

CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA

INAIL

LINEE DI MANDATO
2022 - 2026

2023



CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA

INAIL

LINEE DI MANDATO
2022 - 2026

2023

© 2023 Inail

pubblicazione realizzata da

Inail
Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

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

Tipolitografia Inail - Milano, aprile 2023

Con questo documento, il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'Inail, insediatosi a luglio 2022, intende indicare le più rilevanti direttrici verso le quali dovrà operare l'Istituto.

Lo ha inteso fare in maniera non rituale o scontata, partendo proprio da una considerazione: la salute e sicurezza sul lavoro è questione viva, mobile che risente delle evoluzioni che caratterizzano in generale la società, l'economia, i settori economici e produttivi, il lavoro.

Capire, analizzare i cambiamenti è, per chi considera la prevenzione un obiettivo primario e fondamentale per ridurre radicalmente infortuni e malattie professionali, una scelta chiave.

Nuovi mercati, nuovi prodotti, nuovi comportamenti dei consumatori «globali e interconnessi», nuove produzioni, nuovi lavori, nuove figure professionali, nuovi rischi sono uno scenario in evoluzione che si sovrappone ad attività storiche, tradizionali, manuali in senso stretto, ma, nello stesso tempo, in via di modernizzazione sia nei settori primari sia secondari e terziari.

Una Pubblica Amministrazione in generale, ed una realtà solida come Inail non può non adeguarsi, rapidamente a queste evoluzioni.

Lo può fare mantenendo salda la sua collocazione istituzionale, gli architravi su cui si fonda il sistema pubblico assicurativo ma nello stesso tempo rivendicando gli strumenti che possano rispondere, forse ancor più di ieri, alla domanda di qualità del lavoro che emerge sì con sempre maggior forza.

Inail può farlo perché è in grado di connettersi con la società, l'economia reale, con il territorio. Con chi lavora, con le imprese, con i ragazzi e le ragazze futuri lavoratori e lavoratrici del domani.

Il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza, con spirito costruttivo, pone queste riflessioni al decisore politico-istituzionale, agli Organi dell'Istituto, alle Parti Sociali sempre con la stessa finalità: ridurre i rischi, ridurre gli infortuni e le malattie professionali, rafforzare la cultura della sicurezza, investire in prevenzione in maniera costante e concreta.

Guglielmo Loy
Presidente del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

Indice	pagina
Il contesto attuale	1
<i>La transizione è in corso ed incide sui sistemi d'impresa</i>	3
<i>Il lavoro che cambia: nuovi lavori, nuove persone che lavorano, nuove imprese</i>	4
<i>Il paradosso del sistema di cura con sempre meno medici ed infermieri</i>	7
Come attrezzare l'Inail per gestire il cambiamento: autonomia e sostenibilità	9
L'autonomia - <i>La mission: prevenzione, ricerca, innovazione, tutele</i>	19
<i>Il sistema assicurativo</i>	19
<i>La prevenzione</i>	21
<i>L'ottica di genere</i>	22
<i>Inail driver della formazione</i>	23
<i>La formazione pre-occupazione: scuola e lavoro</i>	26
<i>Prevenzione, incentivi, innovazione</i>	27
<i>Incentivi alle imprese per la sicurezza sul lavoro:</i>	28
• <i>Bandi Isi</i>	28
• <i>Riduzione del tasso medio per prevenzione - OT23</i>	30
• <i>Progetti territoriali</i>	32
<i>La ricerca</i>	33
<i>Un Inail più inclusivo nelle prestazioni</i>	34
<i>La nuova presa in carico</i>	36
<i>Il reinserimento lavorativo</i>	37
<i>Il sistema tariffario, gli incentivi, la promozione d'innovazione virtuosa per ridurre i rischi</i>	38
Un Istituto che rafforza la propria specificità nel quadro della Pubblica Amministrazione	39
<i>Un Istituto autonomo e dinamico</i>	41
<i>Un bilancio più snello</i>	43
<i>Gli investimenti</i>	44
<i>Una nuova politica del reclutamento e della formazione del personale dell'Inail</i>	45
<i>I dati e l'infrastruttura IT: Inail come valore sociale</i>	47
<i>La vigilanza</i>	48
<i>La rete dei territori</i>	49
<i>Il valore della specificità</i>	50
<i>La partecipazione:</i>	51
• <i>una governance Inail propositiva, efficiente, veloce, cooperativa</i>	52
• <i>un Inail ancor più stimato</i>	53
Appendice	57

Il contesto attuale

Tre anni, quattro crisi profonde ed una rivoluzione nel mondo del lavoro: la pandemia perdurante, la guerra in Ucraina, l'alta inflazione, la morsa energetica, le profonde modificazioni tecnologiche ed organizzative nel mondo del lavoro.

Si può dire, con buona ragione e senza ritualità, come si sia di fronte a sconvolgimenti veloci, radicali, inaspettati, difficili da metabolizzare.

Sottolinea il Censis nell'ultimo Rapporto come «la quasi totalità degli italiani (il 92,7%) è convinta che l'accelerata dell'inflazione durerà a lungo e che bisogna pensare subito a come difendersi. Il 74% è convinto che non potrà contare su aumenti significativi delle entrate familiari nel prossimo anno, il 69,3% teme che nei prossimi mesi il proprio tenore di vita si abbasserà (e la percentuale sale al 79,3% tra le persone che già detengono redditi bassi), il 64,4% sta ricorrendo ai risparmi per fronteggiare l'inflazione».

Due terzi degli italiani (oltre 10 punti percentuali in più rispetto al 2019 pre-Covid), dopo gli eventi che hanno stravolto il quotidiano, si sentono insicuri pensando al futuro proprio e della propria famiglia.

Ciò condiziona il quotidiano, soprattutto con riferimento a quanto sfugge perché inedito ed imprevedibile, che rischia di far sentire le persone impotenti e rassegnate.

Occorre che il versante politico-istituzionale si attivi per il rafforzamento dei legami sociali affinché si inverta quel senso di impotenza e ciò vale — a maggior ragione — sul versante della salute e sicurezza sul lavoro.

Tutto questo avviene in un quadro socio-demografico sempre più marcatamente «anziano». La popolazione di almeno 65 anni di età, in uscita o fuori dal mercato del lavoro, è pari al 23,8% del totale e, rispetto a trent'anni fa (1992), registra un aumento del 60%; fra vent'anni (nel 2042) il 33,7% della popolazione italiana sarà costituito da anziani, con 65 anni ed oltre. Ad oggi, l'indice di dipendenza strutturale, che misura il rapporto tra la popolazione inattiva e la popolazione attiva, è pari al 57,5% (+12,8 punti percentuali rispetto al 1992) e quello di vecchiaia è pari al 187,9% (+87,5% rispetto al 1992) (cfr. Tabella 1).

Ad oggi, siamo anche in presenza di segnali non sempre coerenti che evidenziano elementi timidamente positivi, come la lenta crescita del tasso di occupazione o del Prodotto Interno Lordo.

Elementi che però confermano come nel nostro Paese convivano realtà competitive con altre in difficoltà, sia dal punto di vista occupazionale sia di capacità di attrazione degli investimenti.

Tabella 1			
Distribuzione della popolazione residente per classi d'età¹ (1992-2042) e variazione percentuale			
	2022	variazione % 1992-2022 ⁴	2042
0 - 14 anni	12,7	-14,5	11,5
15 - 39 anni	26,2	-27,6	24,4
40 - 64 anni	37,3	23,1	30,5
65 anni ed oltre	23,8	60,0	33,7
Totale	100,0	3,9	100,0
Indice di dipendenza strutturale ²	57,5	12,8	82,2
Indice di vecchiaia ³	187,9	87,5	293,4

¹ Dati al 1° gennaio dell'anno; i dati al 2042 sono previsioni (scenario mediano).
² Dipendenza strutturale: $\text{Pop (0-14 anni +65 anni ed oltre)}/\text{Pop (15-64 anni)} * 100$
³ Vecchiaia: $\text{Pop (65 anni ed oltre)}/\text{Pop (0-14 anni)} * 100$
⁴ Per gli indici è calcolata la differenza assoluta
Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

La transizione è in corso ed incide sui sistemi di impresa

Secondo il Censis, negli ultimi 10 anni si è ridotto di oltre 15.000 unità il numero delle imprese attive, portando la cifra finale a 4.427.000 unità.

Va osservato come questo calo derivi principalmente dalle imprese con meno di 9 addetti, mentre le altre classi dimensionali presentano saldi positivi, soprattutto nella dimensione di 50-249 addetti (+2.225 unità) e gli effetti si vedono anche sulla distribuzione dell'occupazione. Le imprese più piccole (fino a 9 addetti) perdono più di 313.000 occupati, mentre nelle classi dimensionali successive si registra una crescita dell'occupazione: +32.000 tra le imprese con 10 addetti e fino a 49, +234.000 nella classe 50-249 addetti e 461.000 tra le imprese con almeno 250 addetti. Va analizzato, naturalmente con molta attenzione, se questo processo sia stato condizionato dagli effetti della pandemia.

In questo quadro, è opportuno analizzare la nostra Pubblica Amministrazione dove i dipendenti pubblici sono complessivamente 3.249.000 e negli ultimi vent'anni sono diminuiti di quasi 260.000 unità, pur in presenza di una forte domanda di servizi e assistenza da parte di cittadini e imprese. Una storica anomalia che vede nel confronto con altri Paesi Europei un sottodimensionamento del personale pubblico italiano. In Italia, soltanto il 13,7% degli occupati è impiegato nelle Amministrazioni Pubbliche. In Francia, questo rapporto sale al 19,7%, in Spagna al 16,9% e nel Regno Unito al 16,4%. Solo la Germania ha un rapporto inferiore al nostro: l'11,1%.

Ma soprattutto è noto come l'età media dei dipendenti pubblici sfiori i 50 anni: 6,5 anni in più rispetto al 2001. Il personale con 55 anni ed oltre costituisce il 36,7% del totale e quello con meno di 35 anni è ridotto a circa il 10%, meno della metà rispetto al 2001.

La questione della quantità e della qualità del lavoro pubblico è una vera e propria emergenza.

Il lavoro che cambia: nuovi lavori, nuove imprese, nuove persone che lavorano

Alle crisi si affianca la rivoluzione nel mondo del lavoro: cambia l'organizzazione del lavoro, vengono meno tempi e luoghi tradizionali, si va modificando la logica della prestazione, si modificano le tecnologie ed il lavoro ad esse collegato, cambiano e crescono le esigenze formative.

Sarebbe infatti insufficiente affrontare le transizioni esclusivamente modificando normative non più attuali o che sono destinate a diventarlo per effetto dell'evoluzione del mondo del lavoro, dovendosi fare riferimento anche a formazione e professionalità degli attori del sistema della sicurezza, strumentazioni di gestione e di controllo, prassi operative, conoscibilità ed esigibilità degli adempimenti e dei precetti formali e della loro sanzionabilità, cooperazione tra le Parti Sociali.

Dagli anni Cinquanta agli anni Settanta del secolo scorso, si è registrato un drastico dimezzamento della occupazione in agricoltura (dai 6.843.000 del 1954 ai 3.371.000 del 1970); nei decenni successivi, si è registrato invece un altrettanto rilevante calo nel settore industriale: dagli 8.228.000 unità di lavoro del 1970 alle 4.682.000 unità di lavoro (escluse le costruzioni) del 2020.

Già solo questo dato — con una perdita in 50 anni di 3 milioni e mezzo di unità di lavoro nella industria, con la frammentazione delle tipologie contrattuali e la riduzione del numero di ore lavorate (part time, cassa integrazione, lavoro a tempo) — dice molto delle trasformazioni del lavoro e dei suoi modelli organizzativi anche necessariamente rispetto a paradigmi regolatori della tutela della salute e sicurezza del lavoro (e delle relative tutele assicurative) che perde come suo baricentro, non solo simbolico, ma anche di prototipo normativo ed organizzativo, la fabbrica e le grandi aggregazioni produttive.

Se vi sono ancora molti lavori che si svolgono come negli anni Settanta, altrettanti hanno mutato radicalmente le modalità della loro esecuzione, e la loro natura, o sono entrati nel sistema lavoro ex novo, per i quali sarebbe incoerente applicare i modelli tradizionali di tutela. I contesti lavorativi risentono e riflettono di molteplici variabili: dimensione delle realtà lavorative, del mercato del lavoro, della globalizzazione, delle innovazioni tecnologiche e degli effetti della digitalizzazione; come anche dei modelli organizzativi, dei cambiamenti demografici e dell'incidenza delle modifiche climatiche.

Per questo solo dalla puntuale analisi del contesto si possono consolidare azioni che invertano la pur contraddittoria tendenza alla crescita o, comunque, alla stabilità negli anni degli infortuni e delle malattie professionali.

Nell'economia digitale, nel lavoro tramite piattaforme e nell'intelligenza artificiale, se molto è il potenziale a favore della prevenzione (attraverso l'adozione di strumenti di lavoro che si avvalgono di sensoristica avanzata, robotica collaborativa), il rischio è quello dei ritmi di lavoro e della spersonalizzazione dovuti ad una commistione, se non accompagnata da adeguati percorsi formativi e informativi, fra l'estrema modernità delle tecnologie digitali ed il lavoro ancora basato sostanzialmente su un modello taylorista-fordista di matrice novecentesca, con mansioni parcellizzate e ripetitive, a bassa com-

petenza, tali da mantenere i lavoratori in condizione passiva, e — se non accompagnate da un modello formativo adeguato — porre le basi per forme moderne di schiavitù da parte di «algoritmi intelligenti».

Siamo di fronte ad un processo che vede intersecarsi e crescere, insieme al lavoro «tradizionale», l'avvento delle nuove tecnologie, gli strumenti innovativi a tutela della salute (es. esoscheletri), il lavoro agile (dove tempo e luogo sono per legge indifferenti) e della sicurezza (ad esempio, *wearable*).

La persona va, per questo, veramente messa «al centro» e protetta da un diverso modello di tutela molto più articolato e innovativo.

Un'evoluzione che riguarda, inevitabilmente, la valutazione di tutti i rischi e l'organizzazione del lavoro, la distribuzione degli obblighi, compiti, mansioni, il concetto e le modalità della vigilanza, ma soprattutto della garanzia delle tutele, che il datore di lavoro è chiamato ad assicurare (anche attraverso le figure della prevenzione aziendale, a partire dal preposto), gli strumenti tecnologici e le attrezzature a disposizione delle figure della salute e sicurezza.

Al centro del cambiamento ci saranno, ancor di più, formazione, informazione, aggiornamento ed addestramento: ogni cambiamento deve necessariamente essere assistito, in modo concreto ed efficace, da una trasformazione nel modello e nei contenuti della formazione che, per evidenti motivi, assumerà un ruolo sempre più determinante, dall'avvento di modelli organizzativi innovativi, con l'introduzione di tecnologie profondamente differenti da quelle esistenti.

La conoscenza di questi cambiamenti diventa essenziale affinché il supporto fondamentale delle tecnologie non si traduca mai in un rischio.

La comprensione del cambiamento sarà essenziale per tutte le figure della sicurezza: modelli concettuali innovativi devono essere introdotti e gestiti con la piena consapevolezza di tutti, a partire da chi decide di introdurli in ambito lavorativo, chi li deve organizzare, contrattare, controllare ed utilizzare.

Una sfida che non può e non deve essere ostacolata, ma deve essere piuttosto accompagnata e sostenuta da una profonda azione di supporto ad imprese e lavoratori e lavoratrici, nella quale l'Inail può e deve avere un ruolo importante, anticipando il cambiamento.

Intervenire efficacemente per ridurre gli infortuni tradizionalmente noti, come anche le tecnopatie, deve, quindi, accompagnarsi con l'individuazione di azioni prevenzionali innovative in un mondo nel quale permangono rischi oggi conosciuti e ne nascono di nuovi.

Anticipare i cambiamenti determinati dalle transizioni verde, digitale e demografica per migliorare la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali non può essere una opzione ma deve diventare una imprescindibile priorità.

In Europa, la terziarizzazione dell'economia e lo sviluppo dei servizi avanzati alle imprese ed alle persone, l'innovazione di prodotto e tecnologica, la delocalizzazione di processi continuerà il percorso di erosione di molte mansioni: settore bancario, una parte del lavoro pubblico, commercio tradizionale, attività di segreteria ed in generale attività di scarso valore aggiunto anche a causa degli effetti della competizione globale giocata sul costo del lavoro. A ciò si aggiunge un processo di polarizzazione di molte attività verso contesti territoriali, nazionali e/o internazionali.

Dall'altra parte, come noto, si prevede un aumento di persone occupate in lavori maggiormente qualificati sia nell'industria sia nei servizi per le professioni ad alto contenuto di conoscenza e competenza professionale come tecnici e specialisti in tutti i rami settoriali.

È questo un fenomeno ormai costante che ha caratterizzato gli ultimi due decenni e che crescerà nel prossimo futuro. È vero anche che aumentano le occupazioni elementari, in particolare quelle legate ai servizi alle famiglie (anche per i processi di invecchiamento della popolazione) ed alle imprese (come i servizi di pulizia), al commercio ed ai settori ancora a basso impatto di sostituzione tecnologica. Ciò, per certi versi, è avvenuto anche in Italia.

Studi internazionali prevedono che nel 2025 il 44,1% degli occupati svolgerà un lavoro altamente qualificato, rispetto al 41,9% del 2010 ed al 36,5% del 2000. Ciò sta avvenendo anche con una crescita di occupazione delle professioni «meno qualificate»; si passa dal 9,8% nel 2000 e dal 10,2% nel 2010 all'11,2% nel 2025, a conferma di come anche nel tessuto occupazionale si stia consolidando un processo di polarizzazione verso l'alto e verso il basso.

Il paradosso del sistema di cura con sempre meno medici ed infermieri

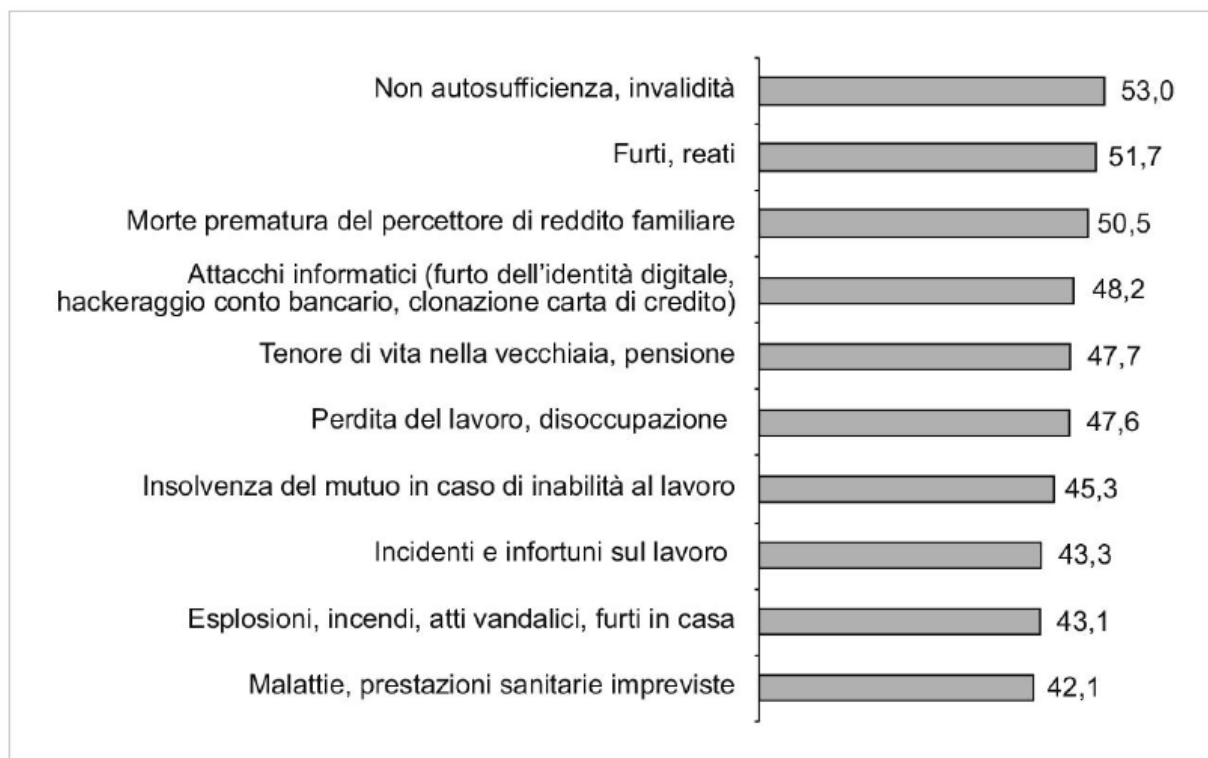
Ricorda il Censis come l'ambito destinato ad aggravarsi nell'immediato futuro è quello del personale sanitario.

«I dati su medici ed infermieri del Ssn segnalano che, dal 2008 al 2020, il rapporto medici/abitanti è passato da 19,1 a 17,3 per 10.000 abitanti, mentre quello relativo agli infermieri da 46,9 a 44,4 per 10.000 abitanti. Peraltro, uno degli effetti del blocco delle assunzioni è stato il progressivo innalzamento dell'età media del personale del servizio sanitario nazionale. L'età media è di 47,3 anni. Dei 42.707 medici di medicina generale, si prevede che tra il 2022 e il 2027 saranno 11.865 (2.373 per anno) ad andare in pensione».

La maggioranza delle persone teme il rischio di non autosufficienza e l'invalidità, e quasi la metà è preoccupata di non poter contare su redditi sufficienti in vecchiaia anche perché in moltissimi temono di dover pagare di tasca propria prestazioni sanitarie impreviste al netto di temuti incidenti o infortuni sul lavoro (Tabella 2).

Tabella 2

Italiani che si sentono insicuri (molto od abbastanza) rispetto ai diversi rischi della vita (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2022

Come attrezzare l'Inail per gestire il cambiamento: autonomia e sostenibilità

Tutto ciò comporta che il sistema pianificatorio in tema di prevenzione dell'Inail deve essere, sempre più, uno strumento flessibile, efficace, esigibile che ancori le azioni dell'Istituto alle previsioni di sviluppo di medio e lungo periodo relativo alla quantità e qualità del lavoro, alle concrete modalità operative ed all'uso di attrezzature innovative.

L'Inail deve attrezzarsi per affrontare uno scenario di tale complessità: vi è la necessità di adeguati e sostenuti studi e ricerche dei fenomeni emergenti, di un effettivo e tempestivo trasferimento tecnologico alla produzione, sulla mobilità e l'organizzazione del lavoro, sugli effetti di una attività — sempre più diffusa — di lavoro da remoto che obbliga ad anticipare e gestire il cambiamento per conseguire obiettivi di sviluppo sostenibili, migliorando la prevenzione e le condizioni di lavoro, sempre con l'obiettivo di ridurre o meglio eliminare infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Presupposto di adeguate e coerenti politiche di prevenzione è un'attenta analisi qualitativa dei dati che misuri non solo il numero assoluto dei dati infortunistici per settore, area geografica, genere, tipologia di rapporto di lavoro, ma anche in relazione alla evoluzione quantitativa dei lavoratori impegnati nelle stesse attività produttive (cfr. Tabella 3).

A titolo esemplificativo, si segnala come nel settore delle costruzioni si riscontra un andamento delle denunce (dati 2019-2022) in leggero calo, a fronte di una crescita significativa delle settimane lavorate (cfr. Tabella 4).

In riferimento a ciò, emerge come sia sempre più necessario accelerare i processi relativi alla reale integrazione delle banche dati pubbliche per permettere, anche all'Inail, di avere la piena conoscenza della platea dei propri assicurati, in quale area produttiva operano, con quale qualifica, in quale territorio. A ciò si aggiunge la necessità di promuovere studi volti ad approfondire il fenomeno infortunistico in relazione al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per avere piena consapevolezza degli andamenti infortunistici in presenza di interventi prevenzionali promossi dalla stessa contrattazione e dalle realtà bilaterali e paritetiche.

Tabella 3
Attività produttive (Codici Ateco), numero lavoratori, settimane lavorate - anni 2019-2021

Attività (Codice Ateco)	2019			2020			2021		
	numero lavoratori	totale settimane lavorate	pro capite settimane lavorate	numero lavoratori	totale settimane lavorate	pro capite settimane lavorate	numero lavoratori	totale settimane lavorate	pro capite settimane lavorate
estrazione di minerali da cave e miniere	41.507	11.856.596	286	40.851	11.309.083	277	40.250	11.510.576	286
attività manifatturiere	3.867.292	1.062.804.679	275	3.799.145	965.384.552	254	3.857.524	1.042.262.255	270
fornitura di energia elettrica, gas, vapore ed aria condizionata	81.104	24.132.550	298	80.037	23.645.110	295	81.553	24.091.454	295
fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	177.631	49.787.280	280	180.346	49.777.390	276	187.005	52.351.268	280
costruzioni	955.682	212.759.398	223	973.941	197.803.178	203	1.097.286	243.793.630	222
commercio all'ingrosso ed al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	2.395.064	616.633.954	257	2.342.774	553.530.498	236	2.398.919	600.927.096	250
trasporto e magazzinaggio	1.142.918	292.109.132	256	1.131.916	272.249.657	241	1.160.721	291.047.233	251
attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	1.783.811	315.752.978	177	1.547.932	195.417.885	126	1.624.022	231.821.801	143
servizi d'informazione e comunicazione	565.089	139.770.851	247	565.381	136.925.468	242	593.321	146.291.058	247
attività finanziarie ed assicurative	510.551	151.932.325	298	505.825	148.455.104	293	503.525	148.873.507	296
attività immobiliari	52.104	13.227.918	254	51.870	11.666.997	225	54.894	13.420.400	244
attività professionali, scientifiche e tecniche	503.649	129.821.396	258	492.300	120.674.584	245	527.058	134.354.940	255
noleggjo, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	1.763.908	376.840.664	214	1.718.049	343.835.979	200	1.815.093	379.714.983	209
istruzione	555.467	115.714.957	208	691.762	128.526.739	186	689.105	134.248.694	195
sanità ed assistenza sociale	824.162	210.850.822	256	842.641	199.417.988	237	862.678	215.542.854	250
attività artistiche, sportive, d'intrattenimento e divertimento	243.840	39.194.154	161	210.962	28.237.447	134	225.581	31.934.245	142
altre attività di servizi	492.031	116.566.275	237	469.305	98.439.360	210	468.652	105.677.061	225
attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	41.243	10.553.676	256	40.079	10.211.439	255	39.071	10.018.785	256
Totale	15.997.053	3.890.309.605	243	15.685.116	3.495.508.458	223	16.226.258	3.817.881.840	235

Fonte: elaborazione Civ su dati Inps

Tabella 4
Numero denunce d'infortunio e numero infortuni in occasione di lavoro accertati positivi - maggiore numerosità denunce per Codice Ateco

Gestione Industria e Servizi	2019		2020		2021		2022
	denunce	accertati positivi	denunce	accertati positivi	denunce	accertati positivi	denunce
A - Agricoltura, silvicoltura e pesca	5.637	4.062	7.063	5.800	5.336	3.961	6.692
B - Estrazione di minerali da cave e miniere	526	446	400	335	497	412	377
C - Attività manifatturiere	103.977	81.334	76.549	59.969	89.674	68.783	75.295
D - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore ed aria condizionata	1.146	860	726	539	816	615	585
E - Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	12.359	10.093	9.414	7.601	10.259	8.212	9.303
F - Costruzioni	40.959	32.972	32.780	26.217	38.738	30.467	34.760
G - Commercio all'ingrosso ed al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	48.761	37.868	37.862	29.102	41.957	31.799	33.158
H - Trasporto e magazzinaggio	49.298	39.574	38.751	29.553	48.235	33.751	53.932
I - Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	31.130	23.435	19.513	14.819	21.270	15.509	19.538
J - Servizi d'informazione e comunicazione	5.473	3.863	3.997	2.454	4.775	2.856	2.807
K - Attività finanziarie ed assicurative	4.903	3.246	3.059	1.934	3.019	2.010	1.258
L - Attività immobiliari	2.334	1.767	1.779	1.400	1.620	1.236	1.371
M - Attività professionali, scientifiche e tecniche	7.694	5.566	5.779	4.341	5.982	4.361	3.873
N - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	30.939	23.473	23.560	17.675	25.216	18.468	19.656
O - Amministrazione Pubblica e Difesa, assicurazione sociale obbligatoria	11.717	8.998	17.425	14.316	12.248	8.952	16.022
P - Istruzione	5.730	3.579	3.439	2.352	4.327	2.762	3.967
Q - Sanità ed assistenza sociale	39.459	29.563	110.125	93.070	53.407	40.355	84.327
R - Attività artistiche, sportive, d'intrattenimento e divertimento	4.978	3.992	3.710	2.987	4.162	3.345	3.657
S - Altre attività di servizi	5.922	4.488	5.579	4.231	5.166	3.745	3.838
T - Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico - produzione di beni e servizi	43	28	31	26	36	28	21
U - Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	103	74	65	47	65	45	63
X - Non determinato	90.332	11.441	102.339	35.911	95.780	24.831	124.933
Totale	503.420	330.722	503.945	354.679	472.585	306.503	499.433

Fonte: Banca Dati Statistica Inail (anni 2019-2020-2021) - Open Data Inail (anno 2022)

NB: il dato riferito al 2022 è relativo alla numerosità degli infortuni rilevati al 31/12/22 e non è consolidato

Elaborazione Civ su Dati Banca Dati Statistica ed Open Data Inail

È necessario garantire l'autonomia per assicurare un livello coerente di premi che riduca il costo del lavoro ed un sistema adeguato di prestazioni che tuteli meglio le persone: investire tutte le risorse per invertire l'andamento di infortuni e malattie professionali.

L'Inail è chiamato dal Legislatore a svolgere funzioni di natura costituzionale (garantire mezzi adeguati alle esigenze di vita dei lavoratori infortunati e malati) attraverso un modello sociale ed assicurativo, in un quadro di politica economica generale, da gestire seguendo criteri di economicità e di efficienza.

Per altro verso, l'Ente deve comunque assicurare l'equilibrio economico-finanziario e attuariale della gestione assicurativa: una garanzia, questa, che valorizzi l'aspetto dell'equilibrio e richiami l'esigenza di evitare tanto le scoperture quanto gli eccessi di copertura. All'equilibrio del bilancio, sui profili finanziario ed attuariale, fa riferimento la legge (l. 27 dicembre 2013, n. 147, art. 1, comma 128, e l. 30 dicembre 2018, n. 145, art. 1, comma 1124), relativa al progetto normativo di riduzione dei premi.

Prestazioni e premi sono, dunque, definiti per legge, quindi non rientrano nella disponibilità dell'Istituto mentre il funzionamento del complesso sistema di gestione delle risorse, e quindi la piena potestà nell'adeguare la propria organizzazione, deve essere garantito per perseguire le finalità istituzionali.

L'individuazione dei criteri di investimento e disinvestimento mobiliare ed immobiliare (pur con il limite imposto in percentuale rispetto ai fondi disponibili) e la determinazione degli «investimenti» per la prevenzione sono due aspetti che afferiscono a quella opportunità di gestione, caratterizzata dai parametri di economicità, efficacia ed efficienza richiamati dalla legge.

Non è rispondente a quei parametri la rinuncia alla redditività degli investimenti (come non lo sarebbe se essa prevedesse investimenti a rischio o incoerenti con le finalità istituzionali) o alla ricerca sul mercato delle migliori occasioni e dei migliori strumenti che garantiscano la massima redditività possibile.

Così come non è tale la scelta di una politica degli investimenti indifferente al rendimento adeguato alle finalità istituzionali e di garanzia delle riserve tecniche: al contrario, forme di investimento redditizio garantiscono un'adeguata copertura delle riserve tecniche liberando risorse per la riduzione delle tariffe e del costo del lavoro.

Ovviamente, il primo obiettivo politico da conseguire è che lo Stato assicuri alle riserve versate in Tesoreria e sottratte alla disponibilità dell'Istituto una redditività tale da garantirne la continua sufficienza rispetto alle prestazioni future.

Così come non è corretta una gestione che non investe completamente le risorse messe a disposizione dalle imprese attraverso i premi assicurativi (in particolare, in prevenzione, come richiesto dalla legge), lasciando che si trasformino in avanzo economico, improduttivo di rendimento.

La miglior forma di rendimento è «l'investimento in prevenzione ed in sicurezza» non certo l'abbandono in Tesoreria, per di più in presenza di un rilevante e continuo eccesso di copertura delle riserve tecniche.

Ancora, non può dirsi coerente con le finalità istituzionali (la prevenzione, la tutela della sicurezza dei lavoratori, la formazione, la ricerca, ecc.) il mancato investimento delle risorse disponibili in questi *asset*.

Per quanto riguarda gli investimenti mobiliari ed immobiliari, essere all'interno della politica economica generale non contrasta, come conferma la norma fondamentale del 1989, con livelli adeguati di rendimento finanziario: l'investimento non ha, infatti, finalità di lucro, ma di garanzia dell'assolvimento degli obblighi costituzionali. Come ben espresso nella Relazione della Corte dei Conti per il 2020, approvata con deliberazione del 22 marzo 2022, n. 32, «*l'Inail, su disposizioni di legge, investe in immobili per garantire le riserve tecniche necessarie alla copertura degli oneri futuri costituiti dal pagamento delle rendite*».

Ed anche quando la tipologia dell'investimento può apparire distante dalle tematiche proprie dell'Istituto (ipotesi che andrebbe comunque limitata), deve essere comunque garantita la redditività, che costituisce in ogni caso garanzia delle riserve tecniche poste a salvaguardia delle prestazioni agli assistiti.

L'Istituto ha (e deve far valere) la legittimazione costituzionale ad organizzarsi secondo un sistema che — con oculati meccanismi di investimento e finanziamento — contemperi l'utilizzo corretto delle risorse e la tutela dei lavoratori colpiti da infortunio o malattia professionale.

Nell'ultima Relazione della Corte dei Conti sull'esercizio finanziario 2020 si evidenzia, da un lato, una redditività del patrimonio pari all'1,82% netto (nel 2021 la redditività netta è ulteriormente scesa all'1,77%), una misura insufficiente per garantire le finalità istituzionali dell'Istituto e, dall'altro, un aumento del grado di copertura delle riserve tecniche rispetto al livello di equilibrio, che vede presenti in Tesoreria (senza alcun rendimento) risorse pari a quasi 39 miliardi contro un fabbisogno di poco più di 34 miliardi, con una eccedenza di quasi 5 miliardi.

La Magistratura contabile ha, dunque, formalizzato un risultato attuariale in eccesso rispetto al fabbisogno delle riserve tecniche, che può essere direttamente collegato all'avanzo annuale versato in Tesoreria e riconducibile all'insufficiente azione — sedimentata nel tempo nel campo delle attività istituzionali — ad un eccesso di prelievo per premi e ad un mancato incremento delle prestazioni.

Va, invece, superata la contraddizione tra questa (presunta ed erronea) «ricchezza» dell'Istituto (fondata sul saldo attuariale) e la mancata realizzazione degli obiettivi che la legge attribuisce all'Istituto, in particolare la prevenzione.

Secondo il dato aggiornato al 2021, i capitali a garanzia delle riserve tecniche ammontano a oltre 40 miliardi, rispetto ad un fabbisogno di meno di 35 miliardi, con un eccesso di oltre 5 miliardi (cfr. Tabella 5).

Dal 2018 al 2021, l'eccesso di copertura delle riserve tecniche ha determinato un danno all'investimento per prevenzione: una situazione non accettabile, se si vuole veramente invertire l'andamento di infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Se l'Istituto destinasse adeguate risorse alla prevenzione, infatti, si ridurrebbero infortuni e malattie professionali, e, con essi, anche gli oneri, quindi l'esigenza di riserve tecniche: un circolo virtuoso che, avendo inciso prioritariamente sulla salute delle persone, produrrebbe benefici economico-finanziari perché consentirebbe di ridurre i premi ed aumentare le prestazioni.

Diversamente, l'Istituto sembra aver rinunciato ad investire al massimo su questi versanti, limitandosi a finanziare direttamente — attraverso l'avanzo annuale — le riserve tecniche oltre il dovuto e non ha inciso doverosamente e decisamente sulle cause di infortuni e malattie professionali: si perpetua, così, un circolo vizioso che distoglie risorse necessarie alla prevenzione versandole in Tesoreria in eccesso rispetto al fabbisogno reale.

Non «ricchezza», dunque, ma povertà di visione: la Costituzione, correttamente, garantisce le tutele, ma la legislazione sulla salute e sicurezza (e, ancor prima, la Costituzione stessa e la coscienza sociale) impongono l'intervento determinante per la riduzione di infortuni e malattie professionali, anche attraverso il finanziamento delle iniziative di prevenzione (artt. 9, 10 e 11 del d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81): è evidente che la priorità non può che spettare all'intervento prevenzionale, sia pur nella garanzia dell'equilibrio finanziario-attuariale dell'Istituto.

Ciò che, sul piano finanziario-attuariale, può essere definito come ricchezza, sul piano sociale si traduce in mancato utilizzo delle risorse per la prevenzione e le prestazioni, quindi in un disvalore.

La Corte dei Conti conclude così, significativamente, la propria relazione per il 2020: «*La liquidità dell'Inail depositata, senza remunerazione, alla Tesoreria centrale dello Stato ha raggiunto l'ammontare di circa euro 33,34 miliardi, con un incremento di quasi 2 miliardi nel solo anno 2020*» (il dato aggiornato al 2021 è di oltre 34,8 miliardi).

Questo ammontare è reso evidente dall'andamento statistico del periodo 2011-2021, evidenziato nella Tabella 6.

Tabella 5

Grado percentuale di copertura delle riserve tecniche a garanzia di infortunati e tecnopatici nel periodo 2011-2021

descrizione	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Consistenze patrimoniali a garanzia delle Riserve Tecniche	24.842,70	25.657,90	26.698,00	27.570,60	28.691,00	30.176,50	32.200,10	35.026,20	37.179,20	38.935,70	40.520,30
Riserve Tecniche	26.408,90	26.630,30	26.882,10	27.640,10	28.166,90	32.323,00	32.852,00	33.435,30	34.108,90	34.345,70	34.829,20
Saldo Finanziario Attuariale	- 1.566,20	- 972,40	- 184,10	- 69,50	524,10	- 2.146,50	- 651,90	1.590,90	3.070,30	4.590,00	5.691,10
grado percentuale di copertura delle Riserve Tecniche	94,07%	96,35%	99,32%	99,75%	101,86%	93,36%	98,02%	104,76%	109,00%	113,36%	116,34%

Importi in milioni di euro

Fonte: Conto consuntivo Inail

Tabella 6

Andamento della disponibilità di cassa nel periodo 2011-2021

descrizione	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Totale complessivo riscossioni	11.366.247.672	10.774.792.089	10.770.912.248	9.549.259.436	9.936.062.253	10.523.250.232	10.609.333.927	11.257.631.746	10.565.819.173	10.537.829.751	9.699.519.526
Totale complessivo pagamenti	10.034.464.084	9.047.729.860	9.109.095.584	8.697.610.189	9.440.192.470	9.119.414.792	8.859.031.103	8.588.571.767	8.493.992.407	8.670.384.395	8.168.214.773
Avanzo/disavanzo di cassa	1.331.783.588	1.727.062.229	1.661.816.664	851.649.247	495.869.783	1.403.835.440	1.750.302.823	2.669.059.979	2.071.826.766	1.867.445.355	1.531.304.753
Disponibilità di cassa ad inizio anno	17.514.613.855	18.840.139.085	20.567.201.314	22.229.017.978	23.080.667.225	23.576.537.008	24.980.372.448	26.730.675.271	29.399.735.251	31.471.489.630	33.338.934.986
Disponibilità di cassa finale	18.846.397.443	20.567.201.314	22.229.017.978	23.080.667.225	23.576.537.008	24.980.372.448	26.730.675.271	29.399.735.251	31.471.562.016	33.338.934.986	34.870.239.739

Importi in euro

Fonte: Conto consuntivo Inail

Questa parte di avanzo è impropriamente versata in Tesoreria, ma configura un depauperamento per l'Istituto ed un danno per le finalità istituzionali di prevenzione. In altre parole, sono risorse versate dalle aziende e non destinate alla prevenzione per la riduzione di infortuni sul lavoro e malattie professionali né a copertura delle riserve tecniche.

I dati evidenziano, invece, che la riduzione del dato infortunistico e tecnopatico non è legata in modo determinante solo agli interventi legislativi, ma occorrono interventi più concretamente incisivi sul mondo del lavoro in termini di formazione, di incentivi mirati ed efficaci per la prevenzione, di aumento delle aziende coinvolte nei finanziamenti.

Non operare su questo versante, e continuare a generare avanzi da versare direttamente in Tesoreria, al di là dell'assenza di rendimento ed oltre il necessario fabbisogno attuariale, significa attestare il non pieno raggiungimento degli obiettivi della *mission* normativa e, prima ancora, sociale e costituzionale.

Un sistema assicurativo che rinuncia ad investire a garanzia della tutela delle persone non assolve al proprio compito costituzionale: una rinuncia che per il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza non è mai stata tollerabile e che qui viene ulteriormente stigmatizzata.

Questa impropria destinazione delle risorse depaupera soprattutto le possibilità di interventi di miglioramento delle prestazioni agli assicurati e, ancor più grave, preclude la riduzione degli oneri derivanti dall'auspicabile riduzione di infortuni e malattie professionali.

Il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza non può che auspicare, quindi, una radicale inversione dell'orientamento, le cui direttrici possono così essere indicate.

L'Istituto deve garantire l'equilibrio finanziario-attuariale, nell'ambito della politica generale — tra oneri e disponibilità — evitando squilibri derivanti sia da carenza sia da eccesso di copertura. In particolare, l'eccesso di copertura denota un carente utilizzo di risorse per la prevenzione e, dunque, va letto in termini negativi.

Occorre, quindi, quanto più possibile, evitare di generare avanzi, migliorando quantità e qualità degli investimenti, intervenendo su tutte le forme di prevenzione: dalla ricerca (da riversare sul mondo produttivo), alla formazione, agli incentivi (da migliorare nelle procedure, estendere nei destinatari, innovare negli strumenti), agli interventi (dando finalmente piena attuazione alle previsioni degli artt. 9, 10 e 11 del d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81).

Riguardo al patrimonio, occorre incrementare la redditività degli investimenti a reddito garantendo — nell'immediato — un tasso di rendimento almeno superiore a quello minimo del 2,5% previsto dai coefficienti di determinazione delle rendite ed adottare strumenti e modalità di ricorso al mercato immobiliare virtuosi, auspicabilmente coerenti con le finalità istituzionali.

La realizzazione di investimenti immobiliari, come detto, è strumentale alla garanzia delle riserve tecniche: l'Istituto non ha una funzione istituzionale di investitore per garantire risorse statali.

Due i passaggi essenziali: la garanzia della redditività, tale da consentire di tornare a livelli adeguati a tutelare le riserve tecniche e l'opportunità della scelta di finalità coerenti con le attività dell'Istituto.

Sul primo profilo, va incrementata la percentuale di risorse da investire a reddito e vanno individuate modalità innovative per assicurare rendimenti adeguati ben oltre i valori attuali (2,5%); sul secondo, occorre individuare impieghi coerenti con le finalità dell'Istituto o, se del caso, anche innovative (sempre nel sociale), ovvero dedicate ad attività istituzionali di grande rilevanza purchè adeguatamente redditizie: si pensi all'acquisto di «case rifugio» per le donne vittime di violenza, che possono essere date in concessione alle Amministrazioni locali e avere garanzia di locazione e adeguato ritorno economico, ai Centri di riabilitazione fisica che possono essere inseriti nel contesto territoriale.

La scelta, in tal senso, dimostrerebbe che l'Istituto è parte attiva del sistema di *welfare* nazionale.

Diversamente, un Istituto che investe esclusivamente nell'interesse di altre amministrazioni e non assicura un ritorno adeguato in termini di redditività a copertura delle riserve tecniche, sembra tradire la propria *mission*.

L'autonomia. La *mission* : prevenzione, ricerca, innovazione, tutele

Il sistema assicurativo

Il sistema gestito dall'Inail si pone indubbiamente nell'alveo costituzionale dell'art. 38, secondo comma, secondo il quale i lavoratori hanno diritto che siano previsti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

Non si tratta, quindi, di un intervento di natura assistenziale (profilo considerato nel primo comma dell'art. 38 Cost.) ma di un sistema ancorato al modello assicurativo e, quindi, propriamente previdenziale; in particolare, il dettato costituzionale prevede una tutela più pregnante per i lavoratori rispetto a quella disposta per la generalità dei cittadini.

Questo contribuisce a disegnare anche i limiti dell'intervento dell'Istituto, sul piano soggettivo ed oggettivo, confermando che resta in ampia parte rimessa alla discrezionalità del Legislatore la determinazione dei tempi, dei modi e della misura delle prestazioni sociali, sulla base di un razionale contemperamento con le compatibilità finanziarie.

Ad oggi, infatti, l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali non è ispirata al criterio della piena socializzazione del rischio, giacché il DPR 30 giugno 1965, n. 1124 circoscrive l'ambito della sua operatività in relazione sia all'aspetto oggettivo sia a quello soggettivo.

Così definita, l'attuale collocazione dell'assicurazione gestita dall'Inail risulta parziale e limitata in termini di autonomia gestionale ed operativa. Numerosi sono gli aspetti strutturali da considerare, in relazione alla collocazione istituzionale, ai rapporti con il Servizio Sanitario Nazionale oltre alla coerenza delle funzioni con altri rami dell'ordinamento.

L'innovazione del modello assicurativo dovrà tener presenti le novità in tema di organizzazione del lavoro e di evoluzione dei rischi, essendo anacronistico, ingiusto ed arduo — se non impossibile — applicare le regole vigenti dal 1965 ad un sistema profondamente modificato. In particolare, occorrerà garantire comunque le prestazioni ai lavoratori ed alle lavoratrici, seppure in un quadro regolatorio che distingue tra i profili degli obblighi e delle responsabilità penali e civili dei datori di lavoro sul piano della sicurezza e quelli dell'assicurazione contro infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Sotto altro versante, va considerata la collocazione dell'Inail nell'ambito del sistema di finanza pubblica, un tema centrale che occorre approfondire e risolvere attraverso diversi interventi che conferiscano, ribadiamo, maggiore autonomia nella gestione delle risorse

all'interno del proprio bilancio, compresa la questione relativa agli obblighi di deposito in Tesoreria.

In ogni caso si è giunti ad un bivio strategicamente decisivo per tutto il sistema che promuove la sicurezza e la salute per i lavoratori: dispiegare la propria capacità progettuale ed operativa sulle complesse azioni in cui si può articolare l'azione prevenzionale anche e, soprattutto, senza vincoli di spesa delle risorse proprie (e disponibili) dell'Istituto.

La prevenzione

Prima ancora di giungere alla tutela ed alle prestazioni, l'Istituto deve infatti attivarsi ed impegnare tutte le risorse disponibili sempre di più sul tema del supporto per imprese, lavoratori e lavoratrici nella prevenzione.

Valorizzare le attività istituzionali (quindi anche le strutture dedicate a tale attività) e le risorse finanziarie volte alla prevenzione ed il loro totale utile impegno segna il livello di efficacia richiesta dal mondo del lavoro: la trasformazione «in avanzo di bilancio» delle risorse disponibili rende arduo conseguire, come detto, le primarie funzioni sociali dell'Istituto: la prevenzione e le tutele.

Le previsioni normative sono presenti (d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, artt. 9, 10 e 11) ma devono essere pienamente ancora attuate. La funzione istituzionale dell'Inail non può limitarsi al finanziamento, ma deve intervenire finalmente anche sui versanti del sostegno e del supporto ad imprese, lavoratori e lavoratrici, specificamente previsto dalla normativa sopra richiamata. Le risorse a disposizione dell'Istituto, che — inutilizzate — finiscono in Tesoreria senza redditività, devono essere utilizzate per finanziarie queste attività.

Gli interventi devono poter raggiungere le imprese e tutti i loro lavoratori e le loro lavoratrici: occorre, quindi, individuare misure che si attagino effettivamente alle esigenze prevenzionali delle aziende, con una particolare attenzione a quelle di ridotte dimensioni, sia in termini di individuazione degli interventi sia, per quest'ultime, di semplicità nella messa in atto.

Tutto ciò si colloca in un quadro che vede convivere il lavoro standard e quello più discontinuo e temporaneo con una fluidità nel mercato del lavoro che va analizzata con attenzione per le implicazioni che produce, anche sul tema della conoscenza, dell'informazione, della formazione e per i molteplici aspetti che costruiscono un saldo sistema di prevenzione. In un anno, sono oltre 12 milioni le attivazioni di rapporti di lavoro che hanno coinvolto oltre 9 milioni di persone. Di queste oltre l'81 % sono attivazioni di rapporti di lavoro con un contratto temporaneo (esclusi gli apprendisti) e circa la metà di queste attivazioni ha avuto una durata di meno di tre mesi.

Se, da una parte, questi dati ci indicano anche il livello di vivacità del nostro sistema economico, dall'altra, queste analisi ci devono portare a riflettere come gli strumenti prevenzionali possano essere concretamente, e non solo formalmente, efficaci. Cambiare lavoro, cambiare mansione, cambiare orari, mutare il modello di vita implica, inevitabilmente, una modifica delle modalità con cui si opera anche sul piano della formazione in generale e su quella obbligatoria in particolare, su come far ulteriormente crescere la cultura e la pratica della prevenzione.

L'ottica di genere

Altri aspetti cui attribuire particolare attenzione, anche in coerenza con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, sono la ricerca e la prevenzione in ottica di genere, secondo un approccio multidisciplinare che contempra innanzi tutto la differenza e tipicità dei rischi e delle implicazioni tra le donne e gli uomini che lavorano, tenendo conto del differente impatto e di una ricerca che indaghi le diverse ricadute, oltre che di una valutazione dell'infortunio e della malattia (anche riferita ai rischi psico-sociali connessi al lavoro) in ottica di genere, al fine di individuare e diffondere interventi ed azioni di prevenzione e protezione mirati, anche su base settoriale, di rischio e tenendo conto dei fattori trasversali (età, genere, tipologie contrattuali...). Vanno anche promossi percorsi di diffusione delle conoscenze e crescita delle competenze (anche rivolte ai medici competenti) sulla medicina di genere.

È necessario considerare la prevenzione in tema di molestie e violenze sul lavoro (legge 1° giugno 2021, n. 4), atti lesivi per la dignità con conseguenze anche di danni fisici e psicologici spesso importanti, anche tenendo conto di ciò che è emerso dal Rapporto Inail/Consulenza Statistico-Attuariale in occasione dell'ultimo 8 marzo: *«le lavoratrici vittime di aggressioni o violenze (per esempio da parte di pazienti o loro familiari nei confronti degli operatori sanitari, da studenti o parenti nei confronti degli insegnanti, fino ai rapinatori in banche e uffici postali) rappresentano circa il 3,0% di tutti gli infortuni femminili avvenuti in occasione di lavoro e riconosciuti dall'Inail. Tra queste, oltre il 60% svolge professioni sanitarie e assistenziali».*

Si tratta, di conseguenza, di analizzare come individuare, far emergere, valutare ed affrontare i comportamenti che la legge qualifica come molestie o violenza sul lavoro. In particolare, occorre favorire, più di quanto presente allo stato attuale, l'informazione e formazione specifica sul tema delle molestie e violenze sul lavoro, al fine di aumentare la conoscenza, la consapevolezza e, pertanto, la sensibilità riferita ai comportamenti e alle relazioni interpersonali in ambito lavorativo, oltre a percorsi di formazione specifica mirati alle figure della prevenzione, con particolare attenzione ai ruoli della prevenzione aziendale (datori, dirigenti e preposti). Necessario, a tali fini, garantire maggiori finanziamenti, anche in termini di investimenti immobiliari, volti ad accogliere le persone vittime di violenza sul lavoro o per permettere di svolgere percorsi psicologici di reinserimento.

Inail *driver* della formazione

L'azione formativa è uno strumento attivo e di supporto dei processi di innovazione: attraverso la formazione si promuove, oltre alle conoscenze ed alle abilità operative, la capacità strategica delle persone ad orientarsi nei contesti in cui operano attraverso la dimensione del cambiamento.

La formazione, in generale, si pone come un obiettivo strategico di sviluppo e crescita, strumento che può garantire la diffusione della cultura della sicurezza.

I veri promotori della salute e sicurezza, infatti, sono le stesse persone che lavorano e le figure della salute e sicurezza e della prevenzione. Solo attraverso una corretta formazione sulla SSL ed alla crescita della relativa cultura, si potrà assumere una corretta gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Le aziende che svolgono una formazione efficace e capillare offrono l'opportunità ai propri lavoratori e lavoratrici di aggiornare la loro preparazione ed acquisire maggiori competenze sulla salute e la sicurezza. La formazione costante deve essere considerata come un'opportunità di crescita e di cambio di mentalità della propria organizzazione e non solo come una mera lista di norme ed adempimenti a cui ottemperare.

La cultura della sicurezza si inserisce all'interno del processo organizzativo come un processo di formazione costante che integra la formazione professionale ad uno sviluppo complessivo delle persone all'interno dell'azienda.

Formare tutte le figure che, a diverso titolo, operano in azienda a favore della prevenzione, vuol dire attuare un processo di apprendimento volto ad aumentare ed integrare le conoscenze e competenze che influenzano il modo in cui la persona, anche collettivamente, si trova a far fronte nell'ambiente lavorativo, migliorando il suo benessere e quello dell'intera azienda di cui fa parte.

La riflessione verte sull'opportunità di modificare il pensiero stesso della "sicurezza" come solo una lista di norme da ottemperare e/o di adempimenti da rispettare. Pensare, pertanto, la salute e sicurezza sul lavoro anche come un valore morale ed etico significa coinvolgere tutti gli attori aziendali e responsabilizzarli come soggetti attivi.

La salute e la sicurezza sono fattori collettivi che si coniugano con tematiche altrettanto importanti per le politiche sociali, come quelle del benessere organizzativo e della salute, per un ambiente di lavoro confortevole e inclusivo: riconoscimento e valorizzazione delle abilità dei lavoratori e affiancamento nello sviluppo di nuove potenzialità, ascolto delle richieste da parte di tutti i prestatori di lavoro, distribuzione di informazioni pertinenti al lavoro, creazione di un ambiente relazionale, collaborativo e comunicativo, atteggiamento di supporto nei confronti degli obiettivi da raggiungere, uguaglianza di trattamento personale, adozione di modelli partecipativi, sviluppo del senso di utilità dei lavoratori, apertura verso l'innovazione tecnologica e culturale, consapevolezza della possibile presenza di fattori di stress e conflittualità correlati al lavoro, azioni di prevenzione dei rischi e degli infortuni, rispetto degli obblighi di salute e sicurezza.

La formazione, quindi, come vero e proprio asset strategico dell'Inail, accompagnando questa scelta con un progressivo e costante aumento delle risorse economiche e strumentali anche con l'individuazione di figure professionali specializzate in attivazione, promozione, verifica e controllo dei bandi formativi promossi dall'Istituto.

È necessario tenere in considerazione le specificità dei settori produttivi e l'esistenza di sistemi paritetici e bilaterali strutturati al fine di favorire la formazione mirata dei lavoratori. Vanno individuate specifiche modalità formative soprattutto per quelle figure che iniziano o cambiano frequentemente (contratti appalto) l'attività lavorativa, anche con contratti di breve durata, poiché il rischio di infortuni, spesso, è maggiore proprio durante i primi giorni di lavoro. Una platea importante di lavoratori e lavoratrici, alcuni dei quali subiranno il potenziale aumento del rischio infortunistico.

La formazione dovrà diventare, insieme ad informazione e aggiornamento, lo strumento primario ed essenziale di tutela per tutte le ipotesi nelle quali viene meno la disciplina degli obblighi di sicurezza legata all'ambiente di lavoro, il luogo tradizionale della prestazione lavorativa.

Nell'erogazione della formazione, occorrerà valorizzare anche modalità innovative, con il supporto della tecnologia ed in una logica organizzativa come anche esperienze aziendali positive formalizzate (es. *break* formativi) e di strumenti informatizzati per valorizzare la formazione in azienda ed in prossimità del lavoro.

È necessario, naturalmente, un continuo impegno del mondo sindacale per aumentare il numero di Rls/Rlst presenti e attivi nelle aziende e sul territorio, regolarmente eletti/designati sostenendo, anche attraverso finanziamenti mirati, una formazione adeguata e continua, coadiuvata efficacemente dall'Inail. In particolare, vanno sviluppati interventi straordinari e mirati per le piccole e medie imprese, valorizzando ancor di più l'attività svolta dagli Rlst, quali figure espressamente previste, specie in assenza degli Rls aziendali. A tal fine, è sempre più necessario l'aggiornamento della banca dati Inail relativa alla presenza degli Rls nelle imprese.

Per consentire e valorizzare quanto sopra, è essenziale una collaborazione permanente, con le Parti Sociali e con le Istituzioni, e realizzare percorsi di formazione che integrino, non sostituendosi, la formazione obbligatoria nel quadro di quanto disposto dalla normativa vigente, secondo quanto delineato dagli accordi Stato-Regioni. Tutto ciò in considerazione del crescere dei programmi di promozione e finanziamento di «formazione» pubblica e/o partecipata. Armonizzare queste due imprescindibili leve è un obiettivo da raggiungere anche attraverso l'implementazione di risorse.

La formazione su salute e sicurezza deve essere a beneficio di tutti gli attori della prevenzione aziendale (ancor più alla luce delle novità legislative che hanno ricompreso il datore di lavoro tra i soggetti obbligati alla formazione ed il preposto, al quale è stata rafforzata la periodicità dell'aggiornamento) anche con giornate e luoghi dedicati, secondo la pianificazione aziendale e le occasioni, le scadenze e le modalità previste dalla legge, dagli accordi Stato-Regioni, dai Ccnl e da diverse intese a livello contrattuale.

È determinante, in sintesi, puntare sulla formazione per migliorare le competenze, restare al passo con le trasformazioni ed essere in grado di intercettare tutti i lavoratori.

È necessario promuovere e favorire, anche mediante finanziamenti specifici e/o fornendo *know-how*, attraverso la disponibilità di figure esperte e materiale di approfondimento messi a disposizione dall'Istituto, elementi informativi e formativi alle imprese, ai lavoratori e alle lavoratrici, alle Rsa/Rsu e Rls/RIst per approfondire i temi della prevenzione e protezione, a partire dalla valutazione dei rischi, tradizionali ed emergenti, (compresa la valutazione dello stress lavoro-correlato e le nuove forme di disagio lavorativo), le potenzialità e i rischi delle moderne tecnologie digitali, avvalendosi anche delle nuove modalità di meta-comunicazione e di realtà aumentata e immersiva, nell'ottica del miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

L'aver raddoppiato la dotazione finanziaria dedicata ai progetti formativi per imprese, lavoratori, Rls è un primo passo che va consolidato attraverso la condivisione strategica delle aree produttive e professionali da sostenere in un quadro di profondi mutamenti del sistema economico.

La formazione pre-occupazione: scuola e lavoro

Nell'anno scolastico 2022-23, sono oltre 1 milione i ragazzi e le ragazze delle scuole superiori impegnati negli ultimi 3 anni. Ad essi va rivolta una formazione sulla cultura della sicurezza dedicata, costante e diffusa, certamente più specialistica per coloro che sono impegnati nei Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (Pcto).

Vanno attivati percorsi che infrastrutturino il principio generale della «cultura della sicurezza» e dello sviluppo della corretta percezione del rischio, anche con risorse proprie o in collaborazione con le Istituzioni competenti.

Una stagione che sperimenti prima, e stabilizzi poi, modelli sentiti propri dalle ragazze e dai ragazzi, rendendoli co-protagonisti delle iniziative didattico-formative caratterizzate anche da un uso costante dei nuovi strumenti comunicativi.

In forma diversa, si dovrà costruire una modalità didattica indirizzata verso la fascia di età 6/13 anni per seminare i principi generali, a partire dal valore della prevenzione in generale e sul lavoro in particolare. L'Inail può e deve diventare co-protagonista di questa innovazione.

Analogo discorso va fatto per gli studenti dei corsi di laurea, in procinto di entrare nel mondo del lavoro: a tutti gli studenti, gli Istituti di istruzione devono riservare una formazione anche in materia di salute e sicurezza, riconosciuta per l'accesso all'impiego o alla direzione dell'impresa.

Auspichiamo che il decisore politico assumerà questo tema come prioritario anche attraverso norme e sostegni finanziari adeguati.

Prevenzione, incentivi, innovazione

Va dedicata particolare attenzione a fare della prevenzione la chiave di lettura primaria dell'impegno dell'Istituto su salute e sicurezza, azione propedeutica al conseguimento dell'obiettivo della costante riduzione di infortuni e malattie professionali.

I programmi e le linee economiche di incentivazione alle imprese dell'Inail non sono ancora stati sottoposti, sufficientemente, ad un'indagine approfondita, ad ormai più di dieci anni dalla loro istituzione ed avendo ormai messo a disposizione quantità economiche considerevoli per oltre 3 miliardi.

Di conseguenza è opportuno e non più rinviabile la promozione di un'analisi relativa all'impatto reale degli incentivi destinati agli investimenti in prevenzione, per individuare, in prospettiva, azioni e misure per il miglioramento della *compliance* aziendale rispetto alle norme su salute e sicurezza, oltre che per verificare la riduzione dei livelli di infortuni e malattie professionali.

Si ritiene, a questo proposito, che, in generale, tutte le politiche pubbliche che impiegano quantità economiche rilevanti, in termini di incentivi alle imprese, debbano essere sottoposte ai consueti e raccomandabili meccanismi di *accountability*, oltre che ad approfondimenti di livello scientifico che restituiscano all'opinione pubblica ed ai referenti istituzionali indicazioni preziose ed il valore sociale delle azioni intraprese.

Ciò in un quadro che vede il tema "prevenzione" necessariamente da integrare anche nei programmi e nei progetti sostenuti dal sistema pubblico di sostegno all'innovazione.

Va, comunque, valutata come positiva, in questo quadro, la scelta delle misure incentivanti come Isi ed OT23, ma si ritiene opportuno, e anzi auspicabile, l'aumento delle risorse a loro dedicate, con l'obiettivo di coinvolgere sempre più le realtà lavorative e sistematicamente le Parti sociali a tutti i livelli, valorizzando il ruolo della contrattazione nazionale di secondo livello.

L'obiettivo è mirare sempre più alle reali esigenze dei contesti produttivi e delle imprese, a partire dalle piccole e medie.

Inoltre, si ritengono necessarie come misure accessorie anche la semplificazione delle procedure di accesso ai fondi e di erogazione degli stessi, ma al contempo il rafforzamento dei controlli da parte dell'Inail ed una rendicontazione completa ed aggiornata di quanto assegnato e di quanto speso, dati oggi non ancora disponibili in maniera completa.

Incentivi alle imprese per la sicurezza sul lavoro

Bandi Isi

Il disposto dell'art. 11, comma 5, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 stabilisce che l'Inail finanzia, con risorse proprie, progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro rivolti in particolare alle piccole, medie e micro imprese, nonché progetti volti a sperimentare soluzioni innovative e strumenti di natura amministrativa-gestionale ispirati ai principi di responsabilità sociale delle imprese.

Dal 2010 l'Istituto eroga tali finanziamenti attraverso la pubblicazione di un Avviso pubblico nazionale realizzato con avvisi pubblici regionali/provinciali (Bandi Isi).

Il finanziamento dei progetti è costituito da un contributo a fondo perduto delle spese sostenute e documentate per la realizzazione degli interventi volti ad incentivare il miglioramento della sicurezza sul lavoro destinato alle aziende.

Anche se nel corso degli anni il rapporto tra stanziamenti e importi liquidati è cresciuto, grazie a miglioramenti procedurali e amministrativi che hanno snellito in parte gli adempimenti, ad oggi tale rapporto deve essere migliorato.

Dal 2010 al 2022 l'Istituto ha messo a disposizione delle imprese uno stanziamento di oltre 3 miliardi di euro e, sulla base dei dati disponibili, risulta liquidato il 58,5% del totale finanziato (cfr. Tabella 7).

Dal 2016 al 2021 il rapporto tra il numero dei progetti presentati e i progetti ammessi supera il 27%, in aumento negli ultimi due anni, a fronte tuttavia di una significativa diminuzione dei progetti presentati (cfr. Tabella 8).

Nello stesso periodo degli oltre 67mila progetti presentati, quelli ammessi superano i 20mila, mentre i progetti liquidati non raggiungono i 9mila. I progetti liquidati rappresentano circa il 52% dei progetti ammessi (cfr. Tabella 9).

Inoltre, si ritengono necessarie come misure accessorie, anche la semplificazione delle procedure di accesso ai fondi e di erogazione degli stessi, ma al contempo il rafforzamento dei controlli da parte di Inail ed una rendicontazione completa ed aggiornata di quanto assegnato e di quanto speso, dati oggi non ancora disponibili in maniera completa.

Si ritiene, inoltre, che strumenti efficaci vadano impiegati al più presto per aumentare il numero di assi che articolano i bandi Isi e per ancorare in misura sempre maggiore la partecipazione ai bandi alle concrete situazioni aziendali ed in rapporto con la contrattazione nazionale ed aziendale. Tra le aree innovative da considerare si può citare, a titolo esemplificativo, il tema degli effetti del cambiamento climatico in ottica di salute e sicurezza e benessere lavorativo.

Dall'analisi dei dati disponibili dal 2016 al 2021 risulta che l'Asse Investimenti assorbe il 44,4% delle risorse finanziate seguito dall'Asse Amianto con il 25% (cfr. Tabella 10).

A livello territoriale i dati evidenziano uno scarso utilizzo (solo l'11%) del bonus settori Ateco individuati dai Coordinamenti Regionali dei Comitati Consultivi Provinciali (Crc) (cfr. Tabella 11).

L'analisi della platea delle imprese interessate è essenziale: il 95% delle imprese ha meno di 10 lavoratori, per cui occorre che tutte le analisi e gli studi per individuare forme di sostegno tengano conto di questo aspetto, tarando procedure di finanziamento ed interventi in ragione di questa peculiarità del mondo produttivo.

I dati evidenziano che dal 2013 al 2020 la percentuale di progetti ammessi ai Bandi ISI, presentati da aziende fino a 10 addetti, è aumentata del 14,9%, passando da 60,6% a 69,6%.

Tuttavia, dal 2015 le piccole imprese hanno visto diminuire la quota di ammissione ai Bandi Isi del 26,4% in maniera disomogenea tra le varie classi di dimensione aziendale per l'introduzione dell'Asse Amianto che ha prodotto un aumento della percentuale delle aziende medie e grandi (cfr. Tabella 12).

Se si analizzano i progetti ammessi per profilo di rischio (cfr. Tabella 13) la percentuale dei progetti ammessi ad alto rischio dal 2010 al 2020 aumenta del 30,1%, quella relativa ai progetti ammessi a medio rischio registra una diminuzione del 17,1%, mentre quella relativa ai progetti a basso rischio diminuisce in maniera consistente (-50,6%). Sotto questo profilo occorre progettare e realizzare strumenti che superino le criticità attuali.

Innanzitutto, con l'obiettivo di aumentare sempre più il numero delle imprese coinvolte (a partire dalle micro e piccole), occorre modificare il sistema delle procedure e soprattutto la rispondenza dell'"offerta" dei bandi Isi alle esigenze aziendali ed ai contesti produttivi.

Sul piano finanziario, occorre potenziare i bandi di finanziamento per il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza aziendali, con l'obiettivo di portare i finanziamenti Isi progressivamente almeno a 500 milioni annui per i prossimi bandi in termini di somme effettivamente erogate e di individuare modifiche tali da consentirne l'integrale distribuzione.

Occorre, poi, promuovere una riflessione per proporre ulteriori strumenti incentivanti per le imprese e valorizzare, con il principio della premialità, i comportamenti virtuosi, verificabili e verificati, sostenendo chi segue il principio dell'innovazione per qualificare il lavoro.

Incentivi alle imprese per la sicurezza sul lavoro

Riduzione del tasso medio per prevenzione - OT23

Oltre ai bandi Isi, tra le altre misure previste in tema di prevenzione vi è quella di cui all'art. 23 delle Modalità di applicazione delle Tariffe dei premi approvate con Decreto interministeriale 27 febbraio 2019, laddove si dispone che l'Inail applichi, su istanza, una riduzione del tasso medio di tariffa alle aziende che abbiano attuato — nell'anno precedente quello di presentazione dell'istanza — interventi migliorativi ulteriori rispetto alle prescrizioni della normativa vigente in materia di igiene, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, a condizione che l'azienda sia in regola con gli adempimenti contributivi ed assicurativi e con le vigenti disposizioni in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

Occorre potenziare il modello OT23 relativo all'oscillazione per prevenzione, incrementando e razionalizzando le tipologie di intervento ed anticipando la pubblicazione degli interventi ad un momento antecedente l'approvazione dei bilanci previsionali delle imprese per consentire di allocare le risorse per realizzare l'intervento.

Tra gli interventi oggi previsti, infatti, solo su una parte minima di essi si concentrano la gran parte delle richieste, spesso perché riferite ad interventi non più attuali o realizzabili.

Bisognerebbe quindi pensare, attraverso un confronto con le Parti Sociali interessate, ad una revisione degli interventi anche introducendo nuove e più interessanti azioni maggiormente accessibili e di interesse per le imprese, a partire dalle micro, piccole e medie.

Misure che efficacemente si connettano con la programmazione ed i piani produttivi ed industriali delle aziende in tempo reale.

OT23: anni 2010-2021		
Anno	minori importi pagati (euro)	numero ditte beneficiarie
2010	154.763.000	28.573
2011	273.601.000	33.954
2012	300.640.000	40.853
2013	324.417.000	46.243
2014	348.552.000	51.835
2015	245.747.000	47.747
2016	188.609.000	26.669
2017	204.165.000	27.589
2018	214.324.000	28.299
2019	139.524.000	28.594
2020	139.870.000	30.885
2021	150.120.964	26.259

Fonte: elaborazione Civ su dati Inail

Dall'analisi dei dati soprariportati, appare evidente un progressivo aumento delle domande negli anni in cui c'era stato un innalzamento sia delle fasce sia delle percentuali di oscillazione (anni 2011-2015), aumento che subisce una drastica riduzione a partire dal 2016 non appena fasce e percentuali vengono nuovamente diminuite. Tale riduzione potrebbe derivare soprattutto per le micro e piccole imprese — principali destinatarie di un beneficio, che è giusto ricordare, trova la sua ragion d'essere nel garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori — dalla probabile poca appetibilità economica rispetto all'impegno della realizzazione dell'intervento (rapporto costi/benefici).

Va inoltre evidenziato che le imprese raggiunte a stento superano (ad eccezione del 2014) le 50 mila unità, a fronte dei 3 milioni circa di imprese potenzialmente interessate ai finanziamenti.

A queste due leve (Isi - OT23) fondamentali e strategiche si può aggiungere un terzo strumento, ad oggi utilizzato in maniera frammentata ed economicamente ridotta.

Incentivi alle imprese per la sicurezza sul lavoro

Progetti territoriali

Ci riferiamo alla promozione di iniziative «dal basso» e di carattere locale che hanno l'obiettivo di stimolare forme di partecipazione di Parti Sociali, Organismi bilaterali e paritetici, Associazioni.

Coinvolgere persone, tecnici, operatori della sicurezza, delegati e responsabili della sicurezza, scuola e università, anche attraverso innovativi strumenti digitali e di comunicazione, può essere un ulteriore stimolo per far crescere la cultura della sicurezza e della prevenzione.

Dare organicità a questi interventi attraverso chiari indirizzi strategici, implementando le risorse a disposizione delle Direzioni Regionali e garantendo piena e trasparente accessibilità ai bandi, può essere un obiettivo concreto e realistico da raggiungere in tempi brevi e, soprattutto, in tutto il territorio nazionale.

A tal fine, si ritiene fondamentale coinvolgere i Comitati Consultivi Provinciali per individuare contenuti più aderenti alle specificità territoriali.

La ricerca

Sia dal punto di vista logico che giuridico ed istituzionale, la ricerca è funzionale alla prevenzione, il secondo momento nel quale l'Istituto si confronta e si mette a disposizione della società e del mondo del lavoro.

Nell'ambito della ricerca, dovrà essere valorizzata la socializzazione e disseminazione dei risultati a favore del mondo produttivo e delle Parti Sociali, guardando a modalità, strumenti e forme che possano raggiungere tempestivamente tutte le realtà lavorative.

La recente *convention* dell'Inail sulle attività di ricerca — alla presenza del Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella — ha offerto un quadro molto efficace ed utile delle attività scientifiche e di ricerca dell'Istituto, che è apparso nella sua importanza e positività per il Paese tutto.

Vanno ora superate le criticità ancora presenti. È troppo basso, in primo luogo, il tasso di trasferimento al mondo delle imprese e del lavoro tutto delle soluzioni tecnologiche individuate ed adottabili.

Per superare questo problema vanno evitati atteggiamenti autoreferenziali delle strutture Inail, che possono apparire poco collaborativi.

Inoltre, i meccanismi di decisione sulle linee di ricerca sulle attività in generale e sulle modalità di disseminazione andrebbero stabiliti attraverso un confronto attivo ed aperto con le Parti Sociali, superando contrapposizioni non utili o visioni di parte che non aiutano nel mantenimento di un'ottica attenta alle dinamiche reali in atto.

L'Istituto potrebbe fare tesoro dell'esperienza della pandemia e del ruolo assunto durante quei terribili giorni, quando — attraverso la presenza negli organismi scientifici di consulenza — ha evidenziato e potenziato il suo ruolo.

Sulla scorta di quell'esperienza, bisognerebbe lavorare ad un Inail che fosse davvero punto di elaborazione, raccolta e condivisione di tutte le esperienze utili sul piano della ricerca e della tecnologia, *partner* affidabile, ma non autoreferenziale, delle Amministrazioni, delle Parti Sociali e dei decisori politici.

Un Inail più inclusivo nelle prestazioni

Il ruolo dell'Inail assumerà maggiore centralità quanto più si estenderà l'inclusione di tutti i lavoratori e le lavoratrici assicurabili nelle politiche e nelle prestazioni a loro dedicate.

Questo significa che la tutela individuale andrà gestita in maniera uniforme sul territorio nazionale, superando con normazione interna disomogeneità già oggi rilevanti e che rischiano di diventare critiche con l'eventuale approvazione delle norme per una maggiore autonomia differenziata delle Regioni.

A questo bisogna dedicare le necessarie risorse umane e finanziarie, ma va anche completato il processo di ampliamento dei Livelli Integrativi di Assistenza (Lia) e delle prestazioni che si sanciscono attraverso accordi con le Amministrazioni locali, o ove esso sia presente ne va constatata l'effettività.

Sul piano degli interventi di natura sanitaria, è necessario chiarire il sistema di relazione con il Servizio Sanitario Nazionale, sia dal punto di vista organizzativo sia finanziario, per evitare duplicazione di oneri e di prestazioni per le imprese, che versano risorse tanto all'Inail (attraverso i premi) quanto al Ssn (attraverso l'Irpef). Da questo punto di vista, quindi, occorre analizzare gli effetti derivanti dai criteri di distribuzione delle prestazioni, l'oggetto delle convenzioni, i relativi termini economico-finanziari.

L'Inail deve inoltre farsi parte diligente per migliorare meccanismi di emersione, cura, riabilitazione e indennizzo delle malattie professionali, giocando sì il ruolo di contribuente attivo con il Ministero del Lavoro e con il Governo, ma con una propria chiara visione sulle emergenze e le necessità legate alla propria attività scientifica e di rilevazione.

Va previsto l'incremento del valore per le prestazioni a favore di lavoratori e lavoratrici, disattesa dai Governi via via succedutisi, oltre all'individuazione di nuove prestazioni di tipo innovativo non ad esclusivo valore economico.

Si tratta di guardare in più direzioni: quelle economiche con la conseguente abolizione della franchigia (da molti condivisa, ma ancora senza operatività) e quelle relative al miglioramento delle prestazioni sanitarie.

Si tratta poi di guardare ai mutamenti sociali e comportamentali per comprendere la necessità di adeguare il riconoscimento del diritto alla rendita ai superstiti, auspicando un progressivo allargamento, dal punto di vista normativo, dei possibili soggetti beneficiari.

Va rilevato come diventa sempre meno difendibile agli occhi dell'opinione pubblica, ed in particolare dei lavoratori e delle lavoratrici e delle stesse imprese "contribuenti", un Istituto che pare avere rilevanti disponibilità finanziarie e che non le restituisce proprio a coloro che ne sono destinatari, o tende a non riconoscere loro più efficaci tutele.

A completamento di questo percorso di riforma, non si può che prevedere — pur garantendo il fondamentale principio di specificità sopra richiamato — l'estensione della platea degli assicurati.

Risulta necessario valutare urgentemente, in sintesi, come ampliare la tutela assicurativa per ricomprendere figure che rivestono un ruolo sociale, che studiano, che fanno volontariato, che svolgono un lavoro indipendente e nuove — e fino ad oggi meno conosciute — attività lavorative.

Occorre stimolare questo ampliamento di copertura, oltre all'aggiornamento della legislazione, proprio in ragione della consapevolezza del processo di mutazione del mercato del lavoro.

Occorre ragionare in termini di assicurabilità per garantire omogeneità di tutela a tutti i lavoratori e le lavoratrici, indipendentemente dalla forma giuridica o contrattuale che ne regola la prestazione.

Questo anche ai fini di un'omogeneità nel quadro dei dati sull'andamento infortunistico e delle tecnopatie, considerato che ad oggi per alcuni settori, che non sono assicurati Inail, non si conoscono i dati.

La nuova presa in carico

Il verificarsi di infortuni sul lavoro e malattie professionali apre la strada alla presa in carico della persona.

A tale riguardo, la digitalizzazione dovrà portare a un efficientamento del sistema amministrativo, anche attraverso la progressiva individuazione di poli specialistici che supportino le Sedi nella attività amministrative, non di cura e sanitarie e soprattutto dovrà, nel rispetto del diritto degli assicurati di avere sempre risposte celeri e trasparenti, contribuire a ridisegnare una ridefinizione dei presidi «materiali» e «strumentali» dai quali non può prescindere l'Istituto.

In questo percorso, è assolutamente necessario coinvolgere da subito le imprese (anche nel fornire osservazioni ed informazioni utili ai fini delle valutazioni) ed informarle tempestivamente sugli esiti dei procedimenti.

La natura professionale della malattia e l'occasione di lavoro — da riconfermare come concetti essenziali del sistema assicurativo — rappresentano l'elemento cardine, rispetto alla definizione dei quali è importante il supporto aziendale, pur dovendo ampliare da parte dell'Istituto l'analisi delle fonti di prova per individuare il nesso di causalità delle tecnopatie con le mansioni svolte, non dovendosi più basare solo, o prioritariamente, sul documento di valutazione rischi aziendale.

Occorre garantire una rete sanitaria capillare e la centralità della rete assistenziale per gli infortunati ed i tecnopatici, facendo crescere la rete in tutto il territorio nazionale, riducendo la migrazione interna verso i Centri protesi ed implementando, nel contempo, gli *asset* interdisciplinari affinché la presa in carico, per assistiti e familiari, si realizzi nel suo completo ciclo che va dalla cura alla riabilitazione psico-fisica, fino al reinserimento lavorativo; ciò non potrà prescindere dalla coerenza tra presenza dell'Istituto nel territorio ed implementazione delle risorse umane, tecniche, professionali ed amministrative necessarie a rispettare la *mission*, tradizionale ed innovativa, dell'Inail.

Il principio del decentramento dovrà essere sostenuto anche da scelte strategiche sul piano della ricerca medico sanitaria in collaborazione con le istituzioni preposte. L'Inail ha le esperienze e le competenze, soprattutto riguardo alcune patologie drammaticamente conosciute, per essere coprotagonista della costituzione di Centri di ricerca "Istituti di Ricovero e Cura a carattere scientifico" (Irccs da localizzare in aree nelle quali, purtroppo, si sono manifestate patologie gravissime dovute a specifiche realtà locali quale, ad esempio, l'area di Taranto sulla quale si è espresso negli scorsi anni il Civ).

L'obiettivo dovrà essere di quello di co-promuovere almeno tre esperienze nei prossimi 3 anni.

Il reinserimento lavorativo

Maggiore spazio andrà dato al modello del reinserimento lavorativo, aspetto importante del complessivo percorso istituzionale che l'ordinamento assegna all'Inail nella tutela, attraverso l'individuazione di meccanismi che — soprattutto in un'ottica di estrema semplificazione ma di piena efficacia — consentano di realizzare interventi finalizzati a supportare il pieno recupero del lavoratore e della lavoratrice in azienda.

Sono trascorsi quasi 10 anni dall'attribuzione all'Inail delle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, da realizzare con progetti personalizzati mirati alla conservazione del posto di lavoro, anche per i lavoratori autonomi o alla ricerca di nuova occupazione.

Ancora oggi ci si interroga sulle ragioni per le quali questo strumento non sia mai davvero decollato: il datore di lavoro, nel reinserire la persona secondo le opportunità offerte in azienda e i principi dell'accomodamento ragionevole quale contemperamento tra molteplici esigenze, deve poter avere a disposizione soluzioni tecniche ed organizzative che ritiene utili e necessarie per garantire un reinserimento efficace e adeguato, condiviso dal lavoratore o dalla lavoratrice, con il coinvolgimento del medico competente, ove previsto.

È opportuno considerare l'estensione della facoltà di reinserimento a soggetti ulteriori rispetto ai disabili da lavoro (come nel caso di vittime di violenza in ogni ambiente di lavoro o di soggetti dichiarati inidonei per usura o invecchiamento da lavoro, in crescente aumento). In questo caso, occorre sollecitare un'apposita normativa che supporti tale forma di reinserimento nella vita professionale, che preveda l'accesso ai finanziamenti già previsti da parte dell'Istituto.

Il sistema tariffario: gli incentivi, la promozione di innovazione virtuosa per ridurre i rischi

La revisione del sistema tariffario (in vigore dal 2019 ed oggetto di analisi quanto agli effetti) ha reso più equa la distribuzione degli oneri assicurativi. Questo aggiornamento, ancorché perfettibile, è stato compiuto e ne va seguito il necessario aggiornamento previsto per legge.

I premi devono essere adeguati al livello del fabbisogno dell'Istituto per le varie attività (prevenzione, ricerca, prestazioni economiche, cura, riabilitazione, reinserimento) e la loro gestione dovrebbe essere rivolta all'attuazione del pareggio di bilancio non generando avanzi.

L'Istituto ha l'obbligo normativo di gestire le risorse in termini di utilità sociale, di economicità ed efficienza nel quadro della finanza pubblica, ma non può continuare ad essere un improprio finanziatore del sistema pubblico.

Nella valutazione degli effetti della revisione del 2019, essendo ormai terminato il primo triennio di applicazione, occorre valutare l'adeguatezza del prelievo per premi rispetto alle attività dell'Istituto ed analizzare le opportunità per l'impiego utile di tutte le risorse, sia sul piano della prevenzione, sia delle prestazioni.

In particolare, occorre implementare — come detto sopra — le misure di finanziamento alla prevenzione ed alla formazione, individuando strumenti nuovi (che superino le criticità attuali, alla base del mancato pieno utilizzo di tutte le risorse) e che raggiungano il maggior numero di aziende e lavoratori e lavoratrici assicurati/e possibile.

L'equilibrio finanziario-attuariale, di cui la normativa richiede la garanzia e che l'Istituto deve assicurare, passa attraverso la continua verifica delle modifiche apportate dalla tariffa per individuare le motivazioni degli scostamenti.

Da questo punto di vista, la presenza di risorse, eccedenti il fabbisogno necessario alla copertura di tutti gli oneri da sostenere e gli investimenti da effettuare, costituisce la conseguenza diretta di un pluriennale eccesso di prelievo a carico delle aziende, peraltro in mancanza di maggiori prestazioni e tutele.

Un Istituto che rafforza la propria specificità nel quadro della Pubblica Amministrazione

L'Inail è un positivo esempio di amministrazione nel quadro generale del settore pubblico.

La struttura di stampo assicurativo, la logica della selettività della tutela, la specificità dei suoi interventi (legati indissolubilmente all'occasione di lavoro ed alla causa professionale) e la globalità della sua azione (dalla ricerca al reinserimento al lavoro) ne fanno un sistema completo, che nasce per essere (e deve sempre più essere) vicino ai bisogni di imprese, lavoratori e lavoratrici.

Un modello che si è saputo evolvere nel tempo nonostante le ovvie difficoltà, con una sola grande modifica normativa (il d.lgs. 23 febbraio 2000, n. 38), con l'apporto interpretativo della giurisprudenza (soprattutto costituzionale, dalla fondamentale sentenza n. 179/1988 a quelle sul rischio professionale del 1989).

Un modello assicurativo (caratterizzato dalla non completa socializzazione del rischio) a forte connotazione sociale da salvaguardare, pena il venir meno di un sistema autoportante, profondamente differente da quello che, in adempimento del medesimo canone costituzionale dell'art. 38, tutela per altri eventi le persone attraverso l'Inps.

Probabilmente, l'impatto delle innovazioni potrebbe incidere sulla tenuta di questo sistema, che avrà bisogno di aggiustamenti tali da non alterarne natura ed equilibrio.

Garantire il modello non vuol dire non correggerne le storture ed incoerenze: non sono più accettabili, e vanno corrette immediatamente, le complessità di procedure che impediscono il pieno utilizzo delle risorse dall'Istituto.

Le questioni principali da considerare sono:

- la modalità relativa alla «restituzione» concreta dei risultati della ricerca alle imprese e al lavoro
- il miglioramento (negli strumenti, nelle procedure e nella misura) dell'intervento prevenzionale, investendo in maniera crescente anche nella formazione
- l'adeguamento del prelievo per premi al reale fabbisogno dell'Istituto partendo da un'adeguata distribuzione tra le diverse fasi dell'azione dell'Istituto (prevenzione, premi e prestazioni in primo luogo) dell'improprio avanzo annuale
- la trasparenza dell'azione amministrativa dell'Istituto, verso imprese e lavoratori, in tutte le sue fasi (in particolare, quella del riconoscimento dell'infortunio e della malattia professionale, che deve superare il modello attuale che non coinvolge immediatamente le imprese)

- l'evoluzione della concreta applicazione dei meccanismi di tutela (economica e della salute) della persona, adeguandola costantemente e tempestivamente ai nuovi bisogni
- il miglioramento dei meccanismi di reinserimento in azienda, tanto fondamentale quanto, ad oggi, ampiamente sottoutilizzato dalle imprese.

Questo è l'Istituto che immaginiamo alla fine del mandato: autonomo nella gestione finanziaria e nelle iniziative, ovviamente in linea con la legislazione previdenziale e con gli indirizzi politici generali, sempre più vicino ai bisogni di lavoratori e imprese, efficace nelle azioni di presa in carico globale della persona e nel supporto che il D.lgs 81/2008 intende assicurare al mondo del lavoro, efficace in tutte le diverse fasi della sua azione istituzionale, fortemente presente sul territorio, capace di supportare e consigliare imprese e lavoratori in tutte le azioni che fanno capo all'Istituto.

L'Inail, in qualità di Ente pubblico non economico, dovrebbe poter gestire la propria attività con autonomia operativa e organizzativa secondo i principi di economicità e efficienza.

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

Un Istituto autonomo e dinamico

Sono trascorsi ormai molti anni dall'acquisizione da parte dell'Istituto di nuove funzioni, nuove potenzialità e nuovi mezzi tecnici e organizzativi.

Le riforme succedutesi nel corso del tempo (a partire almeno dal 2008, anno di approvazione del c.d. Testo Unico della Salute e Sicurezza sul Lavoro, il d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81) non sempre hanno perseguito un filo comune, o perlomeno coerente con le decisioni dei diversi Legislatori.

Si parlò per anni di modelli di stampo europeo da adottare (in primis, quello francese o tedesco), poi di Agenzia o meglio Istituto unico in sinergia ed accorpamento con altre funzioni in ambito della prevenzione, poi di Polo Salute e Sicurezza (tutte a veder bene declinazioni di modelli in cui si cercava la maggior interazione e semplificazione delle varie istanze della Pubblica Amministrazione che si occupassero di prevenzione in senso lato).

Sullo sfondo rimane però inevasa la domanda cruciale: come dare un modello evolutivo e compiuto all'Istituto superando la sola attenzione agli aspetti assicurativi, pur essenziali e centrali ma non certo gli unici, e come conquistare il ruolo che l'Istituto può e deve assumere appieno nel Paese, coniugando le vocazioni assicurativa, sociale, scientifica, tecnologica e digitale.

Questi argomenti e le relative proposte sono al centro delle linee di mandato del Civ per la presente consiliatura, attraverso le quali intendiamo offrire una serie di considerazioni che riteniamo centrali nel dibattito del Paese.

Alcuni capitoli da affrontare sono ancora in corso di analisi o in fase di elaborazione e revisione, e vogliamo citarne solo alcuni in questa prima parte: la riforma della *governance*, la riforma del modello organizzativo, la riforma del modello sanitario, il bilancio attuariale, sociale e di genere. Essi sono parte essenziale di una discussione che non può più prescindere, a nostro avviso, da dati di fatto ed analisi puntuali. La possibilità di leggere dati aggiornati e di vario approfondimento e complessità, messa a disposizione dall'Inail e dagli uffici dell'Istituto a questo dedicati, è una fonte preziosa e va utilizzata al meglio.

Ma, come evidenziato e largamente documentato, anche negli atti del Civ delle precedenti consiliature, siamo di fronte ad una costruzione normativa che, il più delle volte, impedisce un'azione efficace degli Organi gestionali dell'Istituto, rendendo poco soddisfatti i suoi stessi *stakeholder*, il mondo delle imprese e i suoi utenti destinatari delle più diverse prestazioni.

A questo proposito, ci sentiamo di affermare che, garantite le coperture per gli indennizzi e le rendite riconosciute o da riconoscere, e le compatibilità di bilancio nazionali che sottopongono l'attività economico-finanziaria dell'Inail al controllo del Ministero dell'Economia e delle Finanze, dovrebbe essere finalmente possibile costruire un'autonomia gestionale basata non sull'idea dell'autoreferenzialità, ma sui dati reali del bilancio e delle sue potenzialità e attenzioni da esercitare.

È noto che, anche quest'anno, l'Inail potrebbe chiudere con un ulteriore e consistente avanzo di cassa, che contribuirà ad alimentare il deposito infruttifero in Tesoreria dello Stato.

Crediamo, pertanto, utile interrompere questa sequenza non virtuosa di mancato impiego di importi — considerando anche il periodo che stiamo vivendo, segnato principalmente da incertezze e instabilità — attivando un processo di riforma dei meccanismi che regolano le funzioni dell'Istituto, utilizzando a fini specifici dell'Istituto stesso (individuati nelle varie missioni e programmi) la gran parte degli avanzi rilevati ad una data certa e mettendo contemporaneamente a fuoco ed in maniera più strutturale il sistema tariffario.

Ad avviso del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza, il meccanismo di revisione delle regole potrebbe portare finalmente un necessario dispiegarsi delle attività prevenzionali ed assicurative con la necessaria dinamicità e con la corretta e programmabile allocazione delle risorse, partendo da un concetto che non si deve mai accantonare: più prevenzione, meno infortuni, più sollievo per le persone, meno costi per la collettività.

Questa nuova prospettiva fornirebbe inoltre il quadro reale delle potenzialità del sistema economico e renderebbe più chiare ed esplicite le scelte che si compiono in un'ottica sistemica.

Poter contare su risorse ampliate, quantificate e programmabili è sicuramente utile ad ogni azione amministrativa, soprattutto quando si impattano temi fondamentali come la prevenzione, le prestazioni e gli investimenti; quello che è evidente è che la rilevanza sociale dei temi riveste un ruolo di primo piano. I maggiori investimenti, e relativi costi, sono la prospettiva di miglioramento delle tutele, delle prestazioni ed in generale delle condizioni di lavoro e di salute per la popolazione a livello generale.

Un Bilancio più snello

La ripresa del *trend* di crescita degli avanzi di bilancio, accompagnato dalla mancata riduzione degli infortuni, rischia di essere un binomio «insostenibile».

Le ragioni sono in parte note ma pongono un tema sia sul versante delle uscite (per attività) sia di quello delle entrate.

Va verificato come e se è possibile intervenire, anche a norme invariate o con norme senza impatto finanziario sul bilancio dello Stato, per consentire all'Istituto di dispiegare la sua offerta sia di tutele, sia di incentivi: ciò potrebbe avvenire attraverso il recupero di risorse di bilancio non completamente utilizzate negli ultimi anni.

Un bilancio, inoltre, che accolga anche stanziamenti per interventi temporanei con risposte ad hoc per richieste impreviste e drammatiche (è il caso Covid, o l'assicurazione per tutta la comunità scolastica).

La tempistica della costruzione dei bilanci va rivisitata per rafforzare la piena partecipazione, non solo formale, degli Organi e sollecitare in tempo il decisore politico-istituzionale relativamente alle materie d'interesse dell'Istituto, sia sul versante strategico sia gestionale.

Gli investimenti

Il piano degli investimenti dell'Istituto è fortemente condizionato dall'impianto legislativo: salvaguardando l'impianto di base, che tende a preservare il patrimonio dell'Inail nel suo valore nel tempo, il Consiglio ritiene necessario mettere in campo e far vivere, alcune accortezze in più sul piano sociale, non essendo possibile, ovviamente, venire meno agli assi fondamentali individuati e stabiliti.

La funzione di investimento patrimoniale potrebbe essere strettamente legata, piuttosto che ad immobili ad uso generico della Pubblica Amministrazione e senza una programmazione definita, ad acquisizioni immobiliari che siano in maggiore correlazione con le finalità dirette dell'Istituto e con rendimenti da innalzare perchè siano adeguati alle finalità sociali dell'Istituto (la garanzia delle riserve tecniche).

La realizzazione di investimenti immobiliari può efficacemente essere rivolta anche ad imprese di carattere sociale di grande rilevanza (si pensi — come accennato in precedenza — all'acquisto di «case rifugio» per le donne vittime di violenza o alla realizzazione di strutture territoriali che garantiscano la funzione istituzionale di tutela globale dell'infortunato o tecnopatico) che possono anche essere date in concessione alle amministrazioni locali e averne garanzia di locazione e di adeguato rendimento.

La scelta in tal senso dimostrerebbe come l'Istituto sia parte attiva del sistema di *welfare* nazionale.

Una nuova politica del reclutamento e della formazione del personale dell'Inail

Come noto e risultante da tutti i dati rispetto alla pianta organica dell'Istituto nel suo complesso, e nonostante l'adozione di molteplici piani dei fabbisogni, l'Inail soffre di mancanza di organico (ormai generalizzata in più o meno tutti i settori e per le molteplici specifiche figure professionali che caratterizzano l'Istituto) — cfr. Tabella 14 — che a volte può provocare spiacevoli disallineamenti nel livello e nella qualità delle prestazioni e delle funzioni esercitate. Questa situazione è stata generata da varie cause, in primis, dalla grande stagnazione del lavoro pubblico negli ultimi quindici anni e dalla necessaria compatibilità di bilancio e generale con le politiche assunzionali nella Pubblica Amministrazione.

Lo svolgimento dei compiti assegnati all'Istituto e il loro sviluppo (come tracciato e spiegato dal presente documento) devono comunque essere supportati, oltre che da investimenti strumentali, da adeguate risorse umane in termini sia quantitativi sia qualitativi.

L'attuale carenza di personale rappresenta un forte ostacolo ad una piena funzionalità dell'Istituto tenendo conto di un contesto nel quale lavorare in Inail può non risultare attraente e competitivo, rispetto ad altri contesti pubblici ma anche privati, per molte persone e ancor più per coloro che hanno qualificazioni professionali e specialistiche.

Alle nuove assunzioni presso l'Istituto, sta seguendo un lento e inarrestabile esodo anche verso altre Pubbliche Amministrazioni che rende ancor più difficile la copertura delle carenze tenendo conto anche del progressivo invecchiamento della popolazione Inail.

È evidente che questo non è solo un problema di programmazione e pianificazione dei piani assunzionali, ma va letto in connessione a necessarie risposte di carattere normativo e contrattuale.

L'Inail deve tornare ad attrarre giovani e soprattutto professionisti e tecnici, valorizzando al tempo stesso le risorse già impiegate.

Si reputa, inoltre, importante una messa a punto delle dinamiche assunzionali e del personale in genere, non esclusivamente agganciata a considerazioni ragionieristiche, ma ad un'azione più legata alle necessità concrete ed agli obiettivi strategici da raggiungere.

Una programmazione di lungo respiro che eviti l'accumularsi negli anni di uscite e nuovi ingressi «in blocco» poiché ciò rende complicata la graduale sostituzione, il necessario affiancamento e l'efficace strumento del trasferimento delle competenze.

Risulta necessario per l'Istituto metter mano alla revisione del modello organizzativo, occorre compiere scelte fondamentali che ispireranno l'azione dell'Inail nei prossimi decenni (attualizzando ed adeguando l'Istituto alle tendenze già evidenti e programmando e interpretando quelle future).

Questa revisione deve poi, conseguentemente, individuare le priorità di azione e colmare le attuali lacune ove presenti, in un'ottica di omogeneità di funzionamento sul piano nazionale. Altre considerazioni attengono alla formazione per il personale dipendente. La gran parte di questa, come evidenziato nell'ultimo consuntivo disponibile, attiene a conoscenze tecnico professionali o meramente procedurali.

Questi aspetti, pur essenziali, non possono però rappresentare l'unica finalità di una formazione di lavoratori e lavoratrici dell'Inail, che ha bisogno di un'ottica non esclusivamente *skill-oriented*, ma che sia anche volano di crescita in ottica di *long life learning* e che affronti temi più generali del lavoro, della funzione dell'Istituto, per arrivare ad un livello più alto di consapevolezza e motivazione. I dati dicono in maniera chiara che la frequenza della formazione è discontinua, e che proprio nei segmenti di età più avanzata sono presenti motivi di disimpegno e disaffezione.

A questo proposito si invitano le Strutture deputate ad una migliore e più puntuale rilevazione dei fabbisogni formativi dell'organico, ad una migliore e più ampia finalità dei piani formativi ed al superamento della valutazione ex post dei discenti con metodica di *customer care*.

I dati e l'infrastruttura It: l'Inail come valore sociale

Il patrimonio di dati ed elaborazioni dell'Inail è un punto di riferimento ormai da anni per la comunità scientifica, per il mondo del lavoro e per l'opinione pubblica in generale. L'analisi dei dati permette la pianificazione delle azioni prevenzionali e suggerisce direzioni di studio, ricerca e di elaborazione di nuove soluzioni ai problemi emergenti.

Ciò non solo come contributo al dibattito dell'opinione pubblica, ma anche nei confronti dei decisori politici. Le recenti previsioni legate al Pnrr ed alla conseguente nascita della società 3 I Spa, hanno però tentato di delineare un progetto più avanzato, che vedesse la sinergia con altri Enti ad alta finalità sociale e gradiente scientifico.

Ora, che il progetto non si è ancora compiuto, il Consiglio ritiene però necessario porre alcuni punti di attenzione agli Organi gestionali ed al decisore politico.

L'Istituto ha investito e sviluppato in modo estremamente positivo e riconosciuto dalla generalità degli *stakeholder* la funzione digitale. Ma questo sviluppo di sinergie e contaminazioni non può essere affrontato pensando al conferimento sic et simpliciter delle infrastrutture e dei dati alla nuova società o alle entità che si determineranno, poiché il valore e l'importanza del patrimonio Inail rischierebbe di non essere riconosciuto appieno e di perdere le funzioni auspiccate.

Va inoltre evidenziato, però, che la messa in sinergia delle banche dati di Inps, Inail, Istat, e per altro canale con l'Inl ad esempio, rappresenterebbe un passo avanti per la funzione di vigilanza nazionale, come per un'acquisizione più precisa delle dinamiche infortunistiche e delle malattie professionali, consentendo di mettere in relazione qualità e quantità degli accadimenti con il numero delle persone al lavoro in un determinato lasso temporale.

Il completamento di questo progetto, complesso e articolato, potrebbe poi essere la costruzione dell'anagrafe Inail degli iscritti all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, anche qui passo essenziale per necessità di trasparenza ed un aiuto all'affinamento delle prestazioni da parte dell'Inail ed un incremento delle conoscenze specifiche delle popolazioni esposte ai rischi. Conoscere le persone, comprendere la storia personale dal punto di vista lavorativo e sanitario è strategico per costruire azioni di carattere prevenzionale necessarie.

La vigilanza

La conoscenza delle tipologie di rischio da parte di tutti gli attori della prevenzione aziendale è elemento essenziale per svolgere efficaci azioni. Il potenziale ruolo dell'Inail da questo punto di vista è quindi essenziale.

È importante — sia pure se calibrato su aspetti e profili differenti — il potenziamento sul territorio di canali di confronto e comunicazione con gli organismi di vigilanza e con tutte le figure comunque coinvolte nel garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori.

La funzione ispettiva dell'Inail va incrementata e specializzata per contrastare nelle situazioni di lavoro irregolare o, peggio, di sfruttamento (ad esempio, caporalato) i fenomeni di elusione e violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Il necessario coordinamento tra i corpi ispettivi non dovrà sacrificare la specializzazione su materie complesse e socialmente rilevanti. Una vigilanza «dedicata» anche con una funzione pro-attiva che contribuisca a ridurre radicalmente le aree di mancato rispetto delle regole e che riconosca e sostenga le azioni positive delle imprese.

La rete dei territori

L'Italia è un paese «molecolare» e ciò impegna tutti: Istituzioni, rete della rappresentanza, realtà associative ad individuare il corretto equilibrio tra prossimità e efficienza delle Organizzazioni.

Se oltre 42 milioni di cittadini su 59 non vivono in un capoluogo significa che non si può non riflettere sul concetto di prossimità nei sistemi prevenzionali ed anche sulla presa in carico.

Certamente le polarizzazioni dei sistemi produttivi hanno comportato estesi fenomeni di micro (a volte macro) migrazione interna, quotidiana o meno, ma ciò non esclude come e quanto l'Inail, ma anche la rete che collabora con esso, sia il più «vicino» alle persone, alle imprese, ai lavoratori.

Il valore della specificità

La segmentazione e le tante vocazioni produttive locali necessitano di una capacità di adattamento dell'Istituto che tenga conto di queste condizioni particolari.

Il ruolo dei Comitati Consultivi Provinciali dell'Inail e dei Coordinamenti Regionali nell'ambito dei Bandi Isi con l'indicazione dei codici Ateco da privilegiare deve rappresentare solo un primo passo verso il consolidamento e l'attuazione pratica del principio *global* «pensa globale, agisci locale».

In sostanza, va individuato il principio di tenere insieme indirizzi di carattere generale con la capacità di adattamento alle caratteristiche territoriali.

Fondamentale sarà, quindi, anche il miglioramento del rapporto tra le rappresentanze territoriali di imprese e lavoratori e le Sedi dell'Istituto: solamente una completa apertura alle esigenze di questi soggetti, che deve abbandonare la portata burocratica e deve rivestire una funzione reciprocamente collaborativa, potrà costituire la base per il pieno riconoscimento del percorso (dalla prevenzione alla tutela) che l'Istituto è chiamato a garantire con le parti interessate.

La partecipazione

Il dialogo sociale apporta un solido contributo alla diffusione della cultura della salute e sicurezza e allo sviluppo delle conoscenze.

Questo può avvenire attraverso un insieme strutturato e sinergico di azioni incentrate sulla centralità della persona che si possono riassumere in sostegno agli strumenti della contrattazione e della pariteticità a partire dagli enti di formazione sulla salute e sicurezza.

Arrivare nelle oltre 3.200.000 realtà lavorative nell'industria e nei servizi (cfr. Tabella 17) con oltre 3.700.000 Posizioni Assicurate Territoriali (Pat) sarà possibile solo se si integrerà la rete pubblica, sempre più da diffondere e sostenere, con la rete della contrattazione e del dialogo sociale. Rete che va riconosciuta e supportata, rete che deve ricevere questo sostegno attivandosi con attività concrete, azienda per azienda, territorio per territorio, costruendo ed ampliando realtà tecnicamente all'avanguardia sui temi della prevenzione, della formazione, dell'informazione.

Necessità, su questo versante, di ampliare la rete conoscitiva delle banche dati incrociando le analisi settoriali con quelle contrattuali per permettere di individuare le criticità ma anche le virtuosità che si manifestano nei settori produttivi.

Una *governance* Inail propositiva, efficiente, veloce, cooperativa

Riconoscere il valore della partecipazione di lavoratori ed imprese, della contrattazione e della pratica quotidiana che sostiene le azioni di prevenzione e formazione non può che determinare, come effetto, l'ulteriore valorizzazione degli Organi dell'Istituto che rappresentano quelle prassi e quelle realtà.

L'attuale sistema di governo degli Istituti previdenziali ed assicurativi si fonda su principi validi e moderni: indirizzo strategico, programmazione e gestione. Tre funzioni che sono affidate a specifici Organi. Principio valido ma che deve essere fatto vivere e crescere quotidianamente attraverso la leale collaborazione e cooperazione tra gli stessi Organi.

Fluidità dei processi decisionali, interlocuzione costante, informative utili allo svolgimento delle funzioni di ognuno, verifica degli effetti degli atti, valorizzazione concreta delle realtà territoriali sono i terreni sui quali si misurerà la positività del modello duale anche nell'Inail.

Le Linee di Mandato, la prossima Relazione Programmatica e tutti gli atti di indirizzo saranno l'occasione per assumere le ulteriori iniziative, sia in termini di orientamento sia di vigilanza.

Le funzioni di indirizzo e vigilanza del Civ potranno trovare un punto di incontro e raccordo con il processo di programmazione dell'Istituto (che prende avvio proprio dagli indirizzi strategici approvati annualmente dall'Organo con la Relazione Programmatica) nella predisposizione di un documento programmatico pluriennale ed annuale completo — contenente gli obiettivi nei quali sono declinati tutti gli indirizzi strategici del Consiglio — che consenta allo stesso Civ di valutare in modo puntuale la conformità e la coerenza della pianificazione con i propri indirizzi e seguirne l'attuazione attraverso la rendicontazione trimestrale delle attività svolte (Datros-Civ).

Un Inail ancor più stimato

È molto comune il fatto che le Amministrazioni più esposte, per funzione ed attività, ad un mondo in sofferenza possano essere viste in maniera non positiva anche a fronte di azioni valide ed utili alle persone assistite.

Ciò non toglie come l'Istituto possa e debba fare di più per presentarsi come uno strumento più duttile ed aperto e, quindi, maggiormente stimato al netto di non proprie dirette responsabilità in determinate occasioni.

Occorrerà anche rafforzare la partecipazione, non solo formale, degli Organi nella definizione dei bilanci e nel sollecitare il decisore politico, relativamente alle materie di interesse dell'Istituto.

A ciò non può non accompagnarsi una profonda revisione del modello organizzativo nella quale si privilegi la concreta attuazione delle azioni proposte rispetto alla, pur corretta, gestione ordinaria.

Focus

Infortuni in itinere: emergenza nell'emergenza

Infortuni in itinere			
novembre 2021		novembre 2022	
senza mezzo di trasporto	4.803	senza mezzo di trasporto	5.179
con mezzo di trasporto	1.362	con mezzo di trasporto	1.561
totale	6.165	totale	6.740

Fonte: *Open Data Inail*

Infortuni in itinere			
gennaio/novembre 2021		gennaio/novembre 2022	
senza mezzo di trasporto	26.381	senza mezzo di trasporto	32.194
con mezzo di trasporto	44.862	con mezzo di trasporto	50.675
totale	71.243	totale	82.869

Fonte: *Open Data Inail*

Infortuni in itinere con esito mortale			
novembre 2021		novembre 2022	
senza mezzo di trasporto	20	senza mezzo di trasporto	19
con mezzo di trasporto	0	con mezzo di trasporto	2
totale	20	totale	21

Fonte: *Open Data Inail*

Infortuni in itinere con esito mortale			
gennaio/novembre 2021		gennaio/novembre 2022	
senza mezzo di trasporto	83	senza mezzo di trasporto	88
con mezzo di trasporto	151	con mezzo di trasporto	196
totale	234	totale	284

Fonte: *Open Data Inail*

I dati sugli infortuni, anche mortali, mentre si va o si torna dal lavoro, meritano un'analisi attenta e devono stimolare una serie di risposte urgenti e, soprattutto, efficaci.

Tema complesso, quello della mobilità, che va però affrontato con più strumenti, attraverso la condivisione sia di molte istituzioni sia della rete delle Parti Sociali. L'Inail, in questo caso non ha strumenti ordinari prevenzionali (controlli, sollecitazioni ad innovare i sistemi produttivi, consulenza, incentivi) da mettere in campo tranne, invece, un'adeguata offerta formativa ed informativa.

Proprio da questa si potrà partire per far sì che nei prossimi anni si vada verso una riduzione radicale del tasso di infortuni «in itinere».

Aver inserito in questo documento un breve riepilogo su un tema, quello degli infortuni in itinere, vuole indicare come uno dei prossimi impegni del Civ Inail sia quello di operare non solo sui temi generali ma, anche, sviluppare un'azione mirata con l'obiettivo di operare su più fronti per giungere ad un obiettivo comune: meno infortuni, meno sofferenze per troppe persone.

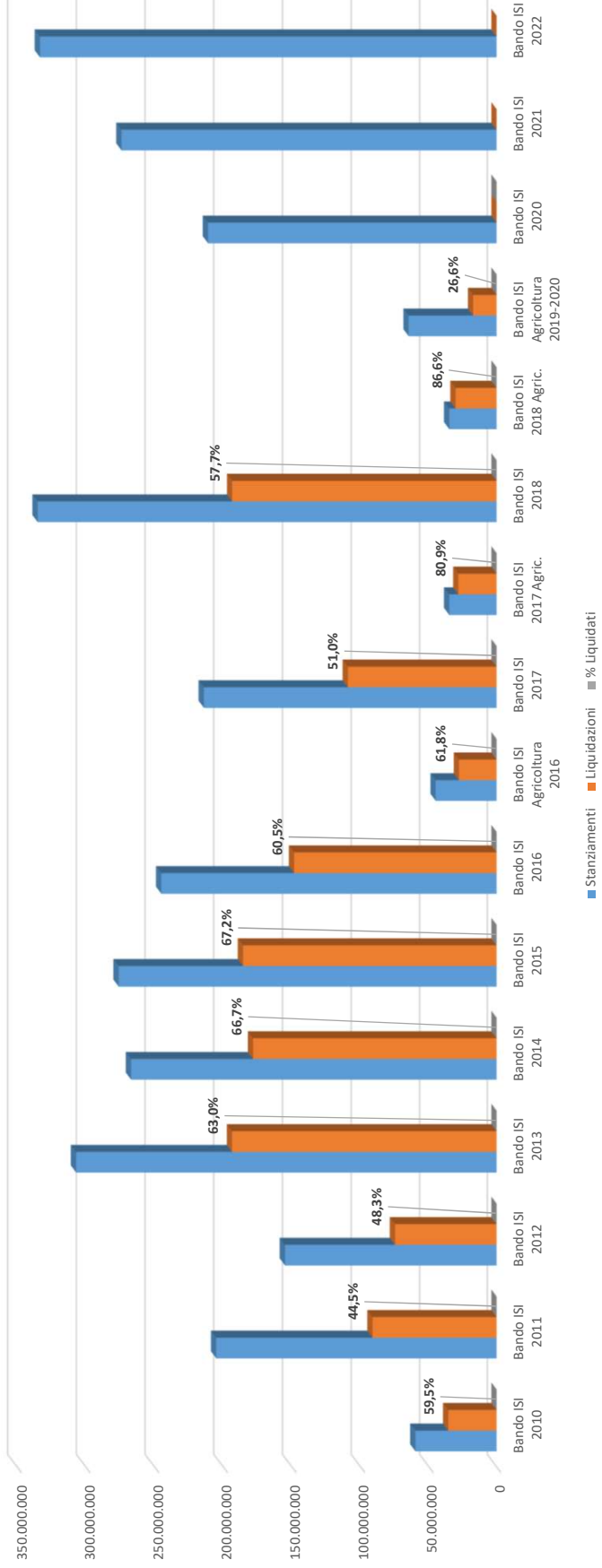
Appendice

Tabella 7

Bandi ISI 2010-2022
Importi stanziati/liquidati

	Bando ISI 2010	Bando ISI 2011	Bando ISI 2012	Bando ISI 2013	Bando ISI 2014	Bando ISI 2015	Bando ISI 2016	Bando ISI Agricoltura 2016	Bando ISI 2017	Bando ISI Agric. 2017	Bando ISI 2018	Bando ISI Agric. 2018	Bando ISI Agricoltura 2019-2020	Bando ISI 2020	Bando ISI 2021	Bando ISI 2022	Totale
Stanziamenti	60.000.000	205.000.000	155.000.000	307.000.000	267.000.000	276.000.000	245.000.000	45.000.000	214.000.000	35.000.000	335.000.000	35.000.000	65.000.000	211.000.000	274.000.000	333.300.000	3.062.300.000
Liquidazioni	35.700.000	91.300.000	74.900.000	193.500.000	178.200.000	185.500.000	148.300.000	27.800.000	109.200.000	28.300.000	193.400.000	30.300.000	17.300.000	-	-	-	1.313.700.000
% Liquidati	59,5	44,5	48,3	63,0	66,7	67,2	60,5	61,8	51,0	80,9	57,7	86,6	26,6	liquidati 58,5%			

Bandi ISI 2010 - 2022
Importi stanziati e liquidati



BANDI ISI 2016 - 2021		Progetti Presentati/Ammessi										%	
		Assi di finanziamento											
		(Isi)											
Asse 1.1	Asse 1.2	Asse 2	Asse 3	Asse 4	Asse 5.1	Asse 5.2	(Isi agricoltura)				TOTALE		
Investimento	Responsabilità sociali e modelli organizzativi	Movimentazione manuale dei carichi	Bonifica amianto	Specifici settori di attività	Agricoltura over 40	Giovani agricoltori					Presentati/ Ammessi		
Domande	Domande	Domande	Domande	Domande	Domande	Domande					Domande		
2016	245.000.000	Non previsto	Non previsto	3.249	354	354	947	354	-	-	-	14.850	19,14
2016 (agricoltura)	45.000.000	-	-	-	-	-	5.107	1.344	1.111	132	-	6.218	23,74
2017	249.000.000	6.950	1.701	2.901	199	831	823	4.038	809	121	16.620	21,19	
2018	370.000.000	5.494	1.647	2.793	189	1.340	1.340	4.986	756	125	16.696	30,61	
2019/2020 (agricoltura)	65.000.000	-	-	-	-	-	-	5.641	1.274	277	6.979	22,22	
2020	211.000.000	3.264	311	1973	147	831	138	-	-	-	6.449	43,20	
2021	273.700.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7.012	48,84	
TOTALE	1.185.000.000	5.523	4.102	10.916	889	19.772	4.334	655	20.712	27,68			
Distribuzione percentuale del totale dei progetti presentati e ammessi per singolo asse		20,49	50,12	42,69	91,23	21,16	15,11						
Distribuzione percentuale del totale finanziato		44,40	0,00	41,00	34,00	11,50	3,00	1,00					

BANDI ISI 2016 - 2021
Distribuzione dei progetti presentati, ammessi e liquidati

Anno	Importo finanziato	PRESENTATI	AMMESSI	Totale Ammessi	LIQUIDATI	% Ammessi/Liquidati
2016 (+ agricoltura)*	245.000.000	14.850	2.842	4.318	1.823	42,22
	45.000.000	6.218	1.476			
2017	249.000.000	16.620	3.521	3.521	2.323	65,98
2018	370.000.000	16.696	5.111	5.111	3.578	70,01
2019/2020 (agricoltura)	65.000.000	6.979	1.551	1.551	1.032	66,54
2020	211.000.000	6.449	2.786	2.786	221	7,93
2021	273.700.000	7.012	3.425	3.425**	0	0,00
TOTALE	1.185.000.000	67.812	20.712	17.287	8.977	51,93

Elaborazione dati Cruscotto ISI - dicembre 2022

* Ammessi/Liquidati comprendono anche Liquidati Agricoltura e pertanto non sono distinti per assi.

**Non considerato per il calcolo del rapporto percentuale ammessi/liquidati

Bandi ISI 2016 - 2022											
Distribuzione Finanziamenti Anno/Asse											
Anno	TOTALE Importo finanziato	Asse 1		Asse 2		Asse 3		Asse 4		Asse 5	
		1.1 Investimento	1.2 Responsabilità sociali e modelli organizzativi	Movimentazione manuale dei carichi		Bonifica amianto		Specifici settori di attività		5.1 Agricoltura over 40	5.2 Giovani agricoltori
2016	244.500.000	157.200.000			67.300.000	20.000.000					
2016 (agricoltura)	45.000.000							40.000.000			5.000.000
2017	249.000.000	100.000.000		44.000.000	60.000.000	10.000.000		30.000.000			5.000.000
2018	370.000.000	180.500.000	2.000.000	45.000.000	97.500.000	10.000.000		30.000.000			5.000.000
2019/2020 (agricoltura)	65.000.000							53.000.000			12.000.000
2020	211.000.000	94.000.000	2.000.000	45.000.000	60.000.000	10.000.000		10.000.000	0		0
2021	273.700.000	107.200.000	5.000.000	40.000.000	74.000.000	10.000.000		10.000.000	27.500.000		10.000.000
2022	333.300.000	156.800.000	5.000.000	40.000.000	86.500.000	10.000.000		10.000.000	25.000.000		10.000.000
TOTALE	1.791.500.000	795.700.000	14.000.000	214.000.000	445.300.000	70.000.000		205.500.000			47.000.000
Distribuzione percentuale del totale finanziato 2016-2022 per singolo asse	%	44,4	0,8	11,9	24,9	3,9		11,5			2,6

Elaborazione Ufficio II - Commissione Politiche per la Prevenzione e per la Ricerca.
Fonte: Report Consuena Statistico Attuariale aprile 2022

Tabella 11

Progetti ammessi distinti per Asse che hanno utilizzato il bonus settori Ateco individuati dai CRC									
Bando Isi	Investimento	Responsabilità sociali e modelli organizzativi	Bonifica amianto	Movimentazione manuale dei carichi	TOTALE Bonus CRC	TOTALE complessivo progetti Ammessi	% Ammessi /CRC		
2016	172	non previsto	89	Non previsto	261	4.318	6,04		
2017	97	non previsto	93	36	226	2.323	9,73		
2018	239	23	178	76	516	3.570	14,45		
2019						-	-		
2020	117	19	90	62	288	4.337	6,64		
2021	135	29	87	60	311	-	-		
Totale	760	71	537	234	1.602	14.548	11,01		
%	47	4	34	15	100				

*Elaborazione dati Cruscotto Isi – dicembre 2022

Dimensione aziendale		Bandi ISI															
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016		2017		2018		2019-2020		2020
										Agricoltura	Asse 1-4	Asse 5	Asse 1-4	Asse 5	Asse 1-4	Asse 5	Agricoltura
Micro	1-10	49,4%	51,0%	53,8%	60,6%	61,0%	58,1%	59,7%	79,7%	58,3%	93,5%	55,6%	93,9%	95,4%	55,3%		
Piccole	11-15	12,4%	13,6%	14,1%	14,7%	13,7%	13,4%	13,8%		13,5%	3,2%	14,1%	3,1%	2,3%	14,2%		
	16-20	6,5%	7,6%	6,4%	6,4%	6,4%	6,3%	6,5%		6,4%	1,4%	6,8%	1,3%	1,0%	6,6%		
	21-30	8,3%	7,9%	7,5%	6,9%	6,7%	7,0%	8,3%	20,3%	6,5%	1,0%	8,1%	1,3%	0,6%	7,2%		
	31-50	10,3%	8,1%	8,3%	5,4%	5,1%	6,6%	4,9%		6,9%	0,9%	6,5%	0,6%	0,8%	7,6%		
Medie e Grandi	51-100	7,4%	6,3%	5,7%	3,5%	4,0%	4,7%	4,2%	n.d.	4,4%	n.d.	4,7%	n.d.	n.d.	5,0%		
	oltre 100	5,7%	5,5%	4,2%	2,6%	3,0%	4,0%	2,6%	n.d.	4,0%	n.d.	4,2%	n.d.	n.d.	4,1%		

Fonte: Report Consulenza Statistico-Attuariale - Prevenzione e Direzione Centrale Prevenzione - "Avviso pubblico ISI 2021"

Tabella 13

Livello di rischio	Progetti AMMESSI											Variazione % 2020*/2013
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016*	2017*	2018*	2020*		
Alto	42,1%	43,6%	46,3%	48,3%	52,6%	50,5%	70,5%	63,1%	61,1%	62,9%	30,1%	
Medio	35,0%	34,3%	30,9%	34,6%	35,6%	37,4%	23,9%	28,8%	29,9%	28,7%	-17,1%	
Basso	22,9%	22,1%	22,8%	17,1%	11,8%	12,1%	5,6%	8,2%	9,0%	8,4%	-50,6%	

Fonte: Report Consulenza Statistico Attuariale aprile 2022

ANDAMENTO FORZA COMPARTO FUNZIONI CENTRALI E COMPARTO RICERCA 2013-2022 E FABBISOGNO 2022												
COMPARTO FUNZIONI CENTRALI CATEGORIA E FASCIA/PROFILO al 31 dicembre	FORZA					VARIAZIONI %			FABBISOGNO 2022-2024 del CdA n.314 06.12.22	DIFFERENZA (Forza 2022- Fabbisogno)		
	2013	2016	2019	2020	2021	2022	2013 - 2022	2016 - 2022		2021 - 2022	unità	%
Dirigenti I fascia	22	25	22	24	24	23	4,5%	-8,0%	-4,2%	23	-	
Dirigenti II fascia	152	130	135	132	134	135	-11,2%	3,8%	0,7%	150	15	
Area C	5.350	4.927	4.514	4.290	4.070	4.480	-16,3%	-9,1%	10,1%	5.446	966	
di cui: Amministrativi	3.974	3.620	3.294	3.085	2.863	3.311	-16,7%	-8,5%	15,6%	4.134	823	
Informatici	288	233	176	162	169	151	-47,6%	-35,2%	-10,7%	235	84	
Socio-educativo	122	130	134	131	133	128	4,9%	-1,5%	-3,8%	148	20	
Tecnici	79	69	69	70	67	61	-22,8%	-11,6%	-9,0%	73	12	
Infermieri	711	691	673	674	672	669	-5,9%	-3,2%	-0,4%	675	6	
Tecnici RX	109	105	87	83	78	76	-30,3%	-27,6%	-2,6%	88	12	
FKT	67	79	81	85	88	84	25,4%	6,3%	-4,5%	93	9	
Area B	1.656	1.581	1.519	1.500	1.482	1.242	-25,0%	-21,4%	-16,2%	1.348	106	
Amministrativi			1.500	1.484	1.469	1.228			-16,4%	1.329	101	
Sanitari			19	16	13	14			7,7%	19	5	
Medici	507	475	432	414	386	462	-8,9%	-2,7%	19,7%	668	206	
Professionisti	531	518	501	496	488	468	-11,9%	-9,7%	-4,1%	565	97	
Legali	219	211	205	203	202	193	-11,9%	-8,5%	-4,5%	208	15	
Altri professionisti	312	307	296	293	286	275	-11,9%	-10,4%	-3,8%	357	82	
- Statistico attuariali			31	31	31	32			3,2%	34	2	
- Tecnici per la salute e la sicurezza			177	176	176	171			-2,8%	208	37	
- Tecnici per l'edilizia			75	73	66	59			-10,6%	100	41	
- Ingegneri informatici			13	13	13	13			-	15	2	
Totale amministrazione	8.218	7.656	7.123	6.856	6.584	6.810	-17,1%	-11,1%	3,4%	8.200	1.390	
Ispettori di vigilanza	377	341	272	251	231	217	-42,4%	-36,4%	-6,1%	237	20	
Amministrativi Area A	376	339	315	301	287	283	-24,7%	-16,5%	-1,4%	281	2	
Totale Funzione Centrale	8.971	8.336	7.710	7.408	7.102	7.310	-18,5%	-12,3%	2,9%	8.718	1.408	
variazione assoluta annua (unità)		- 176	- 228	- 302	- 306	208						
variazione cumulata dal 2013 (unità)		- 635	- 1.261	- 1.563	- 1.869	- 1.661						

Fonte: Relazioni trimestrali - Processi produttivi e profili finanziari 2013 - 2022 e deliberazione CdA 21 marzo 2023, n.46.

segue Tabella 14

COMPARTO RICERCA CATEGORIA E FASCIA/PROFILO al 31 dicembre	FORZA					VARIAZIONI %			FABBISOGNO 2022-2024 del CdA n.366/2021 Civ n.1/2022	DIFFERENZA (Forza al III trim.22 - Fabbisogno)		
	2013	2016	2019	2020	2021	2022 al III trim.	2013 - 2022	2016 - 2022		2020 - 2022	unità	%
	Dirigenti I fascia	-	-	-	-	-	-	-		-	-	1
Dirigenti II fascia	7	7	7	7	6	6	-14,3%	-14,3%	-	6	-	
Ricercatori	126	131	213	216	212	207	64,3%	58,0%	-2,4%	321	114	
Tecnologi	91	92	127	125	124	124	36,3%	34,8%	-	210	86	
Funz. Amministrativi	41	37	29	29	28	27	-34,1%	-27,0%	-3,6%	38	11	
Collaboratori amministr.	174	107	294	291	288	280	60,9%	161,7%	-2,8%	347	67	
Operatori amministrativi	74	70	68	66	60	59	-20,3%	-15,7%	-1,7%	61	2	
Collaboratori tecnici E.R.	122	149	189	185	181	181	48,4%	21,5%	-	272	91	
Operatori tecnici	60	51	57	52	49	48	-20,0%	-5,9%	-2,0%	50	2	
Totale Comparto Ricerca	695	644	984	971	948	932	34,1%	44,7%	-1,7%	1.306	374	
variazione assoluta annua (unità)	-	23	14	13	23	16	253	304	23			
variazione cumulata dal 2013 (unità)	-	51	289	276	253	237						

Dal 2017 la forza del personale ricerca comprende il personale ex CoCoCo (408 unità nel 2016) rientranti nel contratto a tempo determinato e da gennaio 2020 a tempo indeterminato.

TITOLOGIA CONTRATTO	FORZA					VARIAZIONI %			
	2013	2016	2019	2020	2021	2022 al III trim.	2013 - 2022	2016 - 2022	2021 - 2022
	Personale con contratto privatistico	189	182	211	199	199	192	1,6%	5,5%
- Metalmeccanici	35	31	29	29	27	22	-37,1%	-29,0%	-18,5%
Personale non unione rapporto lavoro subordinato	977	873	795	758	723	618	-36,7%	-29,2%	-14,5%
- Medici a RLP									
- CO.CO.CO d.l. 18/2020 (Cura Italia) (*)				250	218	151			-30,7%
Medici specialisti (n.200)				175	144	78			-45,8%
Infermieri professionali (n.100)				75	74	73			-1,4%
Portieri	2	2							
SUB TOTALE	1.203	1.088	1.035	1.236	1.167	983	-18,3%	-9,7%	-15,8%
variazione assoluta annua (unità)	-	35	26	201	69	184			
variazione cumulata dal 2013 (unità)	-	115	168	33	36	220			
CO.CO.CO. Comparto RICERCA	461	408							

(*): Dal 1° novembre 2022, per tale tipologia di personale sono stati attivati contratti e tempo determinato (d.l. 22 gennaio 2022 n.4).

Fonte: Relazioni trimestrali - Processi produttivo e profili finanziari 2013 - 2022

Tabella 15
Numero abitanti non residenti in capoluogo provinciale e regionale
 popolazione residente al 01/01/23

Regione	totale donne <i>(escluse abitanti in Comuni capoluogo di Provincia)</i>	totale uomini <i>(esclusi abitanti in Comuni capoluogo di Provincia)</i>	subtotale generale	totale generale
Sardegna	646.909	703.662	1.350.571	1.587.413
Piemonte	2.184.023	1.531.207	3.715.230	4.256.350
Valle d'Aosta	45.339	44.798	90.137	123.360
Liguria	388.944	366.417	755.361	1.509.227
Lombardia	3.894.061	3.797.145	7.691.206	9.943.004
Veneto	1.947.733	1.905.102	3.852.835	4.847.745
Alto Adige/Südtirol	213.331	212.684	426.015	532.616
Trentino	213.796	209.315	423.111	540.958
Friuli-Venezia Giulia	412.940	399.724	812.664	1.194.647
Emilia-Romagna	1.437.829	1.395.581	2.833.410	4.425.366
Toscana	1.221.561	1.164.962	2.386.523	3.663.191
Marche	599.086	573.878	1.172.964	1.487.150
Umbria	302.989	286.296	589.285	858.812
Lazio	1.357.427	1.325.245	2.682.672	5.714.882
Campania	2.234.397	2.158.294	4.392.691	5.624.420
Abruzzo	501.525	485.345	986.870	1.275.950
Molise	112.676	111.139	223.815	292.150
Puglia	1.534.719	1.533.521	3.068.240	3.922.941
Basilicata	210.371	206.199	416.570	541.168
Calabria	249.676	912.241	1.161.917	1.855.454
Sicilia	1.677.929	1.610.575	3.288.504	4.833.329
totale	21.387.261	20.933.330	42.320.591	59.030.133

Fonte: elaborazione Civ su dati Istat

Tabella 16
Numero lavoratori Gestione Industria e Servizi: dati provinciali
popolazione residente al 01/01/23

Regione	Provincia	totale numero lavoratori Provincia	lavoratori Capoluogo di provincia	totale lavoratori (esclusi occupati in imprese aventi sede nel comune capoluogo)	percentuale lavoratori occupati nelle imprese della Provincia rispetto al totale della Provincia (escluse quelle aventi sede nel Comune capoluogo di Provincia)
---------	-----------	------------------------------------	-----------------------------------	--	---

Piemonte	Torino	832.022	518.496	313.526	37,68%
	Alessandria	102.519	28.443	74.076	72,26%
	Asti	43.677	19.824	23.853	54,61%
	Biella	50.184	18.795	31.389	62,55%
	Cuneo	180.760	26.829	153.931	85,16%
	Novara	101.500	41.599	59.901	59,02%
	Verbano Cusio Ossola	32.433	6.339	26.094	80,46%
	Vercelli	46.709	17.912	28.797	61,65%
totale Piemonte		1.389.804	678.237	711.567	

Valle d'Aosta	Aosta	42.788	17.837	24.951	58,31%
----------------------	--------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Liguria	Genova	237.913	190.455	47.458	19,95%
	Imperia	40.427	9.214	31.213	77,21%
	La Spezia	45.385	23.503	21.882	48,21%
	Savona	58.959	19.988	38.971	66,10%
totale Liguria		382.684	243.160	139.524	

Lombardia	Milano	2.385.493	1.722.402	663.091	27,80%
	Bergamo	361.947	72.960	288.987	79,84%
	Brescia	415.483	113.093	302.390	72,78%
	Como	160.474	47.336	113.138	70,50%
	Cremona	83.592	21.588	62.004	74,17%
	Lecco	90.620	21.071	69.549	76,75%
	Lodi	46.241	19.390	26.851	58,07%
	Mantova	115.123	24.104	91.019	79,06%
	Monza e Brianza	282.679	53.010	229.669	81,25%
	Pavia	107.203	29.950	77.253	72,06%
	Sondrio	51.013	20.166	30.847	60,47%
	Varese	216.461	35.314	181.147	83,69%
totale Lombardia		4.316.329	2.180.384	2.135.945	

Tabella 16
Numero lavoratori Gestione Industria e Servizi: dati provinciali
popolazione residente al 01/01/23

Regione	Provincia	totale numero lavoratori Provincia	lavoratori Capoluogo di provincia	totale lavoratori (esclusi occupati in imprese aventi sede nel comune capoluogo)	percentuale lavoratori occupati nelle imprese della Provincia rispetto al totale della Provincia (escluse quelle aventi sede nel Comune capoluogo di Provincia)
Veneto	Venezia	236.644	104.125	132.519	56,00%
	Belluno	54.398	11.210	43.188	79,39%
	Padova	314.766	108.472	206.294	65,54%
	Rovigo	50.684	16.898	33.786	66,66%
	Treviso	295.751	38.812	256.939	86,88%
	Verona	329.311	119.123	210.188	63,83%
	Vicenza	313.442	52.030	261.412	83,40%
	totale Veneto		1.594.996	450.670	1.144.326
Alto Adige/Südtirol	Bolzano-Bozen	256.637	116.277	140.360	54,69%
Trentino	Trento	183.682	75.056	108.626	59,14%
Friuli-Venezia Giulia	Trieste	94.405	84.878	9.527	10,09%
	Gorizia	27.150	6.502	20.648	76,05%
	Pordenone	102.098	25.629	76.469	74,90%
	Udine	151.974	44.741	107.233	70,56%
	totale Friuli-Venezia Giulia		375.627	161.750	213.877
Emilia-Romagna	Bologna	434.366	192.854	241.512	55,60%
	Ferrara	71.531	35.483	36.048	50,39%
	Modena	290.967	127.578	163.389	56,15%
	Parma	188.833	113.611	75.222	39,84%
	Piacenza	84.570	40.702	43.868	51,87%
	Reggio nell'Emilia	208.121	103.412	104.709	50,31%
	Forlì Cesena	124.813	42.645	82.168	65,83%
	Ravenna	129.268	65.611	63.657	49,24%
	Rimini	93.313	42.508	50.805	54,45%
	totale Emilia-Romagna		1.625.782	764.404	861.378

Tabella 16
Numero lavoratori Gestione Industria e Servizi: dati provinciali
popolazione residente al 01/01/23

Regione	Provincia	totale numero lavoratori Provincia	lavoratori Capoluogo di provincia	totale lavoratori (esclusi occupati in imprese aventi sede nel comune capoluogo)	percentuale lavoratori occupati nelle imprese della Provincia rispetto al totale della Provincia (escluse quelle aventi sede nel Comune capoluogo di Provincia)
Toscana	Firenze	362.992	192.658	170.334	46,93%
	Arezzo	93.522	42.494	51.028	54,56%
	Grosseto	37.487	15.258	22.229	59,30%
	Livorno	70.026	30.469	39.557	56,49%
	Lucca	101.826	22.709	79.117	77,70%
	Massa Carrara	36.943	14.097	22.846	61,84%
	Pisa	129.041	52.849	76.192	59,04%
	Pistoia	60.813	21.327	39.486	64,93%
	Prato	81.279	63.598	17.681	21,75%
	Siena	97.924	53.384	44.540	45,48%
totale Toscana		1.071.853	508.843	563.010	
Marche	Ancona	129.256	35.921	93.335	72,21%
	Ascoli Piceno	48.411	16.316	32.095	66,30%
	Fermo	38.945	8.878	30.067	77,20%
	Macerata	79.521	14.315	65.206	82,00%
	Pesaro Urbino	106.341	34.969	71.372	67,12%
totale Marche		402.474	110.399	292.075	
Umbria	Perugia	162.487	55.964	106.523	65,56%
	Terni	48.832	32.380	16.452	33,69%
totale Umbria		211.319	88.344	122.975	
Lazio	Roma	1.885.027	1.683.684	201.343	10,68%
	Frosinone	74.109	18.819	55.290	74,61%
	Latina	100.687	38.056	62.631	62,20%
	Rieti	19.061	9.067	9.994	52,43%
	Viterbo	42.784	15.993	26.791	62,62%
totale Lazio		2.121.668	1.765.619	356.049	
Campania	Napoli	477.773	240.935	236.838	49,57%
	Avellino	59.213	18.804	40.409	68,24%
	Benevento	30.784	10.730	20.054	65,14%
	Caserta	112.204	22.917	89.287	79,58%
	Salerno	181.081	46.700	134.381	74,21%
totale Campania		861.055	340.086	520.969	

Tabella 16
Numero lavoratori Gestione Industria e Servizi: dati provinciali
popolazione residente al 01/01/23

Regione	Provincia	totale numero lavoratori Provincia	lavoratori Capoluogo di provincia	totale lavoratori (esclusi occupati in imprese aventi sede nel comune capoluogo)	percentuale lavoratori occupati nelle imprese della Provincia rispetto al totale della Provincia (escluse quelle aventi sede nel Comune capoluogo di Provincia)
Abruzzo	L'Aquila	53.473	22.418	31.055	58,08%
	Chieti	96.737	23.723	73.014	75,48%
	Pescara	69.710	32.818	36.892	52,92%
	Teramo	70.985	15.781	55.204	77,77%
	totale Abruzzo	290.905	94.740	196.165	
Molise	Campobasso	34.131	15.062	19.069	55,87%
	Isernia	14.587	3.971	10.616	72,78%
	totale Molise	48.718	19.033	29.685	
Puglia	Bari	270.554	106.122	164.432	60,78%
	Barletta Andria Trani	56.711	14.479	42.232	74,47%
	Brindisi	56.480	19.021	37.459	66,32%
	Foggia	76.105	30.171	45.934	60,36%
	Lecce	134.218	38.819	95.399	71,08%
	Taranto	75.040	36.136	38.904	51,84%
	totale Puglia	669.108	244.748	424.360	
Basilicata	Potenza	60.689	22.215	38.474	63,40%
	Matera	31.735	16.698	15.037	47,38%
	totale Basilicata	92.424	38.913	53.511	
Calabria	Catanzaro	58.113	29.921	28.192	48,51%
	Cosenza	81.852	21.293	60.559	73,99%
	Crotone	18.662	9.843	8.819	47,26%
	Reggio di Calabria	55.627	24.976	30.651	55,10%
	Vibo Valentia	17.352	7.186	10.166	58,59%
	totale Calabria	231.606	93.219	138.387	

Tabella 16
Numero lavoratori Gestione Industria e Servizi: dati provinciali
popolazione residente al 01/01/23

Regione	Provincia	totale numero lavoratori Provincia	lavoratori Capoluogo di provincia	totale lavoratori (esclusi occupati in imprese aventi sede nel comune capoluogo)	percentuale lavoratori occupati nelle imprese della Provincia rispetto al totale della Provincia (escluse quelle aventi sede nel Comune capoluogo di Provincia)
---------	-----------	------------------------------------	-----------------------------------	--	---

Sicilia	Palermo	184.752	132.418	52.334	28,33%
	Agrigento	44.148	12.841	31.307	70,91%
	Caltanissetta	32.978	14.380	18.598	56,40%
	Catania	161.017	79.002	82.015	50,94%
	Enna	18.463	6.477	11.986	64,92%
	Messina	84.331	37.434	46.897	55,61%
	Ragusa	49.802	21.888	27.914	56,05%
	Siracusa	48.340	21.507	26.833	55,51%
	Trapani	54.626	15.299	39.327	71,99%
	totale Sicilia		678.457	341.246	337.211

Sardegna	Cagliari	148.557	69.686	78.871	53,09%
	Nuoro	27.928	8.293	19.635	70,31%
	Oristano	17.973	5.591	12.382	68,89%
	Sassari	104.244	48.596	55.648	53,38%
totale Sardegna		298.702	132.166	166.536	

totale Italia		17.146.618	8.465.131	8.681.487	
----------------------	--	-------------------	------------------	------------------	--

Fonte: elaborazione Civ su dati Istat

Tabella 17 - Numero imprese e lavoratori Gestione Industria e Servizi

Regione	Provincia	Totale Imprese nella Provincia	Comune capoluogo provincia	Totale imprese nella Provincia (escluso Comune capoluogo)	percentuale delle imprese nella Provincia (escluse quelle aventi sede nel Comune capoluogo di Provincia) rispetto al totale della Provincia
Piemonte	Alessandria	23.190	5.376	17.814	76,82%
	Asti	12.868	5.031	7.837	60,90%
	Biella	10.039	3.366	6.673	66,47%
	Cuneo	34.202	3.461	30.741	89,88%
	Novara	18.762	5.197	13.565	72,30%
	Torino	136.434	64.173	72.261	52,96%
	Verbano Cusio Ossola	8.605	1.795	6.810	79,14%
	Vercelli	9.145	2.555	6.590	72,06%
Totale Piemonte		253.245	90.954	162.291	
Valle d'Aosta	Aosta	8.735	2.220	6.515	74,59%
Lombardia	Bergamo	62.328	9.721	52.607	84,40%
	Brescia	73.932	14.079	59.853	80,96%
	Como	31.040	5.853	25.187	81,14%
	Cremona	17.028	4.056	12.972	76,18%
	Lecco	17.421	3.169	14.252	81,81%
	Lodi	9.936	2.374	7.562	76,11%
	Mantova	21.991	3.489	18.502	84,13%
	Milano	218.521	126.781	91.740	41,98%
	Monza e della Brianza	48.546	7.971	40.575	83,58%
	Pavia	27.820	4.180	23.640	84,97%
	Sondrio	9.573	1.371	8.202	85,68%
	Varese	43.787	5.047	38.740	88,47%
Totale Lombardia		581.923	188.091	393.832	
Liguria	Imperia	15.235	3.497	11.738	77,05%
	Savona	19.230	3.949	15.281	79,46%
	Genova	51.348	35.142	16.206	31,56%
	La Spezia	13.073	5.794	7.279	55,68%
Totale Liguria		98.886	48.382	50.504	
Trentino	Trento	30.532	6.651	23.881	78,22%
Alto Adige	Bolzano	32.263	6.973	25.290	78,39%
Veneto	Belluno	10.225	1.720	8.505	83,18%
	Padova	55.892	13.389	42.503	76,04%
	Rovigo	11.979	2.908	9.071	75,72%
	Treviso	49.146	5.463	43.683	88,88%
	Venezia	46.251	15.359	30.892	66,79%
	Verona	54.327	15.752	38.575	71,01%
	Vicenza	49.161	7.165	41.996	85,43%
Totale Veneto		276.981	61.756	215.225	
Friuli-Venezia Giulia	Gorizia	6.535	1.838	4.697	71,87%
	Trieste	10.967	9.712	1.255	11,44%
	Pordenone	15.228	3.246	11.982	78,68%
	Udine	28.231	6.106	22.125	78,37%
Totale Friuli-Venezia Giulia		60.961	20.902	40.059	
Emilia-Romagna	Piacenza	16.374	6.697	9.677	59,10%
	Parma	25.670	11.624	14.046	54,72%
	Modena	42.480	11.760	30.720	72,32%
	Reggio nell'Emilia	33.747	13.265	20.482	60,69%
	Bologna	58.411	23.365	35.046	60,00%
	Ferrara	17.598	6.966	10.632	60,42%
	Ravenna	21.731	8.728	13.003	59,84%
	Forlì Cesena	23.825	7.209	16.616	69,74%
	Rimini	23.471	10.167	13.304	56,68%
Totale Emilia-Romagna		263.307	99.781	163.526	

Tabella 17 - Numero imprese e lavoratori Gestione Industria e Servizi

Regione	Provincia	Totale Imprese nella Provincia	Comune capoluogo provincia	Totale imprese nella Provincia (escluso Comune capoluogo)	percentuale delle imprese nella Provincia (escluse quelle aventi sede nel Comune capoluogo di Provincia) rispetto al totale della Provincia
Toscana	Massa Carrara	12.999	4.857	8.142	62,64%
	Lucca	26.604	6.212	20.392	76,65%
	Livorno	19.225	8.063	11.162	58,06%
	Pisa	24.560	5.383	19.177	78,08%
	Pistoia	19.714	5.827	13.887	70,44%
	Firenze	63.130	26.106	37.024	58,65%
	Prato	24.035	19.076	4.959	20,63%
	Siena	15.863	3.193	12.670	79,87%
	Arezzo	21.072	7.246	13.826	65,61%
	Grosseto	14.086	5.218	8.868	62,96%
Totale Toscana		228.289	91.181	150.107	
Umbria	Perugia	37.093	9.424	27.669	74,59%
	Terni	11.738	6.058	5.680	48,39%
	Totale Umbria	48.831	15.482	33.349	
Marche	Pesaro Urbino	21.504	6.032	15.472	71,95%
	Ancona	25.414	5.462	19.952	78,51%
	Macerata	20.635	2.664	17.971	87,09%
	Fermo	12.355	2.343	10.012	81,04%
	Ascoli Piceno	13.112	2.997	10.115	77,14%
Totale Marche		93.020	19.498	73.522	
Lazio	Rieti	7.822	2.746	5.076	64,89%
	Viterbo	17.356	4.604	12.752	73,47%
	Roma	238.585	171.824	66.761	27,98%
	Frosinone	24.512	3.556	20.956	85,49%
	Latina	30.842	8.341	22.501	72,96%
Totale Lazio		319.117	191.071	128.046	
Abruzzo	L'Aquila	16.742	4.424	12.318	73,58%
	Teramo	18.472	3.032	15.440	83,59%
	Pescara	18.473	8.176	10.297	55,74%
	Chieti	19.802	2.735	17.067	86,19%
Totale Abruzzo		73.489	18.367	55.122	
Molise	Campobasso	12.246	3.366	8.880	72,51%
	Isernia	5.376	1.654	3.722	69,23%
Totale Molise		17.622	5.020	12.602	
Campania	Napoli	131.665	46.789	84.876	64,46%
	Caserta	40.236	4.654	35.582	88,43%
	Avellino	21.622	3.920	17.702	81,87%
	Benevento	13.773	3.431	10.342	75,09%
	Salerno	60.397	8.341	52.056	86,19%
Totale Campania		267.693	67.135	200.558	
Puglia	Foggia	29.965	7.362	22.603	75,43%
	Barletta Andria Trani	18.354	4.679	13.675	74,51%
	Bari	60.589	15.955	44.634	73,67%
	Brindisi	18.942	3.445	15.497	81,81%
	Lecce	43.211	6.574	36.637	84,79%
	Taranto	22.226	6.910	15.316	68,91%
Totale Puglia		193.287	44.925	148.362	
Basilicata	Potenza	17.497	3.975	13.522	77,28%
	Matera	10.007	3.708	6.299	62,95%
Totale Basilicata		27.504	7.683	19.821	

Tabella 17 - Numero imprese e lavoratori Gestione Industria e Servizi

Regione	Provincia	Totale Imprese nella Provincia	Comune capoluogo provincia	Totale imprese nella Provincia (escluso Comune capoluogo)	percentuale delle imprese nella Provincia (escluse quelle aventi sede nel Comune capoluogo di Provincia) rispetto al totale della Provincia
Calabria	Cosenza	34.242	4.486	29.756	86,90%
	Catanzaro	16.566	4.514	12.052	72,75%
	Reggio di Calabria	23.711	7.422	16.289	68,70%
	Crotone	8.284	3.275	5.009	60,47%
	Vibo Valentia	7.051	1.883	5.168	73,29%
Totale Calabria		89.854	21.580	68.274	
Sicilia	Messina	31.619	9.731	21.888	69,22%
	Catania	50.989	17.381	33.608	65,91%
	Siracusa	16.230	5.820	10.410	64,14%
	Ragusa	16.310	4.381	11.929	73,14%
	Caltanissetta	10.141	2.966	7.175	70,75%
	Enna	6.482	1.303	5.179	79,90%
	Agrigento	17.576	2.736	14.840	84,43%
	Trapani	21.741	3.834	17.907	82,37%
	Palermo	49.103	27.507	21.596	43,98%
Totale Sicilia		220.191	75.659	144.532	
Sardegna	Cagliari	35.366	10.650	24.716	69,89%
	Oristano	6.879	1.933	4.946	71,90%
	Nuoro	11.783	2.374	9.409	79,85%
	Sassari	30.038	7.149	22.889	76,20%
Totale Sardegna		84.066	22.106	61.960	
Totale Italia		3.282.795	1.105.417	2.177.378	

Tabella 17 - Numero imprese e lavoratori Gestione Industria e Servizi

Regione	Provincia	totale numero lavoratori provincia	lavoratori capoluogo provincia	totale lavoratori (esclusi occupati imprese comune capoluogo)	percentuale dei lavoratori occupati nelle imprese nella Provincia (escluse quelle aventi sede nel Comune capoluogo di Provincia) rispetto al totale della Provincia
Piemonte	Alessandria	102.519	28.443	74.076	72,26%
	Asti	43.677	19.824	23.853	54,61%
	Biella	50.184	18.795	31.389	62,55%
	Cuneo	180.760	26.829	153.931	85,16%
	Novara	101.500	41.599	59.901	59,02%
	Torino	832.022	518.496	313.526	37,68%
	Verbano Cusio Ossola	32.433	6.339	26.094	80,46%
	Vercelli	46.709	17.912	28.797	61,65%
Totale Piemonte		1.389.804	678.237	711.567	
Valle d'Aosta	Aosta	42.788	17.837	24.951	58,31%
Lombardia	Bergamo	361.947	72.960	288.987	79,84%
	Brescia	415.483	113.093	302.390	72,78%
	Como	160.474	47.336	113.138	70,50%
	Cremona	83.592	21.588	62.004	74,17%
	Lecco	90.620	21.071	69.549	76,75%
	Lodi	46.241	19.390	26.851	58,07%
	Mantova	115.123	24.104	91.019	79,06%
	Milano	2.385.493	1.722.402	663.091	27,80%
	Monza e della Brianza	282.679	53.010	229.669	81,25%
	Pavia	107.203	29.950	77.253	72,06%
	Sondrio	51.013	20.166	30.847	60,47%
	Varese	216.461	35.314	181.147	83,69%
Totale Lombardia		4.316.329	2.180.384	2.135.945	
Liguria	Imperia	40.427	9.214	31.213	77,21%
	Savona	58.959	19.988	38.971	66,10%
	Genova	237.913	190.455	47.458	19,95%
	La Spezia	45.385	23.503	21.882	48,21%
Totale Liguria		382.684	243.160	139.524	
Trentino	Trento	183.682	75.056	108.626	59,14%
Alto Adige	Bolzano	256.637	116.277	140.360	54,69%
Veneto	Belluno	54.398	11.210	43.188	79,39%
	Padova	314.766	108.472	206.294	65,54%
	Rovigo	50.684	16.898	33.786	66,66%
	Treviso	295.751	38.812	256.939	86,88%
	Venezia	236.644	104.125	132.519	56,00%
	Verona	329.311	119.123	210.188	63,83%
	Vicenza	313.442	52.030	261.412	83,40%
Totale Veneto		1.594.996	450.670	1.144.326	
Friuli-Venezia Giulia	Gorizia	27.150	6.502	20.648	76,05%
	Trieste	94.405	84.878	9.527	10,09%
	Pordenone	102.098	25.629	76.469	74,90%
	Udine	151.974	44.741	107.233	70,56%
Totale Friuli-Venezia Giulia		375.627	161.750	213.877	
Emilia-Romagna	Piacenza	84.570	40.702	43.868	51,87%
	Parma	188.833	113.611	75.222	39,84%
	Modena	290.967	127.578	163.389	56,15%
	Reggio nell'Emilia	208.121	103.412	104.709	50,31%
	Bologna	434.366	192.854	241.512	55,60%
	Ferrara	71.531	35.483	36.048	50,39%
	Ravenna	129.268	65.611	63.657	49,24%
	Forlì Cesena	124.813	42.645	82.168	65,83%
Totale Emilia-Romagna		1.625.782	764.404	861.378	

Tabella 17 - Numero imprese e lavoratori Gestione Industria e Servizi

Regione	Provincia	totale numero lavoratori provincia	lavoratori capoluogo provincia	totale lavoratori (esclusi occupati imprese comune capoluogo)	percentuale dei lavoratori occupati nelle imprese nella Provincia (escluse quelle aventi sede nel Comune capoluogo di Provincia) rispetto al totale della Provincia	
Toscana	Massa Carrara	36.943	14.097	22.846	61,84%	
	Lucca	101.826	22.709	79.117	77,70%	
	Livorno	70.026	30.469	39.557	56,49%	
	Pisa	129.041	52.849	76.192	59,04%	
	Pistoia	60.813	21.327	39.486	64,93%	
	Firenze	362.992	192.658	170.334	46,93%	
	Prato	81.279	63.598	17.681	21,75%	
	Siena	97.924	53.384	44.540	45,48%	
	Arezzo	93.522	42.494	51.028	54,56%	
	Grosseto	37.487	15.258	22.229	59,30%	
Totale Toscana		1.071.853	508.843	563.010		
Umbria	Perugia	162.487	55.964	106.523	65,56%	
	Terni	48.832	32.380	16.452	33,69%	
	Totale Umbria	211.319	88.344	122.975		
Marche	Pesaro Urbino	106.341	34.969	71.372	67,12%	
	Ancona	129.256	35.921	93.335	72,21%	
	Macerata	79.521	14.315	65.206	82,00%	
	Fermo	38.945	8.878	30.067	77,20%	
		Ascoli Piceno	48.411	16.316	32.095	66,30%
	Totale Marche		402.474	110.399	292.075	
Lazio	Rieti	19.061	9.067	9.994	52,43%	
	Viterbo	42.784	15.993	26.791	62,62%	
	Roma	1.885.027	1.683.684	201.343	10,68%	
	Frosinone	74.109	18.819	55.290	74,61%	
	Latina	100.687	38.056	62.631	62,20%	
Totale Lazio		2.121.668	1.765.619	356.049		
Abruzzo	L'Aquila	53.473	22.418	31.055	58,08%	
	Teramo	70.985	15.781	55.204	77,77%	
	Pescara	69.710	32.818	36.892	52,92%	
		Chieti	96.737	23.723	73.014	75,48%
	Totale Abruzzo		290.905	94.740	196.165	
Molise	Campobasso	34.131	15.062	19.069	55,87%	
	Isernia	14.587	3.971	10.616	72,78%	
	Totale Molise	48.718	19.033	29.685		
Campania	Napoli	477.773	240.935	236.838	49,57%	
	Caserta	112.204	22.917	89.287	79,58%	
		Avellino	59.213	18.804	40.409	68,24%
		Benevento	30.784	10.730	20.054	65,14%
		Salerno	181.081	46.700	134.381	74,21%
	Totale Campania		861.055	340.086	520.969	
Puglia	Foggia	76.105	30.171	45.934	60,36%	
		Barletta Andria Trani	56.711	14.479	42.232	74,47%
		Bari	270.554	106.122	164.432	60,78%
		Brindisi	56.480	19.021	37.459	66,32%
		Lecce	134.218	38.819	95.399	71,08%
		Taranto	75.040	36.136	38.904	51,84%
	Totale Puglia		669.108	244.748	424.360	
Basilicata	Potenza	60.689	22.215	38.474	63,40%	
		Matera	31.735	16.698	15.037	47,38%
	Totale Basilicata		92.424	38.913	53.511	
Calabria	Cosenza	81.852	21.293	60.559	73,99%	
		Catanzaro	58.113	29.921	28.192	48,51%
		Reggio di Calabria	55.627	24.976	30.651	55,10%
		Crotone	18.662	9.843	8.819	47,26%
		Vibo Valentia	17.352	7.186	10.166	58,59%
	Totale Calabria		231.606	93.219	138.387	

Tabella 17 - Numero imprese e lavoratori Gestione Industria e Servizi

Regione	Provincia	totale numero lavoratori provincia	lavoratori capoluogo provincia	totale lavoratori (esclusi occupati imprese comune capoluogo)	percentuale dei lavoratori occupati nelle imprese nella Provincia (escluse quelle aventi sede nel Comune capoluogo di Provincia) rispetto al totale della Provincia
Sicilia	Messina	84.331	37.434	46.897	55,61%
	Catania	161.017	79.002	82.015	50,94%
	Siracusa	48.340	21.507	26.833	55,51%
	Ragusa	49.802	21.888	27.914	56,05%
	Caltanissetta	32.978	14.380	18.598	56,40%
	Enna	18.463	6.477	11.986	64,92%
	Agrigento	44.148	12.841	31.307	70,91%
	Trapani	54.626	15.299	39.327	71,99%
	Palermo	184.752	132.418	52.334	28,33%
Totale Sicilia		678.457	341.246	337.211	
Sardegna	Cagliari	148.557	69.686	78.871	53,09%
	Oristano	17.973	5.591	12.382	68,89%
	Nuoro	27.928	8.293	19.635	70,31%
	Sassari	104.244	48.596	55.648	53,38%
Totale Sardegna		298.702	132.166	166.536	
Totale Italia		17.146.618	8.465.131	8.681.487	

Riduzione del tasso medio per prevenzione (OT23)

Introdotta nel 2000, in sede di elaborazione delle Tariffe, questa riduzione era stata stimata considerando un valore di poco superiore ai 200 milioni di euro ed erano state individuate solo due fasce di oscillazione (10% fino a 500 lavoratori/anno e 5% oltre 500 lavoratori/anno) ma la scarsa appetibilità dello sconto aveva comportato, nel primo decennio di applicazione, una scarsa adesione delle aziende e, in particolare, delle piccole e medie imprese per cui si era reso necessario ripensare ad un miglioramento dello sconto stesso.

La riarticolazione delle percentuali di sconto in 6 fasce di oscillazione (dal 30 al 7%), effettuata nel 2010, aveva comportato negli anni successivi quasi un raddoppiamento dell'entità del minor premio pagato dalle aziende, superando nel 2013 i 300 milioni di euro.

Ma lo sconto in questione opera attraverso un meccanismo interno alla tariffa stessa e tenuto conto che non prevede limiti all'accoglimento delle domande, al fine di garantire la sostenibilità del sistema tariffario, è necessario effettuare costanti monitoraggi sulle istanze presentate annualmente e verificare che l'onere prodotto in termini di minori entrate sia allineato rispetto a quello preventivato in sede di calcolo degli oneri della Tariffa, proponendo i necessari correttivi in caso di scostamenti significativi.

Visti i superamenti conseguiti, si era reso necessario nel 2014, quindi, un nuovo adeguamento delle percentuali di sconto con un abbassamento delle aliquote da 6 a 4 fasce (con valori dal 28 al 5%), prevedendo, nel calcolo degli oneri previsti in fase di elaborazione delle Tariffe 2019, una stima di 215 milioni di euro, pur mantenendo le medesime 4 aliquote.

Tabella 18

<i>Regione</i>	2021	
	<i>Numero Ditte</i>	<i>Minor premio (€)</i>
<i>Piemonte</i>	1.844	13.344.213
<i>Valle d'Aosta</i>	57	324.726
<i>Lombardia</i>	4.912	32.249.751
<i>Trentino Alto Adige</i>	953	5.888.849
<i>Veneto</i>	4.125	19.004.333
<i>Friuli Venezia Giulia</i>	619	5.768.178
<i>Liguria</i>	314	2.521.164
<i>Emilia Romagna</i>	2.252	13.886.205
<i>Toscana</i>	1.644	8.752.645
<i>Umbria</i>	921	3.320.456
<i>Marche</i>	1.520	4.197.476
<i>Lazio</i>	1.808	15.668.249
<i>Abruzzo</i>	781	4.266.159
<i>Molise</i>	104	480.760
<i>Campania</i>	1.781	7.815.253
<i>Puglia</i>	1.287	5.626.282
<i>Basilicata</i>	212	1.011.565
<i>Calabria</i>	225	1.177.707
<i>Sicilia</i>	731	3.714.653
<i>Sardegna</i>	169	1.102.341
Totale	26.259	150.120.964

Tabella 19

Oscillazione ex art.23 M.A.T. Anno 2021

P.A.T. che hanno richiesto l'agevolazione e minor premio pagato per settore d'attività e tipologia di oscillazione

Settore d'attività	Tipo oscillazione	2021		
		Numero P.A.T.	Retribuzioni erogate (€)	Minor premio (€)
Industria	-5	5.826	45.544.898.969	51.699.355
Artigianato	-5	4	9.555.395	16.632
Terziario	-5	1.840	16.718.426.618	10.286.384
Altri	-5	275	15.531.850.113	6.937.178
Totale Oscillazione 5%		7.945	77.804.731.095	68.939.549
Industria	-10	10.651	9.733.295.535	36.167.386
Artigianato	-10	261	147.233.133	736.643
Terziario	-10	3.103	2.776.980.414	3.761.418
Altri	-10	159	134.321.968	193.045
Totale Oscillazione 10%		14.174	12.791.831.050	40.858.493
Industria	-18	12.156	3.204.900.368	24.284.492
Artigianato	-18	3.454	720.556.807	6.797.594
Terziario	-18	4.528	1.102.327.130	2.525.531
Altri	-18	154	32.188.237	80.329
Totale Oscillazione 18%		20.292	5.059.972.542	33.687.945
Industria	-28	5.591	378.542.621	4.228.634
Artigianato	-28	2.230	110.628.716	1.653.429
Terziario	-28	2.919	186.007.868	739.326
Altri	-28	102	4.029.381	13.587
Totale Oscillazione 28%		10.842	679.208.587	6.634.976
Totale		53.253	96.335.743.273	150.120.964

Il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza - VII Consiliatura

Guglielmo Loy (Presidente), Fabio Pontrandolfi (Vicepresidente), Marco Abatecola, Roberto Bussolotti, Sebastiano Calleri, Roberto Caponi, Angelo Emilio Colombini, Emidio Deandri, Giulia Dongiovanni, Francesca Ferrocci, Cinzia Frascheri, Barbara Gatto, Giovanni Luciano, Romano Magrini, Giorgia Marchioro, Barbara Orlandi, Sabina Valentini

INAIL

CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA
VIA IV NOVEMBRE 144
00187 ROMA RM
presidenzaciv@inail.it
www.inail.it