

E' altresì responsabile del sistema informatico e di telecomunicazione aziendale, dei rapporti telematici e dell'evoluzione degli strumenti tecnologici per la reingegnerizzazione dei processi produttivi.

Garantisce, infine, l'integrazione del sistema informatico con gli altri sistemi della pubblica amministrazione.

Per lo svolgimento delle attività programmate si avvale della Consulenza per l'innovazione tecnologica (CIT), collocata in posizione di *staff*.

Completano l'organigramma della direzione generale la direzione centrale risorse umane, la direzione centrale prevenzione e la direzione centrale ricerca.

L'assetto decentrato dell'Istituto comprende 18 direzioni regionali, 2 direzioni provinciali (a Trento e a Bolzano) e 1 sede regionale ad Aosta.

Le direzioni regionali – divise in cinque tipologie, in ragione delle dimensioni e del grado – governano il territorio di competenza ed assicurano, tramite le direzioni territoriali (sedi), l'erogazione dei servizi istituzionali.

Esse si articolano in uffici, sovrintendenze sanitarie regionali, avvocature regionali e, ove presenti, avvocature distrettuali, consulenze professionali regionali, unità operative territoriali e 3 direzioni territoriali (sedi e agenzie) che garantiscono il presidio del territorio.

Le "sedi" regionali gestiscono l'attività assicurativa e la tutela dei lavoratori attraverso un "sistema integrato" di interventi di prevenzione nei luoghi di lavoro, di prestazioni sanitarie ed economiche e di reinserimento lavorativo e sociale.

2.7 Comitati

L'Istituto comprende inoltre i seguenti organismi:

- il Comitato amministratore del fondo autonomo speciale per l'assicurazione contro gli infortuni domestici, che decide sui ricorsi in materia di contributi e di prestazioni ed avanza proposte in merito all'estensione e al miglioramento delle stesse;
- il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni; esso ha compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambiente di lavoro con lo scopo di rafforzare la tutela nei confronti dei lavoratori;
- il Comitato amministratore del fondo per le vittime dell'amianto; predispone i bilanci annuali della gestione del fondo medesimo; partecipa alla procedura di determinazione e variazione della prestazione aggiuntiva; vigila sull'affluenza dell'addizionale, sull'erogazione delle prestazioni

nonché sull'andamento della gestione; assolve ad ogni altro compito previsto dal Regolamento di funzionamento;

- il Comitato scientifico svolge attività di consulenza su specifiche problematiche ed esprime parere sul Piano triennale delle attività di ricerca, sui progetti di collaborazione con organismi nazionali e internazionali, pubblici o privati e sui progetti di ricerca da presentare per la partecipazione a “bandi”, sulle materie per le quali assegnare le borse di studio, nonché sull'attività delle strutture tecnico - scientifiche sulla base dei criteri fissati dal Comitato stesso. Con determina presidenziale n. 146 del 21 aprile 2015, è stato integrato l'art. 20 del regolamento di organizzazione con l'espressa previsione della natura onorifica della partecipazione al comitato scientifico.

3. Il sistema dei controlli interni

3.1 In generale

Il complessivo sistema dei controlli interni dell'Inail ha sostanzialmente recepito l'evoluzione del quadro normativo, che ha implementato gli strumenti messi a disposizione di ogni settore della pubblica amministrazione per effettuare un efficace monitoraggio del buon andamento dell'azione amministrativa e del funzionamento del sistema nel suo complesso, attraverso il controllo sulla regolarità amministrativa e contabile, sugli obiettivi e sui risultati, anche sotto il profilo della prevenzione della corruzione e dell'attuazione della trasparenza, secondo i principi contenuti, per ultimo, nella legge 6 novembre 2012, n. 190 e nel d. lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

In tale quadro, le norme sull'ordinamento amministrativo-contabile dell'Istituto ribadiscono i principi della “separazione” e della “esclusività”, in base ai quali il controllo di regolarità amministrativo-contabile, il controllo di gestione ed il controllo strategico devono essere esercitati da strutture nettamente distinte.

D'altro lato, sia le funzioni di controllo di regolarità che quelle di controllo di gestione – in aggiunta a quelle intestate dalla legge al collegio dei sindaci - vengono declinate sui vari livelli di responsabilità: esse, infatti, sono attribuite ad ogni dirigente, a livello strutturale, per poi articolarsi tra le attribuzioni di ciascuna struttura centrale e, complessivamente, essere esercitate dalla direzione centrale programmazione, bilancio e controllo (quanto al controllo di gestione) e dal servizio ispettorato e sicurezza (controllo di regolarità amministrativa), mentre la funzione di controllo strategico è affidata esclusivamente all'Oiv.

Si ritiene auspicabile che la disciplina regolamentare del sistema di controlli interni venga rivista, da un lato, nel senso di una più chiara definizione dei ruoli, eliminando l'eccessiva frammentazione delle funzioni di controllo, in un'ottica di fluidificazione dei processi e dello stesso ciclo della *performance*; dall'altro, mediante l'opportuno aggiornamento del regolamento di contabilità, sia con le ultime modifiche alle scritture di bilancio (per quanto attiene all'attuazione dei principi di cui al d. lgs. 31 maggio 2011, n. 91, in materia di armonizzazione dei sistemi contabili), sia con le nuove norme che disciplinano i contratti pubblici di lavori, forniture e servizi, di cui al d. lgs. 18 aprile 2016, n. 50.

3.2 Direzione centrale programmazione, bilancio e controllo

Come già accennato, la direzione centrale programmazione, bilancio e controllo è responsabile in materia di pianificazione, programmazione, controllo, contabilità e bilancio, nell'ambito degli indirizzi definiti dagli organi di governo. Controlla lo stato di realizzazione dei piani e dei *budget*, anche con riferimento al ciclo della *performance*, ed effettua il riscontro amministrativo-contabile, anche attraverso il coordinamento dei controlli di regolarità effettuati dalle direzioni regionali/provinciali. Verifica, altresì, la situazione di cassa e dei flussi finanziari, nonché gli adempimenti dell'Istituto in materia fiscale e previdenziale per il personale. Ad essa è assegnata, inoltre, la funzione del controllo di gestione, al fine di verificare l'attuazione degli obiettivi gestionali, nonché le attività produttive e la gestione economico-finanziaria, secondo parametri di efficacia, efficienza ed economicità.

3.3 Organismo indipendente di valutazione

L'art. 14, comma 2, del d.lgs 27 ottobre 2009, n. 150 stabilisce che l'Organismo indipendente di valutazione della *performance* è chiamato a sostituire i "servizi di controllo interno", di cui all'art.1. c. 2, lett. e), del d.lgs. 30 luglio 1999, n. 286.

L'organismo esercita in piena autonomia la funzione di monitoraggio del complessivo sistema di valutazione, trasparenza e integrità, garantendo anche il controllo e la valutazione strategica dei processi aziendali, riferendo direttamente agli organi di indirizzo politico-amministrativo e strategico; il controllo strategico, in quanto precedente al d. lgs. 150/2009, ha una sua configurazione, disgiunta dalla misurazione e valutazione della *performance*.

Con l'entrata in vigore del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 riguardante la disciplina degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni e con l'elaborazione del nuovo codice di comportamento (d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62), sono state ampliate le funzioni di controllo interno attribuite all'Oiv nell'ambito dell'attività di prevenzione e contrasto alla corruzione.

L'art. 44 del d.lgs. n. 33/2013 demanda, infatti, all'Oiv il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel piano triennale per la trasparenza e integrità (Ptti) e quelli indicati nel Piano della *performance* (Pp), valutando l'adeguatezza dei relativi indicatori.

Supporta il Civ nella definizione degli obiettivi strategici e contribuisce all'allineamento dei comportamenti del personale alla *mission* aziendale, rendendo noti gli obiettivi di *performance* e curando la regolare comunicazione sullo stato di raggiungimento dei medesimi.

L'art. 6 del d.p.r. 9 maggio 2016, n. 105 (“Regolamento di disciplina delle funzioni del dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della *performance* delle pubbliche amministrazioni”) reca nuove disposizioni in materia di organizzazione e funzionamento degli organismi indipendenti di valutazione, in base alle quali i componenti dell'Oiv sono nominati tra i soggetti iscritti ad un apposito elenco nazionale, tenuto dal Dipartimento della funzione pubblica, che devono possedere i requisiti di competenza ed integrità, requisiti da individuarsi con apposito decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione. Nelle more della nomina dei nuovi componenti dell'Oiv, lo stesso Dipartimento della funzione pubblica, nel fornire indicazioni sulla disciplina da applicare nella fase transitoria, ha previsto che ciascuna amministrazione possa optare se avvalersi della proroga o procedere alle nuove nomine secondo i criteri previgenti. L'Istituto ha optato per la prima delle due alternative.

Nel corso del 2015 l'Oiv, unitamente all'analisi annuale delle delibere ex Civit/Anac - attraverso richieste articolate di dati, colloqui con gli organi di vertice ed esame di provvedimenti istituzionali – ha svolto numerose attività sia di tipo istituzionale che di controllo strategico, ed ha svolto inoltre studi, ricerche, documenti, rilascio di attestazioni e validazioni. L'Oiv ha, per ultimo, validato il piano della *performance* 2016.

3.4 Ufficio Audit

L'attività dell'Ufficio Audit, avviata l'1 settembre 2014, opera in *staff* alla presidenza, ed è affidata alla responsabilità di un funzionario apicale.

L'ufficio verifica l'esistenza e la qualità dei processi operativi necessari alla gestione, verifica la *compliance*, propone miglioramenti nei processi di controllo.

Svolge in via principale le seguenti funzioni:

- consulenza ed assistenza al presidente nelle materie di competenza;
- aggiornamento sulle tematiche di individuazione e misurazione dei rischi e sull'evoluzione delle tematiche di controllo;
- formulazione di proposte di sviluppo della metodologia di *audit*;

- formulazione di proposte di intervento al fine di rimuovere eventuali carenze e di proporre miglioramenti dei sistemi di gestione e controllo;
- controllo dei processi di *data governance* e di tutela della qualità dei dati;
- controllo metodologico dei processi operativi e contabili in vigore con verifica diretta;
- acquisizione e analisi di relazioni conoscitive redatte secondo *standard* predefiniti da parte delle strutture centrali e territoriali in materia di valutazione dei rischi e dei controlli su processi e prodotti;
- verifica dei tempi di realizzazione degli interventi di miglioramento;
- realizzazione di *report* informativi.

3.5 Servizio Ispettorato e Sicurezza

E' responsabile dello svolgimento dell'attività ispettiva al fine di rilevare e valutare situazioni particolari, legate prevalentemente al comportamento dei soggetti. Svolge attività di verifica della *compliance* relativa alla normativa in materia di protezione della sicurezza e riservatezza delle informazioni e dei dati personali. Svolge, nelle materie di competenza, le seguenti funzioni:

- controllo della regolarità amministrativa sulla base della programmazione annuale degli obiettivi approvata dal Direttore Generale;
- attività ispettiva per la rilevazione e valutazione di situazioni particolari, legate prevalentemente al comportamento dei soggetti, sotto il profilo disciplinare, per accertarne la conformità alle disposizioni legislative, regolamentari e procedurali, su richiesta del Direttore Generale e per obiettivi specifici;
- valutazione dei rischi e dei controlli su processi e prodotti, nonché su malversazioni o frodi potenziali ai danni dell'Istituto con eventuale proposta di azioni correttive;
- coordinamento e monitoraggio delle strutture centrali e territoriali nelle attività connesse all'attuazione delle norme in materia di sicurezza e riservatezza delle informazioni e dati personali;
- supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione e al Responsabile della trasparenza per gli adempimenti di competenza e per i raccordi con le strutture centrali e territoriali, nonché con l'Oiv e l'Anac;
- supporto specialistico all'analisi normativa e amministrativa per lo sviluppo delle procedure informatiche e dei servizi telematici, nonché verifica delle funzionalità realizzate;

- elaborazione di indirizzi normativi e istruzioni operative alle strutture centrali e territoriali;
- elaborazione di proposte normative e regolamentari.

Il Servizio è affidato ad un dirigente con incarico dirigenziale di livello non generale e si articola in n. 4 unità organiche semplici di livello dirigenziale non generale per l'espletamento della funzione ispettiva.

3.6 Anticorruzione

Com'è noto, la l. 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” è finalizzata a favorire una politica integrata di contrasto ai fenomeni corruttivi, in linea con le strategie di prevenzione della corruzione e dell'illegalità più diffuse in ambito internazionale.

Hanno fatto seguito, alla sopra citata legge, i seguenti provvedimenti:

- d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni; al riguardo, l'Istituto ha adeguato il proprio sito internet creando, all'interno del portale istituzionale, la sezione “Amministrazione trasparente”, articolata in sotto-sezioni di primo e di secondo livello, corrispondenti alle tipologie di dati da pubblicare, come indicato nel decreto legislativo;
- d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 concernente le disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi;
- d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62 recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- d. Anac 11 settembre 2013, n. 72 di approvazione del piano nazionale anticorruzione predisposto dal dipartimento della funzione pubblica.

La particolarità della suddetta normativa consiste nella previsione di misure di carattere preventivo volte a contrastare tutti i comportamenti e fattori che favoriscono la diffusione del fenomeno corruttivo, perseguendo l'integrità morale dei funzionari pubblici e rafforzando i principi della trasparenza e dell'efficienza dell'amministrazione.

Il sistema è governato dal dipartimento della Funzione pubblica e dall'Autorità Nazionale anticorruzione a livello centrale, mentre le singole pubbliche amministrazioni provvedono annualmente alla predisposizione e attuazione di: a) un piano triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC), che rappresenta lo strumento attraverso il quale l'amministrazione descrive un proprio processo, finalizzato a formulare una strategia di prevenzione della corruzione, al cui interno sono indicati i rischi specifici e, a margine di essi, sono definite le misure concrete per la loro

prevenzione; b) un programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI), a sua volta misura fondamentale per la prevenzione della corruzione, intesa come accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e finalizzata alla realizzazione di una amministrazione aperta e al servizio del cittadino.

Con determinazione del presidente del 25 maggio 2015 n. 197, l'Istituto ha adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) 2015-2017, che costituisce una sezione del piano di prevenzione della corruzione (PTPC), e rappresenta il quadro entro il quale agire per progettare, implementare e monitorare misure di carattere preventivo volte ad incidere su comportamenti e fattori che potrebbero favorire il fenomeno corruttivo.

All'attuazione delle predette finalità è stata orientata anche l'attività di formazione.

Già nel triennio 2014-2016, infatti, è stato definito un piano formativo strutturato sia su un livello generale, rivolto alla formazione di tutti i dipendenti, sia a livello più specifico, destinato al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nonché ai componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ai dirigenti, ai referenti territoriali e ai funzionari addetti alle aree c.d. di rischio.

Il suddetto piano formativo ha previsto l'aggiornamento delle competenze sulla disciplina della legalità, sul contenuto dei codici di comportamento etico e disciplinare, nonché sugli strumenti concretamente utilizzati per la prevenzione della corruzione in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

4. Risorse umane

4.1 Consistenza organica

Al 31 dicembre 2015 il complesso delle risorse umane dell'Inail - con professionalità molto diversificate - sono quantificate in 9.037 unità con contratto di pubblico impiego.

Di queste, 8.390 unità sono disciplinate dal contratto collettivo nazionale "Enti pubblici non economici" (Epne) - dirigenti, professionisti, personale aree, medici funzionari - e 647 dal contratto "Enti di ricerca", comprendente dirigenti, livelli I-III (ricercatori/tecnologi), livelli IV/VIII (personale tecnico-amministrativo).

Al predetto personale si aggiungono 218 dipendenti con contratto di tipo privatistico (184 metalmeccanici, 32 grafici, e 2 addetti al servizio di custodia/portierato), 900 medici specialisti ambulatoriali a rapporto libero professionale e 423 contratti di collaborazione nell'ambito della ricerca, sia per lo svolgimento delle attività di cui al Piano triennale 2013-2015, che per quelle connesse al Piano straordinario di Innovazione Tecnologica 2013-2015.

Rispetto al 2014, si registra un complessivo decremento del personale con contratto di pubblico impiego in tutte le categorie contrattuali, ad eccezione dei dirigenti e dei ricercatori/tecnologi del comparto Ricerca e dei custodi con contratto privatistico, le cui consistenze rimangono invariate.

In particolare, tra il personale con contratto Epne il tasso medio di riduzione sale al 3,42 per cento (rispetto al 2,23 per cento registrato nel 2014), con un massimo percentuale di decremento del 4,79 per le qualifiche dirigenziali.

Tale riduzione è riconducibile agli effetti delle disposizioni di legge di riduzione della spesa pubblica, mediante i ripetuti interventi di riduzione delle dotazioni organiche degli enti e nella sistematica limitazione del *turn over*, con la sola eccezione, per l'Inail, delle professionalità sanitarie, quali dirigenti medici, infermieri, fisioterapisti e assistenti sociali, in quanto escluse dai tagli d'organico ai sensi dell'art. 1, c. 111, della legge di stabilità 2013.

Nel corso del 2015 sono state riassorbite alcune posizioni soprannumerarie e, nel contempo, l'Istituto ha provveduto alle assunzioni, per le nuove carenze d'organico, dei vincitori del concorso a 404 posti nel profilo amministrativo dell'area C, a seguito dell'autorizzazione concessa con il d.p.c.m. del 31 dicembre 2015.

Anche nel settore Ricerca, la riduzione media del personale si attesta al 3,43 per cento rispetto al 2014, registrando un decremento del solo personale tecnico/amministrativo (livelli IV-VIII), pari al

5,31 per cento rispetto al 2014, mentre restano invariate le consistenze dei ricercatori e tecnologi (livelli I-III) e dei dirigenti, fermi, rispettivamente, a 230 e a 7 unità.

Nelle sottostanti tabelle viene indicato l'impianto organico dell'ente al 31.12.2015.

Tabella 5 - Consistenza organica del personale comparto Epne al 31/12/2015

QUALIFICHE	ORGANICO	CONSISTENZA 2014	CONSISTENZA 2015	DIFF. %
DIRIGENTI	173	167	159	-4,79
PROFESSIONISTI	523	521	516	-0,96
PERSONALE AREE	7542	7494	7227	-3,56
MEDICI FUNZIONARI	562	505	488	-3,37
TOTALE	8300	8687	8390	-3,42

(Fonte: Inail)

Tabella 6 - Consistenza organica del personale Inail/ricerca al 31/12/2015

QUALIFICHE	ORGANICO	CONSISTENZA 2014	CONSISTENZA 2015	DIFF. %
DIRIGENTI	7	7	7	0,00
LIVELLI I/III	317	230	230	0,00
LIVELLI IV/VIII	512	433	410	-5,31
TOTALE	836	670	647	-3,43
CO.CO.CO		439	423	-3,64

(Fonte: Inail)

Tabella 7 - Consistenza personale con contratto privatistico al 31/12/2015

QUALIFICHE	CONSISTENZA 2014	CONSISTENZA 2015	DIFF %
METALMECCANICI	190	184	-3,15
GRAFICI	33	32	-3,03
PORTIERI	2	2	0,00
MEDICI RLP	935	900	3,74
TOTALE	1.160	1.118	-3,62

(Fonte: Inail)

4.2 Costi del personale

I costi complessivi del personale con contratto di pubblico impiego, sia di quello del comparto Epne che di quello del comparto Ricerca evidenziano, nei totali generali, un leggero decremento, rispettivamente dello 0,61 per cento e dello 0,76 per cento, connesso alla diminuzione delle unità in servizio.

Gli incrementi evidenziati all'interno delle singole categorie sono invece conseguenti alle avvenute certificazioni nell'anno 2015 dei fondi per la contrattazione integrativa relativi ad anni precedenti, i cui controlli da parte degli organi e delle amministrazioni competenti non erano ancora perfezionati. L'incremento retributivo pro-capite, tuttavia, in alcuni casi - personale Epne delle aree professionali e personale tecnico-amministrativo (livelli IV-VIII) del settore Ricerca - viene assorbito dalle cessazioni di unità in servizio.

In particolare:

- per il personale Epne, l'incremento retributivo medio (dirigenti: +1,92 per cento; dirigenti medici: +0,16 per cento, professionisti: +4,03 per cento) è dovuto alla erogazione degli arretrati della contrattazione integrativa. Tale effetto, tuttavia, non si riscontra per il personale delle aree professionali - che registra invece un decremento dei costi del 2,13 per cento - in quanto l'incremento retributivo *pro-capite* (da 49.555 euro a 50.162 euro, pari ad un incremento dell'1,23 per cento) viene più che compensato dalle cessazioni avvenute nel 2015 (da 7.494 a 7.227, pari a un decremento di unità del 3,56 per cento);

- per il personale del settore Ricerca, l'incremento retributivo medio si è verificato solo per il personale dei livelli IV-VIII (tecnico-amministrativo) e per i dirigenti. Per i primi, in particolare, l'aumento retributivo pro-capite, da 55.066 euro a 56.527 euro, pari al 2,65 per cento, è stato assorbito dalle diminuzioni delle unità in servizio da 433 a 410 (-5,31 per cento). Per quanto riguarda, poi, il sensibile incremento del costo del personale dirigente del settore Ricerca (pari al 32,64 per cento) esso è dovuto alla erogazione nel corso del 2015 dei saldi della retribuzione di risultato spettante, mentre per il restante personale dei livelli I - III (ricercatori e tecnologi) la retribuzione accessoria viene interamente erogata nel corso dell'anno di riferimento. Per tali motivi anche i costi complessivi riferiti al settore Ricerca registrano un decremento, come si è detto, dello 0,76 per cento.

Nelle tabelle che seguono sono illustrati i predetti risultati, complessivi e pro-capite, distintamente per ciascun comparto.

Tabella 8 - Costo complessivo del personale Epne in servizio

CATEGORIE DI PERSONALE	2014			2015			Δ% 2015-2014
	RETRIBUZIONI	ONERI RIFLESSI	TOTALE	RETRIBUZIONI	ONERI RIFLESSI	TOTALE	
DIRIGENTI	22.682.362	7.610.879	30.293.241	23.119.676	7.756.651	30.876.327	1,92
DIRIGENTI MEDICI	40.940.437	13.737.225	54.677.662	41.005.385	13.757.307	54.762.692	0,16
PROFESSIONISTI	70.290.464	23.585.384	93.875.848	73.123.894	24.533.066	97.656.960	4,03
PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI	274.727.122	92.182.413	366.909.535	268.892.527	90.213.433	359.105.970	-2,13
TOTALI GENERALI	408.640.385	137.115.901	545.756.286	406.141.482	136.260.467	542.401.949	-0,61

Tabella 9 - Costo medio pro capite del personale Epne in servizio

CATEGORIE DI PERSONALE	2014	2015	Δ % 2015-2014
DIRIGENTI	179.433	190.613	6,23
DIRIGENTI MEDICI	109.883	110.775	0,81
PROFESSIONISTI	180.518	190.237	5,38
PERSONALE DELLE AREE	49.555	50.162	1,23

Tabella 10 - Costo complessivo del personale del settore ricerca, certificazione e verifica (ex Ispesl) in servizio

CATEGORIE DI PERSONALE	2014			2015			Δ % 2015-2014
	RETRIBUZIONI	ONERI RIFLESSI	TOTALE	RETRIBUZIONI	ONERI RIFLESSI	TOTALE	
DIRIGENTI	887.241	293.360	1.180.601	1.176.843	389.064	1.565.907	32,64
PERSONALE DEI LIVELLI I-III	11.623.122	3.843.101	15.466.233	11.575.453	3.826.845	15.402.298	-0,41
PERSONALE DEI LIVELLI IV-VIII	18.060.603	5.971.607	24.032.210	17.588.639	5.814.804	23.403.443	-2,62
TOTALI GENERALI	30.570.966	10.108.068	40.679.034	30.340.935	10.030.713	40.371.648	-0,76

Tabella 11 - Costo medio pro-capite personale del settore ricerca, certificazione e verifica (ex Ispesl) in servizio

CATEGORIE DI PERSONALE	2014	2015	Δ % 2015-2014
DIRIGENTI	168.657	223.701	32,64
PERSONALE DEI LIVELLI I-III	68.783	67.283	-2,18
PERSONALE DEI LIVELLI IV-VIII	55.066	56.527	2,65

Per quanto riguarda gli avvocati in organico, nella tabella che segue si riporta la retribuzione *pro-capite* lorda, ripartita per ciascuna fascia e/o classe di appartenenza, distinguendo retribuzione base, indennità annua, emolumenti professionali, emolumenti personali (Ria, indennità *ad personam*) nonché indennità di coordinamento, ove spettanti nella misura parametrata alle differenti posizioni interessate.

Tabella 12 – Retribuzioni annue dei legali

LIVELLO/ INCARICO	ANNO 2014				ANNO 2015			
	RETRIBUZ. BASE	INDENNITÀ' ANNUE/ RISULTATO	EMOLUMENTI PROFESS.LI	TOTALE	RETRIBUZ. BASE	INDENNITÀ' ANNUE/ RISULTATO	EMOLUMENTI PROFESS.LI	TOTALE
AVVOCATO GENERALE	46.184,54	45.638,56	136.629,44	228.452,54	46.184,54	45.590,00	131.855,47	223.630,01
2° LIVELLO DIFFERENZIATO	46.184,54	22.398,56	136.629,44	205.212,54	46.184,54	22.350,00	131.855,47	200.390,01
1° LIVELLO DIFFERENZIATO	38.633,83	19.928,56	102.472,08	161.034,47	38.633,83	20.181,00	98.890,48	157.705,31

Per i legali di 1° e 2° livello differenziato, gli importi indicati nella colonna “retribuzione base” si riferiscono allo stipendio tabellare e alla indennità di vacanza contrattuale, nella colonna “indennità annue/risultato” sono compresi i compensi accessori previsti dai contratti collettivi/integrativi erogati alla generalità del personale legale, mentre sono esclusi gli emolumenti personali (Ria, indennità *ad personam*) e quelli legati a specifici incarichi (indennità di coordinamento). La retribuzione individuale di anzianità risulta ancora in godimento a circa il 50 per cento del personale legale. L’indennità di coordinamento è corrisposta a circa il 15 per cento dei legali.

Gli emolumenti professionali indicati per l’avvocato generale e per i legali di 2° livello differenziato sono corrisposti ai legali con più di 15 anni di anzianità ed iscritti all’albo dei patrocinati in Cassazione; per i legali di 1° livello differenziato sono stati indicati i valori corrisposti ai legali non iscritti all’albo dei legali patrocinanti in Cassazione.

Nella sottostante tabella sono indicati i valori degli emolumenti personali e delle indennità di coordinamento.

Tabella 13 – Emolumenti personali/indennità di coordinamento

	EMOLUMENTI PERSONALI	INDENNITÀ DI COORDINAMENTO
Avvocato generale	–	4.248,16
Legali 2° liv. diff.	2.009,04	5.371,00
Legali 1° liv diff.	517,83	4.287,00

4.3 Costo del personale in quiescenza (solo personale già Inail)

Nell'anno 2015 si registra un andamento di spesa in diminuzione rispetto all'anno precedente correlato alla dilazione dei termini ai dipendenti per la maturazione del diritto alla pensione, dovuta alla riforma della previdenza “Monti – Fornero”, che ha elevato i requisiti pensionistici utili per il diritto al trattamento pensionistico fondamentale in presenza del quale la previdenza integrativa può essere riconosciuta.

Si tratta di una diminuzione più contenuta rispetto a quella registrata nell'anno precedente, in quanto il d.l. 21 maggio 2015, n. 65 e s.m.i., convertito nella l. 17 luglio 2015, n.109, ha riconosciuto – a seguito della sentenza n. 70/2015 della Corte costituzionale, che ha dichiarato incostituzionale l'art. 24, c. 25 del d.l. 6 dicembre 2011, n. 201 convertito nella l. 22 dicembre 2011, n. 214 – una rivalutazione ai trattamenti pensionistici superiori a tre volte il minimo Inps.

Nella tabella che segue viene rilevato l'andamento della spesa per il personale in quiescenza nel triennio 2013/ 2015.

Tabella 14 – Spese per il personale in quiescenza (in milioni di euro)

ANNO	TOTALE	DIFFERENZE ANNO PRECEDENTE	
		VALORE ASSOLUTO	VALORE PERCENTUALE
2013	87,9	-15,0	-14,6
2014	84,6	-3,3	-3,8
2015	82,5	-2,1	-2,5

Fonte: Inail

La spesa indicata, relativa al personale in quiescenza si riferisce a:

- trattamenti pensionistici integrativi erogati a carico del fondo interno di previdenza di cui al regolamento approvato d.m. 30 maggio 1969;
- assegni per il nucleo familiare del personale in quiescenza;
- indennità integrativa speciale corrisposta in aggiunta al trattamento pensionistico del solo personale cessato entro il 31 dicembre 1994 ed alle relative pensioni di reversibilità.

5. Attività istituzionali

5.1. Processo di digitalizzazione

Nel corso del 2015 sono stati ampliati i servizi digitali dell'utenza con la progettazione del portale *Internet* e dei servizi *OnLine*, e con lo sportello dedicato agli infortunati, ai tecnopatici e ai titolari di rendita; è fruibile tramite *web* o *app* su mobile ed ha registrato l'aumento, dal mese di marzo, del numero di accessi alla gestione pratiche di circa tre volte, raggiungendo una media di circa 7400 al mese.

E' stata poi semplificata la gestione del *Durc online*, in quanto, come riferito dall'Istituto, a partire da luglio 2015, l'utente, in piena autonomia, può completare la transazione *web* ottenendo dal sistema il documento richiesto entro 6 ore, oppure la risposta in caso di irregolarità; nell'ambito del portale Inail, poi, è stato portato a termine il rinnovamento del portale del Casellario centrale infortuni, che semplifica l'accesso a informazioni, *news*, modulistica e servizi digitali.

E' poi proseguito l'ampliamento del canale mobile, già avviato nel 2014, rendendo disponibili alcuni servizi mobili (*device*) di nuova generazione (*tablet* e *smartphone*), mentre la applicazione "Inail pubblicazioni" ha reso fruibili i contenuti pubblici del portale istituzionale e la applicazione "sportello virtuale lavoratori" consente agli infortunati e a tecnopatici la consultazione delle proprie pratiche di infortunio e malattia professionale.

Con l'ampliamento della piattaforma *e-Learning*, l'Istituto persegue la funzione di polo formativo per la prevenzione, come previsto dal piano strategico IT 2014-2016, realizzando il corso di formazione "la sicurezza sul lavoro", messo a disposizione della Presidenza della Repubblica, quale primo corso reso fruibile dall'Inail verso altre pubbliche amministrazioni.

E' stato intensificato l'impegno volto a rendere completamente disponibili sul *web*, nell'ambito "amministrazione trasparente", tutte le informazioni inerenti la gestione amministrativa, il personale e le risorse utilizzate, in conformità con quanto disposto dal d.lgs. n. 33/2013.

Nel corso dell'anno è proseguita anche l'attività di formazione specifica del personale della stessa direzione, e sono proseguiti i progetti tecnologici avviati nel 2014, finalizzati alla razionalizzazione e innovazione dell'infrastruttura *ICT* (*Information and Communication Technologies*) con lo scopo di ridurre i costi di gestione e i fabbisogni energetici.