (1-5%), anche attraverso la proposizione della necessaria modifica normativa, per poi conseguire successivi obiettivi di miglioramento.

1.2.1.2. Promuovere una modifica normativa per l'erogazione di prestazioni economiche accessorie alle cure idrofangotermali ai titolari di indennizzo per infortunio o malattia professionale senza limiti di tempo.

Sottoprogramma 2. Accertamenti medico-legali

1.2.2.1. In materia di malattie professionali si ribadisce la necessità di dare completa attuazione agli indirizzi già forniti dal Civ con la Delibera n.1 del 2017 ed aggiornati con Delibera n.6 del 9 aprile 2020, su cui si richiede una sistematica rendicontazione in merito allo stato di avanzamento e ai relativi effetti.

1.2.2.2. p.m.

1.2.2.3. p.m.

1.2.2.4. Proseguire nelle attività di verifica in merito all'aggiornamento del Registro nazionale delle malattie causate dal lavoro, ovvero ad esso correlate, di cui al comma 5 dell'art. 10 del D.lgs 23 febbraio 2000, n.38.

Sottoprogramma 3. Azioni di rivalsa

1.2.3.1. Proseguire i rapporti con il Ministero della Giustizia al fine di rendere strutturale il flusso informativo dalle Procure verso l'Inail, laddove previsto dalla normativa vigente, riguardo all'avvenuta apertura di procedimenti penali riguardanti infortuni e malattie professionali indennizzati dall'Istituto, assicurando l'omogeneità dei flussi sul territorio nazionale.

1.2.3.2. Completare le attività di ricognizione delle casistiche della rivalsa - fornendo annualmente le risultanze al Civ - al fine di consentire al Civ stesso una valutazione del grado di efficacia ed effettività delle attuali norme in materia di esonero.

Sottoprogramma 4. Rapporto assicurativo

1.2.4.1. Completare l'attività di revisione dei provvedimenti e delle comunicazioni rivolti agli assicurati, ai patronati e alle associazioni di rappresentanza dei lavoratori, nell'ottica di una maggiore chiarezza e trasparenza nel linguaggio e di una semplificazione degli adempimenti.

Missione 2
Tutela della salute

Missione 2 – Tutela della salute

L'emergenza sanitaria in atto ha evidenziato, ancor di più, la necessità di monitorare costantemente l'efficienza, l'efficacia e la sostenibilità finanziaria dell'attività socio-sanitaria dell'Istituto, condividendone periodicamente le risultanze con il Civ.

Tali informazioni consentiranno, infatti, di proseguire gli approfondimenti già iniziati dal Civ stesso sulle base dei dati forniti che dovranno, peraltro, essere man mano incrementati al fine di verificare l'efficace e tempestiva erogazione dei servizi sul territorio e di attivare gli opportuni correttivi ove necessari.

In tale contesto, rimane ferma l'esigenza di 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.

In conseguenza dell'emergenza pandemica ed in una logica di integrazione delle competenze dell'Inail con quelle del Servizio Sanitario, l'Istituto si è già attivato per acquisire, da parte di strutture operanti nel territorio, la manifestazione di interesse a stipulare convenzioni per l'erogazione delle prestazioni di riabilitazione multiassiale post Covid-19.

Al fine di rafforzare la capacità dell'Inail di assicurare la tutela privilegiata che la Costituzione riconosce ai lavoratori infortunati o tecnopatici, è stato 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.

Da ultimo, ma sempre di particolare rilevanza, rimane il reinserimento lavorativo in merito al quale il Civ ha fornito ulteriori indirizzi, con la delibera n. 22 del 30 dicembre 2020, che vengono pienamente richiamati nella convinzione che si tratti di un'opportunità imprescindibile nell'ambito della tutela dei lavoratori infortunati e tecnopatici e che, pertanto, tale opportunità vada ulteriormente potenziata e semplificata, anche valutando l'opportunità di ampliare – ove possibile - il campo di applicazione.

Programma 1 - Attività socio-sanitarie

Obiettivi strategici

Sottoprogramma 1. Attività ambulatoriali curative

2.1.1.1. Garantire un qualificato ed efficiente governo dei servizi di prossimità, attraverso il coordinamento di tutti i Centri sanitari Inail (ambulatori prime cure, Centri diagnostici polispecialistici, Centri fisiokinesiterapici, Centri di assistenza protesica e riabilitativa), tenuto anche conto delle prestazioni riabilitative erogate in convenzione (Lia). Nel contempo, monitorare le prestazioni erogate dai predetti Centri con particolare attenzione al rapporto tra le suddette prestazioni e quelle erogate in forma indiretta.

2.1.1.2. Completare le attività collegate al rilascio automatico della dichiarazione ai fini dell'esenzione dalla compartecipazione economica (ticket), per garantire l'uniformità sul territorio.

2.1.1.3. Proseguire, previa analisi di fattibilità, nella costante attività di individuazione di ulteriori farmaci da inserire nell'elenco delle specialità farmaceutiche di fascia C rimborsabili agli assistiti.

Sottoprogramma 2. Attività di erogazione dei Lia e delle prestazioni sanitarie e di riabilitazione acquisite da terzi

2.1.2.1. Monitorare annualmente l'andamento della spesa e l'efficacia delle prestazioni erogate, con particolare riferimento alla riduzione dei tempi di guarigione.

2.1.2.2. Proseguire con l'attività di stipula, rinnovo e miglioramento dei singoli accordi con le strutture pubbliche e private individuate nelle convenzioni, garantendo l'erogazione delle prestazioni integrative riabilitative anche a postumi stabilizzati. Monitorare l'efficacia di tali accordi e verificare la possibilità di ulteriori miglioramenti nel rispetto delle esigenze del territorio.

2.1.2.3. p.m.

2.1.2.4. Garantire, preferibilmente attraverso centri specializzati Inail ovvero tramite accordi con il Ssn, le Regioni, e/o altre strutture sanitarie, al pari degli accordi stipulati per i Lia prevalentemente a favore degli infortunati, un analogo trattamento privilegiato/integrativo riservato ai tecnopatici, con particolare riferimento ai malati di tumore professionale. Tale trattamento dovrà essere garantito anche ai familiari che si siano ammalati di tumore per esposizione familiare.

2.1.2.5. A seguito della istituzione dei centri specializzati Inail di cui al precedente obiettivo strategico 2.1.2.4. integrarvi attività di ricerca dell'Istituto sui tumori professionali già mappati od emergenti.

Sottoprogramma 3. Attività protesiche acquisite da terzi

2.1.3.1. Monitorare semestralmente i flussi di fornitura, agli infortunati e ai tecnopatici, dei dispositivi tecnici, evidenziando nel dettaglio i dispositivi personalizzati o personalizzabili, da parte di fornitori terzi per riorientare - ove possibile e nel rispetto della libertà degli infortunati/tecnopatici stessi - le scelte verso i Centri dell'Istituto, favorendo tali scelte anche mediante un percorso di informazione e consulenza all'utente sul livello tecnologico avanzato dell'Inail nel campo dell'ortopedia tecnica.

Programma 2 - Attività di reinserimento socio-lavorativo

2.2.0.1. Proseguire nelle azioni finalizzate a rafforzare ulteriormente le opportunità del reinserimento lavorativo e oltre al consolidato monitoraggio dei progetti - predisporre una rendicontazione semestrale al Civ sull'attuazione e l'efficacia delle citate modifiche anche in virtù del rispetto delle linee di indirizzo emanate dal Civ con le delibere n. 21 dell'11 dicembre 2018 e n. 22 del 30 dicembre 2020.

Nel contempo, garantire un flusso operativo omogeneo su tutto il territorio nazionale finalizzato a rafforzare la capacità di attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo.

2.2.0.1. bis Esplorare la possibilità, anche attraverso sinergie con altri soggetti istituzionali, di ampliare il campo di applicazione del reinserimento lavorativo a favore delle lavoratrici e dei lavoratori già occupati nella stessa azienda, che abbiano subito gli effetti di situazioni invalidanti anche di origine non professionale, e che, comunque, necessitino di essere ricollocati in modo nuovo nella mansione svolta o occupati in altra mansione.

2.2.0.2. Fermi restando gli indirizzi già forniti dal Civ con le predette delibere n. 21/2018 e n. 22/2020, che rimangono valide nella loro interezza, si pone l'attenzione sulle seguenti tematiche esplicitate nella suddetta delibera n. 22/2020:

- ulteriori semplificazioni;
- aspetti organizzativi interni all'Istituto;
- bando di formazione/informazione;
- prevenzione.

2.2.0.3. Rilasciare la nuova regolamentazione delle attività socio-sanitarie Inail per l'erogazione di dispositivi tecnici e di interventi di sostegno per il reinserimento nella vita di relazione e la relativa circolare applicativa.

2.2.0.4. Sulla base delle disposizioni del nuovo Regolamento di cui all'obiettivo precedente ed alla relativa circolare applicativa con particolare riferimento alle attività di erogazione di prestazioni di assistenza psicologica, occorre proseguire lo studio sulle possibili alternative di erogazione delle stesse nei confronti degli infortunati o tecnopatici nonché dei familiari o dei superstiti dei lavoratori/lavoratrici.

Programma 3 - Attività di assistenza protesica e riabilitativa effettuate da Strutture dell'Istituto

2.3.0.1. Proseguire il riassetto organizzativo del Centro Protesi di Vigorso di Budrio, con l'intento di 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 che andranno quindi monitorati trimestralmente. Porre la massima attenzione, in particolare, ai tempi di attesa per la riparazione o sostituzione dei presidi.

Completata l'apertura dei Punti di assistenza già individuati, verificare la possibilità di individuare l'ubicazione di ulteriori nuovi punti di assistenza e nel contempo, omogeneizzare ed arricchire le attività svolte presso gli stessi centri al fine di garantire la prossimità dei servizi agli assistiti.

Favorire un maggior raccordo tra il Centro Protesi, i Punti di Assistenza e le Strutture territoriali anche tramite canali di comunicazione permanenti utilizzando piattaforme tecnologiche, al fine di un'interazione immediata tra i diversi soggetti.

2.3.0.2. Incrementare il livello qualitativo dell'offerta ed a tal fine promuovere ogni azione utile al raggiungimento di intese e/o accordi con le Strutture sanitarie locali nell'intento di raggiungere la piena operatività e la ottimale fruibilità della struttura territoriale di Lamezia Terme.

2.3.0.3. Proseguire le attività di ricerca e di elaborazione di nuovi protocolli diagnostico-terapeutico-assistenziali all'interno del Centro di Riabilitazione Motoria di Volterra (Crm).

Promuovere una continua sinergia tra il predetto Centro e gli ambulatori Fkt, anche mediante la diffusione di buone prassi.

Proseguire, altresì, le collaborazioni con Università e Istituti di ricerca al fine di rendere il Crm di Volterra struttura di riferimento a livello nazionale per il recupero delle attività lavorative degli infortunati.

2.3.0.4. 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.

2.3.0.5. Ampliare il livello delle prestazioni dell'attuale rete dei centri di fisiokinesiterapia tenendo, altresì, conto - ai fini di una mirata erogazione delle prestazioni riabilitative - dell'offerta delle strutture convenzionate con l'Istituto presenti sul territorio, in attuazione dell'Accordo quadro del 2012 e predisporre un piano di sviluppo e di ottimizzazione della rete stessa sulla base delle esigenze territoriali.

2.3.0.6. Ribadire la necessità di rendere semestralmente disponibile al Civ, il monitoraggio quantitativo e qualitativo delle attività di assistenza protesica e riabilitativa effettuate dalle strutture Inail, ai fini di valutarne l'efficacia e orientare le scelte dell'Istituto anche in termini di modalità per la erogazione delle prestazioni.

Missione 3
Politiche per il lavoro

Missione 3 – Politiche per il lavoro

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 nel corso dello scorso anno, 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 stanziati negli ultimi cinque anni al netto del 2019 che non ha visto stanziamenti.

Le procedure per l'erogazione degli incentivi alle imprese (Bandi Isi) sono state progressivamente migliorate in termini di recupero dei residui non utilizzati, anche se permangono le criticità relative alla procedura a sportello che non garantisce pari possibilità di accesso a tutte le imprese partecipanti.

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.

Si confermano le attuali indicazioni circa le articolazioni su più assi di finanziamento, gestiti da un'unica piattaforma, degli interventi di sostegno alle imprese e di ricerca della opportuna semplificazione, fermo restando anche l'esigenza di sostenere le imprese per la realizzazione di misure prevenzionali legate a fenomeni epidemici. Gli assi di finanziamento dovranno continuare a tener conto del contesto produttivo, economico e sociale in costante trasformazione tecnologica e di organizzazione del lavoro, ponendo attenzione a quei settori particolarmente esposti ai rischi legati alla situazione pandemica.

Il Civ ribadisce l'importanza della realizzazione, sul portale istituzionale, di un osservatorio di casi tipo, raccolti tramite le esperienze dei finanziamenti erogati negli anni, per mettere a disposizione delle aziende interventi migliorativi di innovazione tecnologica o di organizzazione del lavoro.

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

In tal senso, la formazione va maggiormente sostenuta, realizzando pacchetti formativi per contrastare l'insorgenza di rischi nuovi o emergenti, per individuare, prevenire e gestire gli stessi, per adottare strumenti e misure di prevenzione mirati all'eliminazione o alla riduzione dei rischi destinati a tutti gli attori della prevenzione.

Sul fenomeno sempre più emergente delle molestie, delle azioni discriminatorie 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.

Nell'azione di sostegno tramite la formazione vanno privilegiate le micro, piccole e medie imprese tenendo conto delle specificità di ogni luogo di lavoro, delle attività lavorative, della composizione per genere e per età, dei nuovi rischi emergenti, compresi quelli biologici generici, in costante sinergia con le Istituzioni e le Parti Sociali.

Il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza ritiene ancora validi, ribadendoli, i contenuti delle proprie delibere relative a "Linee di indirizzo per l'informazione, la consulenza e l'assistenza per la prevenzione".

La divulgazione della cultura della prevenzione e della percezione del rischio dovrà continuare a rappresentare 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.

Programma 1 – Attività di sostegno economico per la prevenzione

Obiettivi strategici

3.1.0.1. Strutturare gli assi di finanziamento in coerenza con quanto sistematicamente indicato nelle delibere del Civ sull'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.

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.

3.1.0.2. Conseguire ulteriori miglioramenti nella semplificazione degli atti amministrativi della procedura di finanziamento al fine di realizzare una maggiore efficienza dei tempi procedurali.

3.1.0.3. Prevedere quale condizione di premialità la condivisione dei progetti prevenzionali fra i soggetti coinvolti:

- in via prioritaria progetti condivisi con gli organismi paritetici, nazionali, regionali o territoriali come definiti dal D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., art. 2, comma 1, lettera ee) o, laddove non ancora costituiti, con gli enti bilaterali, aventi le caratteristiche di cui alla citata disposizione costituiti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative stipulanti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento o da loro articolazioni territoriali o di settore.
- progetti condivisi con almeno due tra organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative (di cui almeno una di rappresentanza datoriale e una di rappresentanza sindacale), a livello nazionale o da loro articolazioni territoriali o di settore.

Trasmettere al Civ il prospetto riassuntivo dei progetti che hanno beneficiato del relativo punteggio aggiuntivo.

3.1.0.4. 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.

3.1.0.5. Sviluppare, per ogni annualità del bando, un monitoraggio per ciascuna fase amministrativa prevista dai singoli avvisi pubblici, con un'analisi statistica a partire dal 2012 predisponendo report che forniscano una visione di insieme per valutare l'efficacia e l'efficienza del sistema di incentivazione.

Programma 2 – Attività di formazione per la prevenzione

Obiettivi strategici

3.2.0.1. Realizzare un'analisi dettagliata dei dati statistici, nazionali ed europei, sull'andamento infortunistico, con particolare evidenza degli eventi mortali, rapportandoli con i dati occupazionali. Tale studio dovrà essere finalizzato allo sviluppo di politiche di prevenzione mirate, da diffondere anche attraverso una campagna straordinaria di promozione e informazione della cultura della prevenzione.

3.2.0.2. Realizzare pacchetti formativi mirati a contrastare l'insorgenza di nuovi rischi, o di rischi considerati emergenti, a individuare, prevenire e gestire gli stessi al fine di adottare strumenti e/o misure di prevenzione per l'eliminazione o la riduzione del rischio infortunistico (anche in relazione ai mancati incidenti) destinati a tutti gli attori della prevenzione.

3.2.0.3. Potenziare l'attività di formazione destinata ai lavoratori dipendenti e autonomi, agli Rspg, agli Aspp, agli RIs, agli Rlst e agli Rlsp che operano in settori ad alto rischio, anche emergenti; sviluppare approfondimenti tematici per favorire l'aggiornamento costante delle conoscenze tecniche degli Rspg, degli Aspp, degli RIs, degli Rlst, degli Rlsp, dei Medici competenti e dei Datori di lavoro, con il supporto di tecnici delle Asl e di Inail.

3.2.0.4. Alla luce dell'Accordo delle Parti Sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro", e al fine di rafforzare la prevenzione di atti di molestie e violenze nei luoghi di lavoro, predisporre pacchetti formativi con l'obiettivo di: aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sul fenomeno e sulle conseguenze negative derivanti da atti di molestie, azioni discriminatorie e violenza nei luoghi di lavoro; fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori, alle lavoratrici ed ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azioni concrete (ad esempio relative all'organizzazione del lavoro e diffusione della cultura del rispetto) per individuare, prevenire e gestire i casi di molestie, discriminazione e violenza in ambito lavorativo.

3.2.0.5. 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 Ministero dell'Istruzione 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 la episodicità e la non completa ed omogenea diffusione delle tematiche di cui sopra.

3.2.0.6. 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.

Programma 3 – Attività d’informazione, consulenza ed assistenza per la prevenzione

Obiettivi strategici

3.3.0.1. 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 81/2008 e s.m.i..

3.3.0.2. Riorganizzare e strutturare, per renderle disponibili ai soggetti di cui al comma 5 dell’art. 8 del D.lgs 81/2008 e s.m.i., le banche dati Inail, per realizzare analisi mirate al fine di individuare specifici interventi di prevenzione anche a livello territoriale. Di conseguenza andranno predisposti piani specifici in stretta sinergia con i Comitati Regionali di Coordinamento (ex art. 7 del D.lgs 81/2008 e s.m.i.) in un’ottica di integrazione delle informazioni disponibili per una loro valorizzazione funzionale alla realizzazione degli obiettivi istituzionali, con differenti livelli di approfondimento in relazione ai *target*.

3.3.0.3. 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 e ai risultati della ricerca nazionale, europea e internazionale in ambito di salute e sicurezza sul lavoro.

3.3.0.4. Potenziare il percorso avviato di strutturazione della consulenza anche attraverso la sottoscrizione di accordi con i soggetti del sistema prevenzionale, di cui all’articolo 10 del D.lgs 81/2008 e s.m.i. anche in un’ottica di rilancio del ruolo degli Organismi paritetici.

3.3.0.5. 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 e alla ricerca delle migliori soluzioni possibili.

3.3.0.6. Supportare e alimentare ulteriormente la definizione degli strumenti interattivi on line per la valutazione dei rischi (OIRA), previsti dal D.lgs 81/2008, con particolare riferimento ai settori con maggior rischio infortunistico per ampliare il catalogo dei diversi strumenti disponibili in OIRA.

Missione 4

Ricerca e innovazione

Missione 4 - Ricerca e innovazione

Il permanere dell'emergenza epidemiologica ha reso necessario non solo consolidare gli indirizzi già espressi, ma anche ampliarne il campo di intervento individuando nuovi e urgenti ambiti di ricerca scientifica e di innovazione tecnologica per fornire risposte immediate e soluzioni in grado di sostenere la ripresa del sistema produttivo, garantendo adeguati livelli di salute e sicurezza ai lavoratori.

In questo contesto la collaborazione con il mondo scientifico nazionale ed internazionale rimane uno strumento imprescindibile che dovrà guardare sia alla ricerca svolta dalle Istituzioni pubbliche, sia alla ricerca applicata condotta dalle aziende che operano nei diversi settori produttivi per la realizzazione degli obiettivi della missione istituzionale.

Il patrimonio positivo di immagine e di capacità operativa acquisito dall'Istituto nel corso della recente crisi deve rappresentare uno strumento da utilizzare per rafforzare e rilanciare la funzione della ricerca pubblica su salute e sicurezza dell'Inail.

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.

I ritardi accumulati sul piano assunzionale rischiano di compromettere la piena realizzazione delle attività di ricerca del Piano Triennale delle attività di Ricerca 2019-2021, d'ora in poi PAR, che costituiscono parte fondamentale delle politiche prevenzionali. Il mancato e reiterato pieno utilizzo delle risorse 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.

L'aggiornamento annuale Par, introdotto dal D.lgs. 218 del 2016 e deliberato per la prima volta dal Civ nel giugno 2020, permette di aggiornare i programmi di ricerca anche in funzione dei rapidi cambiamenti generati dalla pandemia e di sviluppare filoni di ricerca su rischi nuovi ed emergenti legati a contesti produttivi e a forme innovative di organizzazione del lavoro.

Per migliorare ulteriormente la qualità della ricerca resta fondamentale il coordinamento di tutte le tipologie di ricerca e attività tecnico scientifiche presenti in Istituto. In tal senso vanno messe in campo opportune modalità organizzative per strutturare relazioni e sinergie finalizzando le risorse.

La ricerca sull'amianto rimane una priorità sul piano dell'indagine scientifica, in particolare nell'ambito della diagnosi precoce delle patologie asbesto correlate e dei nuovi rischi nonché sulle tecnologie per lo smaltimento dei materiali che lo contengono. Ad un aumento consistente degli stanziamenti per l'amianto non corrisponde un loro pie-

no utilizzo rispetto agli obiettivi di ricerca presenti nel Par e agli indirizzi espressi dal Civ. 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.

Così come si ritiene utile tenere alta l'attenzione sull'incidenza del rischio proveniente dalla crescente multietnicità dei lavoratori e delle lavoratrici, approfondendo i diversi aspetti che possono incidere sulla percezione del rischio anche in relazione all'esposizione al rischio epidemico.

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.

Si ribadisce, da ultimo, la necessità di prevedere un sistema di monitoraggio strutturato semestrale del Par 2019-2021, al fine di verificare i risultati scientifici unitamente a un monitoraggio semestrale dell'impiego delle risorse stanziato, anche alla luce dell'aggiornamento annuale del Piano che deve coinvolgere preventivamente il Civ.

Programma 1 - Attività di ricerca istituzionale

Obiettivi strategici

Sottoprogramma 1. Attività di certificazione e verifica

4.1.1.1. 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.

4.1.1.2. 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.

4.1.1.3. 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. 81/2008.

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

Sottoprogramma 2. Attività di monitoraggio, consulenza e supporto tecnico-normativo

4.1.2.1. p.m.

Sottoprogramma 3. Amianto

4.1.3.1. 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.

Sottoprogramma 4. Trasferimento dei risultati

4.1.4.1. 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.

Programma 2 - Attività di ricerca scientifica

Obiettivi strategici

Sottoprogramma 1. Amianto

4.2.1.1. 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.

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

Sottoprogramma 2. Trasferimento dei risultati

4.2.2.1. 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.

Sottoprogramma 3. Covid-19

4.2.3.1. Sviluppare la ricerca, anche in ambito medico epidemiologico, in relazione al Covid-19, prevedendo l'aggiornamento del Par 2019-2021.

Particolare attenzione potrebbe essere rivolta ai temi riguardanti l'utilizzo di *big data* delle tecniche di *machine learning* per il controllo di eventi epidemici e lo studio di nuove tecniche di prevenzione e dispositivi di protezione collettiva e individuali.

Sottoprogramma 4. Ricerca innovativa

4.2.4.1. 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.

4.2.4.2. Sviluppare la ricerca su tematiche innovative in relazione alla differenza di genere e alle modificazioni fisiologiche e patologiche nelle diverse fasce di età e in relazione a fattori di contesto - ambientali, infrastrutturali, biologici, culturali e sociali - in riferimento alla conciliazione vita-lavoro e alla denatalità.

Sottoprogramma 5. Ricerca sperimentale

4.2.5.1. 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.

Missione 5

Servizi istituzionali e generali

Missione 5 - Servizi istituzionali e generali

Programma 2 — Servizi e affari generali

Area Tematica 1 – Risorse umane

Ente assicuratore che agisce in forte 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.

Molteplicità di compiti e di ruoli dell'Inail articolata e complessa, che richiede l'impegno e l'apporto professionale di un capitale di risorse umane qualificate e rinnovate, tra loro integrate e fortemente orientate alla concorde realizzazione degli obiettivi e al riconoscimento delle rispettive responsabilità.

Capitale umano che costituisce, secondo le linee ispiratrici del "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e della coesione sociale", specifica e prioritaria forma di investimento per la modernizzazione e rivalutazione del lavoro nel settore pubblico che, per quanto riguarda l'Istituto, non può ormai più prescindere da un adeguato e urgente incremento delle risorse umane.

Ne consegue che, sotto il profilo delle politiche del personale, assume significativo rilievo una concreta e puntuale programmazione dei fabbisogni di personale e delle conseguenti assunzioni, nonché degli interventi formativi. Questi ultimi saranno orientati, attraverso la formazione continua, al rafforzamento delle competenze del personale, con particolare riguardo a quelle nel settore dell'innovazione digitale, al fine di sostenere la partecipazione attiva delle lavoratrici e dei lavoratori al processo di adeguamento dei servizi ai bisogni degli utenti, ormai profondamente mutati.

In tale scenario di ampio rinnovamento, rafforzano la loro rilevanza gli interventi in tema di benessere organizzativo e di pieno ed effettivo perseguimento delle pari opportunità.

Obiettivi strategici

a - Politiche del personale

5.2.1.1. Accelerare e realizzare 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, in coerenza con le indicazioni del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr), nel quale la Pa avrà un ruolo determinante, e secondo i principi indicati nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale sottoscritto il 10 marzo 2021.

Ai fini di detta rideterminazione è necessaria 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.

5.2.1.2. In considerazione delle pressanti e crescenti carenze nelle diverse aree/qualifiche in cui si articola il personale dell'Istituto, rilevate a livello sia centrale che territoriale, in particolare nelle aree amministrativa e sanitaria e nel settore della ricerca, accelerare l'espletamento delle procedure concorsuali avviate e/o da indire per l'acquisizione delle risorse umane, secondo i piani assunzionali già predisposti per i comparti funzioni centrali e ricerca. Inoltre, alla luce del nuovo Piano dei fabbisogni (di cui al precedente obiettivo), predisporre i relativi piani assunzionali e avviare con ogni sollecitudine le procedure per il reclutamento delle nuove risorse umane.

5.2.1.2. bis Assicurare, in relazione all'incremento di personale ispettivo che conseguirà all'espletamento del concorso pubblico già bandito, l'adeguato apporto di risorse umane alla specifica attività ispettiva Inail, nell'ambito dei rapporti istituzionali con l'Ispettorato nazionale del lavoro, al fine di superare le serie criticità riscontrate da anni nello svolgimento di detta attività, anche promuovendo interventi finalizzati all'ottimizzazione dell'operatività del personale ispettivo

5.2.1.3. Concludere le attività per l'individuazione della figura del Capo Ufficio Stampa a disposizione degli Organi dell'Istituto, che assicuri la continuità della funzione di governo dei rapporti con i media, attivando ruolo e responsabilità al riguardo già previsti nell'assetto organizzativo dell'Istituto, in conformità all'art. 24 del Regolamento di organizzazione dell'Inail.

5.2.1.4. Assumere iniziative idonee a valorizzare le risorse umane che hanno effettuato un percorso di formazione e lavoro, al fine di riconoscerne l'impegno e l'apporto fornito anche nella situazione di carenza di personale registratasi nel tempo, avuto riguardo anche al criterio del riconoscimento formale delle competenze e delle esperienze acquisite previsto dal richiamato Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale.

5.2.1.5. p.m.

b - Formazione

5.2.1.6. Omogeneizzare le conoscenze di tutto il personale dell'Istituto, in ogni sua articolazione, sulle materie istituzionali, sia quelle di natura assicurativa sia quelle correlate ai compiti assunti nel tempo dall'Inail (quali la ricerca, la prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro e il reinserimento socio-lavorativo), nonché integrarle con le nuove competenze che saranno individuate nei nuovi profili professionali, anche al fine di favorire le condizioni di un impiego flessibile delle risorse umane.

5.2.1.7. p.m.

5.2.1.8. Estendere e approfondire le iniziative, funzionali alla diffusione e al consolidamento della “cultura del dato”, volte alla formazione di specifiche figure professionali presso le Direzioni centrali e regionali che, attraverso l’analisi mirata dei fenomeni effettuata sulla base del patrimonio informativo dell’INAIL, possano supportare le decisioni strategiche e gestionali e l’orientamento e la personalizzazione dei servizi.

c -Politiche per le pari opportunità

5.2.1.9. Assicurare, in relazione al processo di ridisegno dell’organizzazione del lavoro e delle attività lavorative, che i percorsi di valorizzazione professionale e di motivazione dei dipendenti siano finalizzati, tra l’altro, al benessere organizzativo e alla conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro, verificando altresì, con il sistematico coinvolgimento delle rappresentanze del personale, l’attuazione delle iniziative previste nel Piano organizzativo del lavoro agile (Pola) e il loro impatto sull’organizzazione e sui servizi all’utenza esterna.

Nell’ambito dei percorsi di valorizzazione e crescita professionale sarà necessario, con particolare riferimento alle posizioni apicali, prestare la massima cura all’effettiva realizzazione della parità di genere, individuata tra le priorità trasversali del Pnrr.

5.2.1.10. Potenziare, nell’ambito della formazione di aggiornamento, gli interventi, rivolti a tutto il personale, in tema di violenza, molestie e discriminazione nei luoghi di lavoro, improntando gli interventi medesimi al principio della cultura del rispetto. Verificare anche l’eventuale estensione delle iniziative formative Inail ad altri contesti lavorativi esterni.

Area Tematica 2 – Organizzazione

Nel più ampio contesto della riforma della Pubblica Amministrazione prevista dal “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e della coesione sociale”, si colloca la revisione dell’attuale assetto organizzativo centrale e territoriale dell’Istituto.

Tale revisione non può prescindere da una approfondita analisi delle criticità emerse per la generalizzata e persistente carenza di risorse umane e dalle prospettive di una definizione più dettagliata delle nuove modalità di lavoro a cui si è fatto ampio ricorso nel periodo di emergenza sanitaria.

Nel processo di riforma e revisione sopra delineato si confermano di piena attualità e di carattere prioritario gli obiettivi della massima attenzione ai bisogni degli utenti, anche attraverso la capillare e omogenea presenza dell’Istituto sull’intero territorio nazionale per un effettivo miglioramento qualitativo dei servizi e delle prestazioni.

In coerenza con gli obiettivi sopra citati, si rivela altrettanto prioritaria la riconsiderazione anche del modello sanitario dell’INAIL che, da tempo indicata come necessaria dal Civ, si manifesta sempre più urgente.

Rispetto al citato modello sanitario, infine, assumono particolare rilievo le considerazioni sull’evoluzione del ruolo dell’Inail verso la medicina preventiva e l’epidemiologia.

Obiettivi strategici

5.2.2.1. A garanzia del mantenimento e del tendenziale miglioramento dei livelli e dell’uniformità della tutela degli infortunati e dei tecnopatici e dei servizi ai datori di lavoro, procedere alla revisione dell’attuale assetto organizzativo centrale e territoriale dell’Istituto, che dovrà tenere conto:

- degli aspetti innovativi che riguardano anche l’Inail nel più ampio contesto della riforma della Pubblica Amministrazione, da ricondurre specificamente alle previsioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;
- della necessità della semplificazione dei processi lavorativi, indicata tra i principi prioritari di riforma sia nel citato Piano sia nel Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale;
- delle nuove modalità di lavoro adottate nel periodo pandemico per le quali è previsto, nello specifico Piano organizzativo del lavoro agile (Pola), il passaggio dalla forma semplificata della fase emergenziale a quella ordinaria.

La revisione deve 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;

- alla valutazione puntuale delle ricadute nei singoli territori del suddetto processo di revisione che contempli, comunque, il sistematico coinvolgimento delle rappresentanze del personale e il confronto tra le strutture territoriali e i Comitati Consultivi Provinciali e loro Coordinamenti Regionali.

5.2.2.2. In stretta connessione con il precedente obiettivo, accelerare l'aggiornamento del "modello sanitario Inail" nelle sue articolazioni interne (ambulatori prime cure, centri diagnostici polispecialistici, centri fisiokinesiterapici, centri protesici e riabilitativi e punti di assistenza) e nelle attività svolte, anche in sinergia con le strutture del Ssn erogatrici di prestazioni in regime convenzionale, al fine di assicurare la rispondenza del modello stesso ai bisogni degli infortunati e dei tecnopatici.

5.2.2.3. p.m.

5.2.2.4. p.m.

5.2.2.5. Favorire il rapporto con l'infortunato e il tecnopatico, prevedendo una unica risorsa interna di riferimento per l'erogazione coordinata di tutte le prestazioni, da quelle economiche, sanitarie e riabilitative a quelle di reinserimento sociale e lavorativo, nel rispetto della effettività della presa in carico.

5.2.2.6. p.m.

5.2.2.7. p.m.

Area Tematica 3 – Organizzazione Digitale

L'evoluzione digitale rappresenta uno strumento essenziale per contribuire a rendere più efficiente l'operatività dell'Istituto, ai fini del miglioramento dell'offerta dei servizi – interni ed esterni - in termini di tempi e di semplificazione.

Conseguentemente, si manifesta elemento chiave il completamento della digitalizzazione dei flussi di lavoro interni, sulla base della reingegnerizzazione e semplificazione dei processi da tempo avviata.

La digitalizzazione delle attività lavorative, fortemente evolutasi nei tempi più recenti, dovrà focalizzare i propri obiettivi sulla interazione con gli utenti, sia esterni che interni, e sulla valorizzazione del patrimonio informativo dell'Istituto.

L'Inail, in forza della sua riconosciuta esperienza nel campo, potrà avvalersi di tale requisito per realizzare la compiuta transizione digitale, che costituisce una delle sei missioni previste dal Pnrr per la riqualificazione e il rinnovamento dell'intero Paese e della Pubblica Amministrazione in particolare.

Obiettivi strategici

a - Evoluzione digitale

5.2.3.1. Completare il rafforzamento della rete di connettività per incrementare la qualità dei collegamenti tra le strutture, per favorirne il dialogo e l'interazione, secondo una impostazione che assicuri la reciprocità tra centro e territorio.

5.2.3.2. Supportare e favorire, con specifico riguardo agli aspetti dell'efficienza dei servizi, la più rapida revisione delle comunicazioni rivolte alla generalità degli utenti e della modulistica a supporto, nell'ambito di un tavolo interfunzionale cui venga demandata l'attività di ricognizione, pianificazione e monitoraggio di tutte le suddette comunicazioni.

5.2.3.3. Completare la reingegnerizzazione e la digitalizzazione dei processi istituzionali. Adeguare e realizzare in via prioritaria, nella programmazione degli interventi It, le procedure per l'erogazione delle prestazioni nei confronti di infortunati e tecnopatici - con particolare e doveroso riguardo alle funzioni sanitarie, sociali e di reinserimento lavorativo - con l'obiettivo primario a regime di realizzare la completa unificazione dei sistemi di gestione delle prestazioni, garantendo nel frattempo l'integrazione tra le procedure. I relativi interventi IT dovranno assicurare la "gestione del caso" in maniera unitaria e coordinata per gli aspetti economico, sanitario, protesico, riabilitativo e socio-lavorativo, in piena coerenza con il principio della "presa in carico".

La programmazione sopra richiamata sarà rivolta a garantire, altresì, la celere e completa digitalizzazione dei servizi agli utenti esterni.

5.2.3.4. Completare la realizzazione delle procedure per la gestione dei servizi di prevenzione e del rapporto assicurativo con i datori di lavoro, ai fini della semplificazione degli adempimenti a loro carico, nonché delle procedure per la gestione dei progetti di ricerca e per la gestione del patrimonio immobiliare e mobiliare.

5.2.3.5. p.m.

b - Patrimonio informativo

5.2.3.6. Valorizzare il patrimonio informativo dell'Inail nelle sue singole specificità (*Open data*, Flussi informativi, Banca dati, Registro nazionale delle malattie professionali causate dal lavoro ovvero ad esso correlate, Registro Mal.Prof., Renam, ecc.), anche al fine di creare un ambiente integrato di dati quale strumento per l'adozione di efficaci politiche in ambito istituzionale, prevenzionale ed epidemiologico e per l'orientamento e la personalizzazione dei servizi. In particolare si richiama l'opportunità di procedere alla razionalizzazione e interconnessione dei diversi registri riferiti alle malattie professionali.

In tale ambito sostenere iniziative per l'attribuzione all'Istituto di ruolo e funzioni riconducibili a quelli di "Agenzia", quale unico titolare della gestione e della diffusione dei dati e delle informazioni concernenti gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

5.2.3.7. p.m.

5.2.3.8. Potenziare e sviluppare sinergie con soggetti esterni che agevolino e rendano sistematico lo scambio dei dati e l'integrazione delle banche dati, in particolare nel più ampio quadro della valorizzazione e condivisione del patrimonio informativo di tutte le pubbliche amministrazioni, in considerazione del ruolo determinante attribuito alla Pubblica Amministrazione per la realizzazione degli obiettivi connessi alle missioni del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr).

5.2.3.9. p.m.

5.2.3.10. Realizzare specifiche procedure che, nel rispetto della normativa sulla *privacy*, consentano la consultazione di atti interni (ad es. pareri della Contarp e dell'Avvocatura, verbali ispettivi, registri e altra documentazione), utile ai fini della condivisione di informazioni e dati, in una prospettiva di integrazione e razionalizzazione delle attività, di economicità di gestione e di uniformità di indirizzi sul territorio, in un contesto caratterizzato dalla reciprocità di rapporti tra le diverse figure professionali dell'Inail (medici, ricercatori, professionisti, ecc.).

5.2.3.11. p.m.

5.2.3.12. Ai fini dell'esercizio della funzione di vigilanza da parte del Civ, supportare la realizzazione dell'aggiornamento delle Relazioni trimestrali sull'andamento del processo produttivo e profili finanziari di cui all'art. 3, comma 5, del D.lgs. 479/1994 e s.m.i. e favorire gli approfondimenti di particolari tematiche attraverso il rilascio di specifici cruscotti.

Area Tematica 4 – Patrimonio

Appare sempre più rilevante il carattere strategico delle politiche di investimento mobiliare e immobiliare strettamente connesse allo svolgimento delle funzioni dell'Istituto, ma anche necessarie per costituire un adeguato livello di "riserve tecniche" a garanzia del pagamento delle prestazioni economiche dovute ai lavoratori infortunati e tecnopatici.

Tale strategicità deve permettere la riattribuzione di adeguati margini di autonomia patrimoniale mediante la predisposizione dei Piani di impiego dei fondi disponibili formulati sulla base del "basso rischio" e della "effettiva realizzabilità", commisurando l'ammontare complessivo degli importi da destinare agli investimenti in modo da liberare risorse impiegabili per scopi diversi, più attinenti alla mission dell'Inail, salvaguardando la possibilità di scegliere rispetto agli interventi di investimento che vengono proposti all'Istituto.

A tale riguardo, deve essere ancora una volta evidenziata la preoccupazione in ordine alla limitata autonomia decisionale e operativa dell'Istituto costretto a muoversi rigidamente all'interno di un quadro normativo molto restrittivo che non consente di ampliare ed aggiornare proposte di rilevanza sociale, ora come non mai importanti, a fronte delle criticità emerse dalla pandemia (si pensi a strutture scolastiche, sanitarie ma anche centri di accoglienza e alle "case rifugio" per le donne vittime di violenza). A tale proposito risulta indispensabile una revisione delle modalità attraverso le quali le Istituzioni locali siano messe nelle condizioni di ricevere tutte le informazioni utili alla presentazione dei progetti in tempi rapidi, proprio al fine di dar maggiore rilievo alle esigenze territoriali, non solo in relazione alla efficacia della stessa politica degli investimenti immobiliari, ma più in generale, con riferimento alla concreta possibilità di dare solidità ed efficacia agli impegni istituzionali e alla *mission* dell'Istituto.

Obiettivi strategici

a - Nuovi investimenti in campo istituzionale

5.2.4.1 Accelerare la disdetta dei contratti di locazione a titolo oneroso relativi alle Sedi presentando il piano delle acquisizioni a carattere istituzionale per il triennio 2022-2024 in modo da garantire la completa dismissione di tutti i contratti entro il 2024, anno entro il quale tutte le Sedi dell'Istituto dovranno essere allocate in immobili di proprietà.

b - Risparmio energetico degli immobili a uso istituzionale

5.2.4.2. Gli edifici istituzionali di nuova acquisizione o realizzazione dovranno garantire il massimo grado di autonomia energetica. Gli interventi di ristrutturazione, riqualificazione e razionalizzazione degli spazi previsti sui preesistenti immobili strumentali Inail, invece, dovranno mirare a conseguire il miglioramento dell'efficienza energetica nella misura di almeno due immobili per ciascun anno del triennio 2022-2024.

c - Rimodulazione del Piano degli investimenti

5.2.4.3. La predisposizione del Piano triennale degli investimenti 2022-2024, nel rispetto delle norme in materia, dovrà tenere maggiormente conto dell'effettiva capacità di spesa dell'Istituto, comunque, salvaguardando la discrezionalità di scelta all'interno del ventaglio delle iniziative proposte. Sulla base di tale indicazione, si ritiene opportuno prevedere importi non superiori a quelli autorizzati annualmente dai Ministeri Vigilanti per i flussi finanziari di cassa. Tale criterio potrebbe rendere disponibili maggiori risorse, rispetto al passato, da destinare a sostegno della mission dell'Istituto in linea con gli indirizzi del Civ.

Area Tematica 5 – Programmazione, Bilancio e Controllo

Il rapporto stretto esistente tra le politiche patrimoniali e l'autonomia gestionale dell'Istituto deve essere letto anche in termini di politiche di bilancio, ribadendo con forza la necessità di una maggiore autonomia, penalizzata dai numerosi vincoli normativi degli ultimi anni con misure sempre più stringenti.

Il rafforzamento dell'attività di monitoraggio e vigilanza dovrà costituire, per tutte le Parti sociali, il principale obiettivo per concretizzare il loro ruolo di rappresentanza. Da qui l'esigenza di avere a disposizione un numero sempre crescente di report e documenti esplicativi dello stato di salute economico-finanziaria dell'Istituto in un'ottica di genere e sociale e, quindi, più ampia rispetto a quella strettamente contabile.

Il Bilancio di genere è lo strumento fondamentale di valutazione, tramite rendicontazione e riprogrammazione della spesa e delle entrate, i cui capitoli vengono riclassificati allo scopo di stabilire le condizioni di uguali opportunità e di trattamento per uomini e donne, con l'obiettivo di fornire un'analisi trasparente della destinazione delle risorse e sul loro diversificato impatto.

Il bilancio sociale è lo strumento di rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali, ambientali ed economici delle attività svolte. Informare e dar conto dei risultati delle strategie e delle scelte adottate, con quali risultati raggiunti, sull'eventuale ricaduta benefica per la collettività in generale.

Il bilancio tecnico attuariale, da ultimo, con una proiezione futura di lunga durata, è lo strumento necessario per il monitoraggio del grado di efficienza raggiunto da un determinato 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.

Obiettivi strategici

a - Processo di approvazione dei bilanci

5.2.5.1. p.m.

b – Attività di monitoraggio e vigilanza

5.2.5.2. Procedere entro il 2022 al potenziamento della reportistica, ancora frammentaria e incompleta, al fine di ricondurre definitivamente l'Istituto al rispetto dei tempi previsti per i principali adempimenti contabili.

5.2.5.3. Ai fini dell'esercizio della funzione di vigilanza, completare, sulla base delle indicazioni del Civ, l'implementazione della "Relazione trimestrale sull'andamento del processo produttivo e profili finanziari" predisposta ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.lgs. n. 479/1994 e smi..

c - Rappresentazione dei bilanci

5.2.5.4. Adottare e rendere regolarmente e tempestivamente disponibile al Civ il bilancio attuariale dell'Istituto, in diretta conseguenza dell'impegno della Tecnostruttura di presentare il bilancio attuariale nel primo semestre 2021. In questo modo il Civ potrà disporre di uno strumento necessario per valutare la sostenibilità e l'equilibrio tecnico di un Ente, quale è appunto l'Inail, a forte vocazione assicurativa.

5.2.5.5. Adottare e rendere disponibile, già a partire dalle attività dell'esercizio 2021, il bilancio di genere, come richiesto dall'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 per la rappresentazione della *performance* e previsto in via sperimentale per lo Stato ai sensi dell'art. 38-septies della legge 31 dicembre 2009, n. 196.

5.2.5.6. Elaborare e presentare pubblicamente, già a partire dalle attività dell'esercizio 2021, il bilancio sociale dell'Istituto quale doveroso atto di trasparenza verso i cittadini delle attività poste in essere dall'Istituto sia con riferimento alla sua primaria funzione di Istituto nazionale di assicurazione sociale, sia con riferimento alle altre molteplici attività che ne connotano il ruolo all'interno del sistema del *welfare* pubblico.

Area Tematica 6 – Comunicazione

Le prospettive di profonda innovazione della Pubblica Amministrazione e, in tale ampio contesto, dell'Inail accentuano e qualificano il ruolo della funzione di comunicazione e, in particolare, l'obiettivo del suo costante orientamento ai principi della chiarezza e della trasparenza, sia sul versante esterno che interno.

Detti principi dovranno assicurare in particolare la tempestiva informazione sulle attività svolte dall'Istituto nel previsto quadro evolutivo di riforma e di ulteriore ammodernamento.

La comunicazione, inoltre, deve essere intesa come canale permanente di ascolto dei bisogni di tutti gli utenti (lavoratori, datori di lavoro, infortunati e tecnopatici, utenti interni ecc.).

Obiettivi strategici

5.2.6.1. p. m.

5.2.6.2. Proseguire la costante e articolata attività di aggiornamento delle informazioni sul portale e sui *social network* dell'Istituto, in quanto canali di comunicazione ed erogazione di servizi verso l'utenza e veicoli di valori e cultura della comunità Inail.

5.2.6.3. Consolidare la posizione di rilievo raggiunta dall'Inail, tra gli Enti pubblici, nello sviluppo della propria politica *social*, proseguendo nella linea di ampliamento dei servizi.

5.2.6.4. p.m.

Area tematica 7 - Trasparenza e Prevenzione della Corruzione

La cattiva gestione, che in occasioni estremamente sporadiche sfocia nella corruzione, è un fenomeno in grado di produrre serie ricadute sull'azione delle amministrazioni e sullo stesso clima aziendale.

La semplificazione e reingegnerizzazione dei processi e dei procedimenti, l'automazione dei controlli e la funzione di internal auditing sono presupposti fondamentali per prevenire nell'Istituto l'insorgenza dei predetti fenomeni.

Espressione "di sistema" ed elemento costitutivo per le finalità di prevenzione sopra indicate e per la promozione della cultura della legalità è la trasparenza che, quale valore identitario del buon andamento dell'azione amministrativa, si pone anche come modalità operativa di partecipazione degli utenti e dei cittadini e di tutela dei rispettivi interessi.

Obiettivi strategici

5.2.7.1. Intensificare le azioni di contenimento dei rischi di corruzione e di mala gestione, anche attraverso lo sviluppo e il consolidamento degli *audit* operativi, in particolare nelle aree in cui i rischi risultano ancora parzialmente presidiati o non presidiati.

5.2.7.2. Consolidare il sistema antifrode, definendo gli indicatori più significativi e realizzando un modello strutturato di rilevazione delle frodi in sinergia con le funzioni di *risk management* e di *audit*.

5.2.7.3. p.m.

5.2.7.4. Realizzare un sistema di controlli automatizzati, nell'ambito della reingegnerizzazione dei processi e della conseguente loro digitalizzazione, per renderli più agevoli e proficui e ridurre il rischio di errori e/o di abusi da parte di soggetti esterni e interni.

5.2.7.5. p.m.

5.2.7.6. Realizzare un modello fondato sul criterio della trasparenza, per la gestione digitalizzata dei dati, dei documenti e delle informazioni fin dalla loro origine, che ne garantisca la massima completezza e la migliore accessibilità e possibilità di fruizione, nel rispetto della tutela del diritto alla riservatezza.

5.2.7.7. Proseguire nelle attività di miglioramento della fruibilità delle informazioni contenute nel portale dell'Istituto, con particolare riferimento alla semplificazione dell'accesso al portale stesso e alla leggibilità dei relativi contenuti nella sezione Amministrazione Trasparente.

Relazione Programmatica 2022 - 2024

Quantificazione delle risorse finanziarie degli obiettivi "discrezionali" 2022

Denominazione di Missioni e Programmi	Percentuali da inserire nella Relazione Programmatica 2022 - 2024
Missione 1 - Politiche previdenziali Programma 2: Prestazioni economiche	22,0 per mille su gettito 2020
Totale Missione 1 - Politiche previdenziali	22,0 per mille su gettito 2020
Missione 2 - Tutela della salute Programma 1: Attività socio-sanitarie	15,0 per mille su gettito 2020
Missione 2 - Tutela della salute Programma 2: Attività di reinserimento socio-lavorativo	7,0 per mille su gettito 2020
Missione 2 - Tutela della salute Programma 3: Attività di assistenza protesica	5,5 per mille su gettito 2020
Totale Missione 2 - Tutela della salute	27,5 per mille su gettito 2020
Missione 3 - Politiche per il lavoro Programma 1: Attività di sostegno economico per la prevenzione	35,0 per mille su gettito 2020 + 3,0 per cento su rivalsa 2020 + 20 milioni
Missione 3 - Politiche per il lavoro Programma 2: Attività di formazione per la prevenzione	3,5 per cento su rivalsa 2020
Missione 3 - Politiche per il lavoro Programma 3: Attività d'informazione, consulenza ed assistenza per la prevenzione	1,4 per mille su gettito 2020
Totale Missione 3 - Politiche per il lavoro	36,4 per mille su gettito 2020 + 6,5 per cento su rivalsa 2020 + 20 milioni
Missione 4 - Ricerca e innovazione Programma 1: Attività di ricerca istituzionale 1.1 Attività di certificazione e verifica 1.2 Attività di monitoraggio, consulenza e supporto tecnico-normativo 1.4 Trasferimento dei risultati	1,6 per mille su gettito 2020
Missione 4 - Ricerca e innovazione Programma 1: Attività di ricerca istituzionale 1.3 Amianto	0,25 per mille su gettito 2020
Totale Ricerca istituzionale	1,85 per mille su gettito 2020
Missione 4 - Ricerca e innovazione Programma 2: Attività di ricerca scientifica 2.1 Amianto	0,4 per mille su gettito 2020
Missione 4 - Ricerca e innovazione Programma 2: Attività di ricerca scientifica 2.2 Trasferimento dei risultati 2.3 Covid-19 2.4 Ricerca innovativa 2.5 Ricerca sperimentale	3,6 per mille su gettito 2020
Totale Ricerca scientifica	4,0 per mille su gettito 2020
Totale Missione 4 - Ricerca e Innovazione	5,85 per mille su gettito 2020

Consiglio di Indirizzo e Vigilanza - VI Consiliatura

Giovanni Luciano	Presidente
Marco Abatecola	Vicepresidente
Bruno Adinolfi	Consigliere
Pierangelo Albini	Consigliere
Michele Buonerba	Consigliere
Gian Luigi De Gregorio	Consigliere
Ferdinando Di Lauro	Consigliere
Barbara Gatto	Consigliere
Fiorito Leo	Consigliere
Fabiola Leuzzi	Consigliere
Francesco Marcelli	Consigliere
Vincenzo Marotta	Consigliere
Salvatore Muscarella	Consigliere
Barbara Orlandi	Consigliere
Gaetana Pagano	Consigliere
Enrico Ponti	Consigliere
Beatrice Sassi	Consigliere

Volumi pubblicati

- 1 - Linee di Mandato della VI Consiliatura
- 2 - Relazione Programmatica 2019 - 2021
- 3 - Civ Incontra - Giornate Seminariali del Civ con i Cocopro 2018
- 4 - CIV Incontra - Chiudere il cerchio
- 5 - Relazione Programmatica 2020 - 2022
- 6 - Civ Incontra - Giornate Seminariali 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**

