Fondazione I.R.C.C.S.
Istituto Neurologico Carlo Besta

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia

FONDAZIONE IRCCS CARLO BESTA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

PREMESSA *3*

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI *4*

IL CONTESTO 4

IL CONTESTO INTERNO, L'ORGANIZZAZIONE 7

IL SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE FONDAZIONE IRCCS CARLO BESTA 8

RISORSE UMANE 13

RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE 15

OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI *17*

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE 2020 17

OBIETTIVI DI PERFORMANCE – RICERCA SANITARIA 18

COLLEGAMENTO CON IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (P.T.P.C.T.) 19

RELAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE *21*

ALLEGATO: SINOTTICO RIEPILOGATIVO OBIETTIVI ANNO 2020

PREMESSA

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ha introdotto la valutazione del ciclo della performance nel settore pubblico. Come noto, la previsione normativa individua nel PIANO DELLA PERFORMANCE il documento operativo con cui le Pubbliche Amministrazioni definiscono i propri obiettivi e nella RELAZIONE SULLA PERFORMANCE il documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati e alle risorse impiegate.

Il **PIANO DELLA PERFORMANCE** della Fondazione IRCCS Carlo Besta 2020-2022 è stato approvato con deliberazione n. 47 del 29.01.2020. Nel Piano sono esplicitate le linee di indirizzo strategiche e gli obiettivi da perseguire nel periodo di riferimento in coerenza con le Regole di Sistema annuali adottate dalla Giunta Regionale per la gestione del Servizio Sociosanitario Lombardo (SSL) e con gli altri documenti di contenuto programmatico.

La **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020** rappresenta l'esito dell'attività svolta dalla Fondazione ed evidenzia le modalità secondo cui si è svolto, nell'esercizio di riferimento, l'intero processo di misurazione e valutazione. Il Piano ed i documenti collegati al ciclo di gestione annuale della performance sono pubblicati sul sito web istituzionale nella sezione dedicata dell'area "Amministrazione Trasparente".

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

Il contesto

Le malattie neurologiche costituiscono un importante "sfida di trattamento cura e presa in carico" di sanità pubblica, riguardano tutte le età, sono croniche, causano disabilità e hanno un forte impatto sui malati, le loro famiglie, i sistemi sociali.

In Europa queste patologie, come riportato in molti studi recenti, sono all'origine di circa il 35% della disabilità causata da malattie.

Cresce l'attenzione al carico assistenziale sempre più rilevante che deriva dalle patologie neurologiche: le malattie neurodegenerative (Alzheimer, Parkinson, Sclerosi Laterale Amiotrofica), i tumori del sistema nervoso, le patologie autoimmuni (Sclerosi Multipla, Miastenia), le epilessie, le malattie degenerative genetiche e le malattie dello sviluppo infantile e dell'adolescenza.

Conseguenza della diffusione e dell'impatto delle patologie neurologiche è stata la rapida evoluzione delle neuroscienze, accompagnata dal continuo sviluppo delle tecnologie e delle capacità diagnostiche e terapeutiche e dei modelli gestionali.

A fronte della crescente domanda di salute in questo ambito, vi è da tempo, a livello nazionale e regionale, un'attenzione alla programmazione delle risorse destinate ai livelli di assistenza, alla verifica dell'appropriatezza della spesa, alla definizione di regole di finanziamento che spingono verso modelli gestionali più efficienti, attraverso una modifica dei DRG orientata a ridurre progressivamente il ricorso ai ricoveri.

A livello regionale, nazionale ed internazionale le linee programmatiche in ambito socio-sanitario e di ricerca biomedica sono orientate a sviluppare e implementare approcci di Medicina Personalizzata, in linea con le strategie europee che verranno sviluppate nel nuovo programma quadro HORIZON EUROPE.

Parimenti in ambito tecnologico vi è una forte spinta, sia da parte di Regione Lombardia che da parte del Ministero della Salute, che in campo internazionale, ad investire sempre maggiori risorse promuovendo bandi di ricerca volti a finanziare lo sviluppo di tecnologie avanzate al fine di contribuire allo sviluppo di nuove conoscenze, metodologie, trattamenti diagnostico-terapeutici. Sul fronte della ricerca biomedica, le neuroscienze hanno avuto un'evoluzione recente nell'ambito della medicina molecolare, della biologia cellulare, della medicina di precisione, che apre possibilità straordinarie alla diagnosi e alla cura sempre più efficace e attenta agli esiti delle patologie.

L'approccio organizzativo del sistema socio sanitario regionale e nazionale sta evolvendo verso modelli di gestione che privilegiano la collaborazione in Rete, al fine di migliorare l'accessibilità alle cure e ottimizzare i costi/benefici.

A tal proposito da rilevare che in data 27/05/2020 è stato sottoscritto l'Accordo quadro tra Regione Lombardia e i 4 IRCCS pubblici approvato con DGR XI/2670/2019, che ha l'obiettivo primario di incentivare sinergie tra i 4 istituti per al fine di meglio soddisfare i bisogni economici e sociali della Regione, in coerenza con le strategie regionali in ambito di Smart Specialisation Strategy (S3), e con ricadute dirette sulla competitività del territorio regionale, in particolare in ambito di ricerca industriale.

Sul fronte finanziamenti per la ricerca, negli ultimi anni il Ministero della Salute ha progressivamente ridotto il finanziamento della ricerca corrente stabilendo, peraltro, criteri più stringenti per l'assegnazione delle risorse finanziarie, ed ha accresciuto il sostegno alla ricerca finalizzata nazionale ed europea (programmi ERANET) volta ad accrescere la presenza a livello internazionale dei Centri di eccellenza italiani.

La recente situazione sanitaria che si è delineata con la pandemia da COVID-19 ha ulteriormente messo in evidenza quanto le persone fragili siano più esposte ai rischi legati alla salute, quali le complicanze neurologiche del virus e ha reso necessaria una rivisitazione delle modalità di gestione del paziente neurologico al fine di permettere la continuità assistenziale pur in una situazione di emergenza. E' stato quindi messo a punto un sistema di telemedicina sia per quanto riguarda il paziente adulto che il piccolo paziente. Inoltre la Fondazione ha avuto un ruolo attivo di supporto alle altre strutture del SSR pesantemente coinvolte nella gestione della pandemia, sia durante la prima che la seconda fase della pandemia da Covid 19, come delineato dalle seguenti disposizioni normative.

La DGR n. 2906/20 del 8/3/2020 ha identificato, per la prima fase pandemica, la Fondazione IRCCS HUB di riferimento per la patologia neurochirurgica, mentre le aree di neurologia adulti e pediatrica hanno fortemente ridotto le attività di ricovero, in linea con le indicazioni regionali.

Durante la fase 2 della pandemia, invece, le indicazioni programmatiche regionali (DGR n. 6777 del 21/1/2020, DGR n. 36107 del 26/10/2020, DGR n. 37285 del 02/11/2020 e DGR n. 7165 del 06/11/2020) hanno definito che la Fondazione dovesse supportare le altre strutture (HUB e non HUB) nell'ambito delle tre branche specialistiche di interesse (neurochirurgia, neurologia, neuropsichiatria infantile).

Con DGR n 6731 del 10/06/2020 è stato approvato il progetto di ricerca coordinato dalla Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta dal titolo "Neuro Virtual Hospital: Modello per la gestione dei pazienti neurologici fragili durante l'emergenza COVID-19 ed eventuali epidemie future (NOVHO)" presentato nell'ambito del programma comunitario 2014IT16RFOP012. POR FESR2014-2020 - Misura a sostegno dello sviluppo di collaborazioni per l'identificazione di terapie e sistemi di diagnostica, protezione e analisi per contrastare l'emergenza Coronavirus e altre emergenze virali del futuro". La finalità è stata

quella di sviluppare e testare un sistema di diagnosi e cura virtuale alternativo o complementare a quello tradizionale, che consente la prosecuzione della presa in carico multidisciplinare di pazienti fragili affetti da patologie neurologiche complesse e/o da sintomi neurologici nell'ambito del COVID-19, anche in contesti emergenziali contribuendo, al tempo stesso, all'ottimizzazione delle risorse ospedaliere disponibili.

Data la particolare situazione di contesto legata alla pandemia in corso, la Fondazione è impegnata a svolgere nell'anno in corso il ruolo ad essa assegnato da Regione Lombardia in merito alla conduzione delle varie fasi della campagna vaccinale anti - Covid.

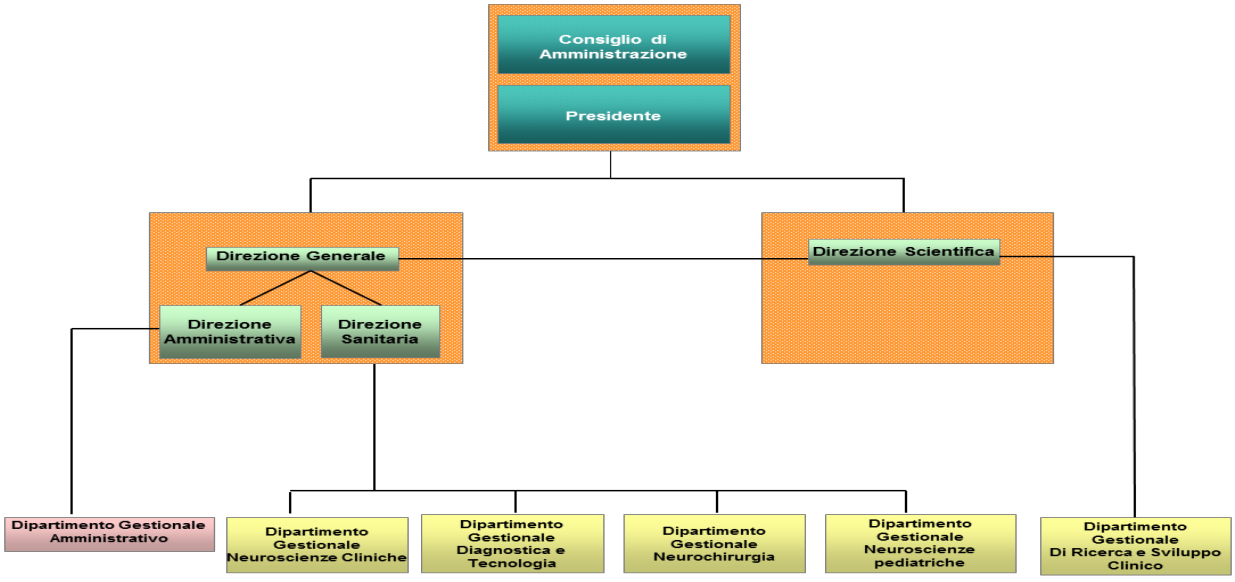
Il contesto interno, l'organizzazione

Per perseguire i compiti istituzionali, nell'ambito dell'autonomia riconosciuta dalla normativa, La Fondazione IRCCS Carlo Besta definisce la propria struttura organizzativa attraverso il Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS)".

Con DGR n. X/6250 del 20 Febbraio 2017 "Determinazioni in ordine al Piano di Organizzazione Aziendale Strategico della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico C. Besta di Milano ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, comma 4 della L.R. n. 33 del 30.12.2009, come modificata con L.R. n 23 del 11 Agosto 2015 e SMI" è stato approvato il Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS) della Fondazione relativo al triennio 2016/2018 adottato con Ordinanza Presidenziale n. 19 del 14 Febbraio 2017.

L'organigramma in calce al presente documento dà evidenza della struttura organizzativa, dei ruoli e dei soggetti in posizione apicale, anche dal punto di vista gerarchico.

Le funzioni attribuite ad ogni singola struttura sono definite nel POAS.



Nel sito web della Fondazione IRCCS Carlo Besta, www.istituto-besta.it sono disponibili le informazioni, i documenti, i dati che attengono la vita e la gestione della Fondazione.

Il Sistema di Misurazione della Valutazione della Performance Fondazione IRCCS Carlo Besta

La Fondazione IRCCS Carlo Besta, ad oggi, non ha un regolamento organico dedicato alla valutazione del personale.

La valutazione si basa sui principi contenuti:

- nella Deliberazione del Direttore Generale n. 233 del 11/05/2011 ad oggetto: "Stato di attuazione del ciclo di gestione della performance sulla base di quanto disposto dal D.Lgs 150 del 2009";

- nei Contratti Integrativi Aziendali della Dirigenza Area Sanità, e della Dirigenza Area Professionale, Tecnica e Amministrativa siglati in data 12/04/2021;

- nel Contratto Integrativo del personale del Comparto siglato in data 11/12/2020;

- nel Decreto 20 novembre 2019, n. 164 "Regolamento recante valutazione del personale di ricerca sanitaria";

e si articola in:

a) Performance Organizzativa

b) Performance Individuale

La **Performance Organizzativa** è la componente del Sistema collegato alla performance della Fondazione e delle aree di responsabilità in cui si articola. Tale performance viene valutata sulla base dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi quali/quantitativi derivanti dalla programmazione delle attività ed, in particolare, dalla deliberazione del CdA di assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale ed al Direttore Scientifico, dal Piano della Performance e dai successivi provvedimenti deliberativi di assegnazione degli obiettivi alle Unità Operative Complesse.

La **Performance Individuale** si compone di 2 fattori:

- eventuali obiettivi individuali quantitativi specifici assegnati

- comportamenti organizzativi.

Non essendoci un regolamento organico per esplicitare la metodologia di valutazione delle singole figure, si fa riferimento ai Contratti Integrativi Aziendali, pertanto, vi sono schede differenti legate alle tipologie contrattuali.

RUOLO	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE INDIVIDUALE
DIRETTORE DI DIPARTIMENTO AREA: MEDICA - SANITARIA	**100%** Si considera la media dei risultati delle UOC del Dipartimento Diretto	//
DIRETTORE DI UOC AREA: MEDICA - SANITARIA	**100%**	//
DIRIGENTI AREA: PTA	**70%**	**30%** comportamenti organizzativi
- RESPONSABILE DI STRUTTURA SEMPLICE DIPARTIMENTALE - RESPONSABILE DI STRUTTURA SEMPLICE -DIRIGENTE PROFESSIONAL AREA: MEDICA - SANITARIA	**50%**	**50%** di cui: - 40 % obiettivi individuali quantitativi specifici assegnati al singolo dirigente - 10 % comportamenti organizzativi
COMPARTO	**70%**	**30%** di cui: - 27% Comportamenti organizzativi/job description - 3% obiettivi individuali quantitativi specifici assegnati al singolo

I Contratti Integrativi della Dirigenza Area Sanità e della Dirigenza Area PTA della Fondazione definiscono i criteri di retribuzione del risultato nel modo seguente:

1) Area Sanità

La ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato avviene come segue:

- il 50% delle risorse disponibili è finalizzato a premiare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa (obiettivo di produzione) assegnati alla UOC/Struttura di afferenza.

Grado di raggiungimento dell'obiettivo	Quota assegnata alla Struttura
90-100%	Equivalente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi stabiliti
80-89%	80% della sommatoria delle quote capitarie teoriche
70-79%	60% della sommatoria delle quote capitarie teoriche
60-69%	35% della sommatoria delle quote capitarie teoriche
Inferiore 60%	nessuna attribuzione delle quote capitarie teoriche

Per la quota da assegnare al Direttore di Dipartimento si fa riferimento alla media del raggiungimento dell'obiettivo delle Strutture afferenti.

- il 50% delle risorse disponibili è riconosciuto in relazione alla percentuale di raggiungimento individuale degli obiettivi indicata nella scheda di valutazione dell'anno di riferimento (performance individuale).

(per il direttore di U.O.C. si tiene conto della percentuale di raggiungimento degli obiettivi della U.O.C.; per il Direttore di Dipartimento si fa riferimento alla media di raggiungimento degli obiettivi delle Strutture afferenti).

Valutazione	Accesso al riconoscimento economico	50% Fondo retribuzione di Risultato
96 – 100	SI	100%
90 – 95	SI	95%
80-89	SI	80%
70-79	SI	60%
60-69	SI	35%
Inferiore a 60	NO	0%

2) Area Professionale Tecnica ed Amministrativa

La valutazione del Dirigente comprende, oltre ai risultati della struttura di cui è responsabile o della funzione di cui è referente, per una quota del 70% anche la valutazione del profilo personale per la quota del 30%.

Al fine di ottenere la definitiva retribuzione di risultato spettante ad ogni singolo dirigente, la cifra sopra ottenuta va commisurata al giudizio ottenuto nella scheda di valutazione, in base alla seguente tabella:

Punteggio ottenuto	Quota di retribuzione di risultato
90-100%	Equivalente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi stabiliti
80-89%	80%
70-79%	60%
60-69%	35%
Inferiore 60%	nessuna attribuzione

Per entrambe le aree contrattuali, come previsto dai Contratti Integrativi Aziendali della Fondazione, è prevista la seguente modalità di richiesta di riesame della valutazione:
Il Dirigente può richiedere il riesame della valutazione espresso dal Direttore competente, entro 15 giorni dall'avvenuta presa visione della valutazione stessa. Il Nucleo di valutazione si pronuncia entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza di riesame.

Il Contratto Integrativo del personale del Comparto siglato in data 11/12/2020 definisce i criteri erogazione della "Premialità" nel modo seguente:
A) Il 70% delle risorse disponibili del Fondo "premialità", da liquidare di norma entro Aprile dell'anno successivo, è riconosciuto, a saldo, in relazione alla valutazione di performance organizzativa ottenuta nell'anno di riferimento secondo il seguente schema:

Risultato percentuale ottenuto	Premio spettante
< 60%	0
≥60% e < 90%	in proporzione
≥90%	100%

B) Il 30% delle risorse disponibili del Fondo "premialità", da liquidare, di norma, entro Aprile dell'anno successivo, è riconosciuto, a saldo, in relazione alla valutazione individuale ottenuta nell'anno di riferimento secondo il seguente schema:

TIPOLOGIA DI VALUTAZIONE	ACCESSO AL RICONOSCIMENTO ECONOMICO	30% FONDO PREMIALITA'
Ottimo Punteggio tra 90-100	SI	100%
Buono Punteggio tra 75-89	SI	75%
Adeguato Punteggio tra 50-74	SI	50%
Scarso Punteggio tra 0-49	NO	0%

E' escluso dall'attribuzione della quota a saldo premialità legata alla performance individuale:

- il personale che ha conseguito una valutazione nell'anno con giudizio "SCARSO"
- il personale che è stato assente nel corso dell'anno per più di 9 mesi.

La Fondazione riconosce inoltre come stabilito dall'art. 82 del CCNL 21 maggio 2018, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate una maggiorazione del premio individuale

La misura della maggiorazione, che si aggiunge alla quota del premio già attribuita secondo le regole generali al personale valutato positivamente, viene quantificata per l'anno 2020 nel 35% del valore medio pro-capite del premio annuale ed è calcolata con riferimento ai dipendenti in servizio al 1° gennaio 2020 sull'importo riservato alla performance individuale.

Il premio individuale, che ai sensi dell'art. 82, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018 deve essere attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato, viene assegnato, per l'anno, al 5% del personale in servizio alla data del 1° gennaio 2020. La suddivisione del personale interessato e la rappresentazione delle risorse economiche dedicate è sintetizzata nella tabella di seguito riportata:

Direzioni/Dipartimenti	Personale in servizio T.E. alla data del 01/01/2020	Valore medio pro-capite dl premio correlato alla performance individuale	Maggiorazione 35% del valore medio pro-capite	5% del personale in servizio alla data del 01/01/2020	Spesa complessiva
Presidenza/Direzione Scientifica	9,00	284,16	99,46	1	99,46
Direzione Generale	15,70	284,16	99,46	1	99,46
Direzione Sanitaria	333,80	284,16	99,46	17	1.690,75
Direzione Amministrativa	57,20	284,16	99,46	3	298,37
TOTALE	415,70	1.136,64	397,82	22	**2.188,03**

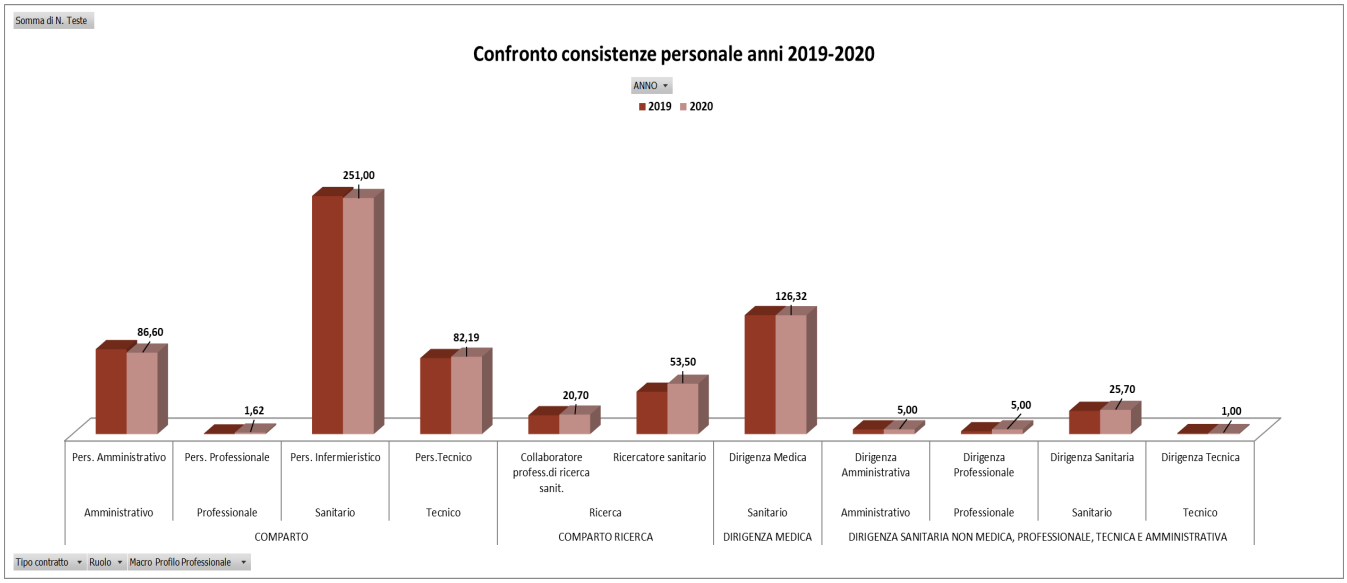
Risorse Umane

Per l'assolvimento delle varie funzioni e dei vari obbiettivi, alla data del 31.12.2020, sono presenti in organico le risorse umane indicate nelle successive tabelle.

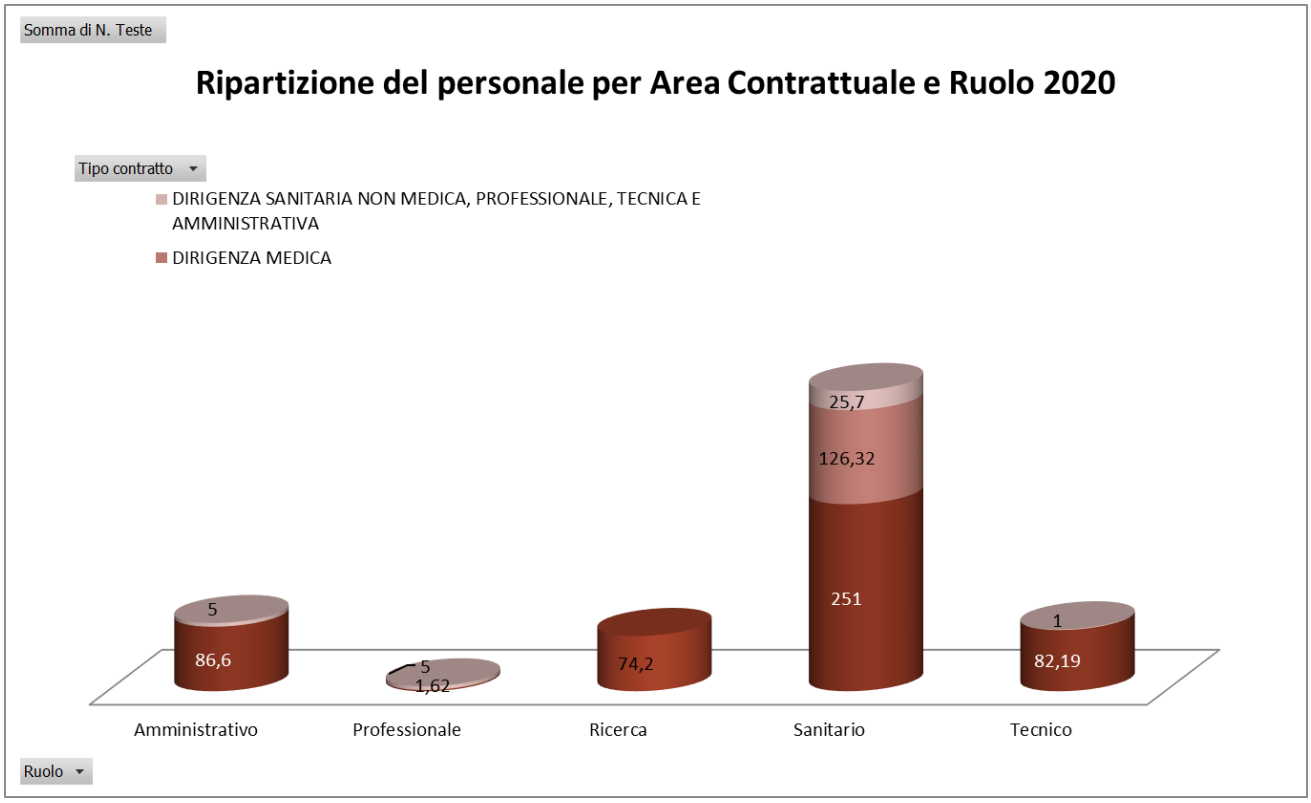
Il numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2020 è pari a 658,63 unità (FTE). Delle 658,63 unità, n. 421,41 sono personale di comparto; n. 74,20 sono personale di ricerca sanitaria, n. 126,32 sono dirigenti medici (dirigenti di unità operative complesse, a valenza dipartimentale, semplici, dirigenti delle professionalità senza responsabilità di struttura) e n. 36,70 sono dirigenti sanitari, tecnici, professionali ed amministrativi.

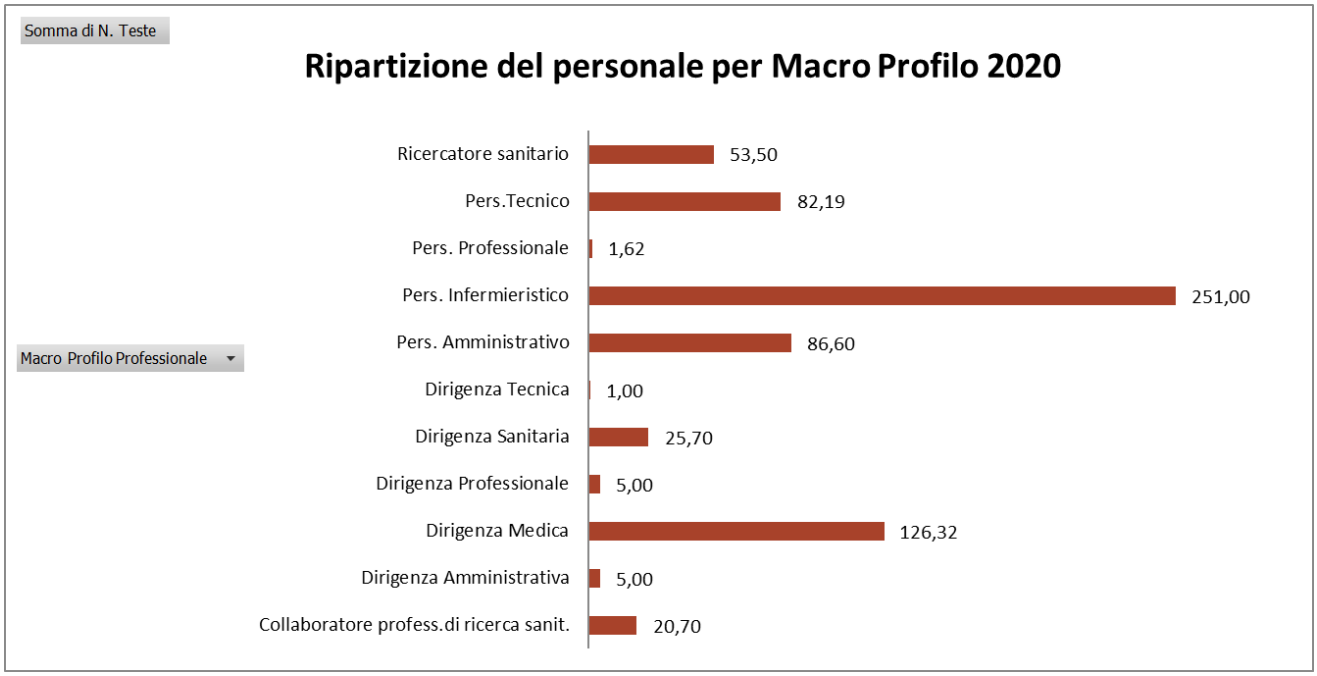
Nella tabella sottostante è possibile confrontare i dati, suddivisi per area contrattuale, del personale in servizio nell'anno 2019 con quello dell'anno 2020, rilevati entrambi rispettivamente al 31.12.2019 ed al 31.12.2020.

AREA CONTRATTUALE	2019	2020	Differenza
COMPARTO	424,82	421,41	- 3,41
COMPARTO RICERCA	65,00	74,20	+ 9,20
DIRIGENZA MEDICA	126,50	126,32	- 0,18
DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA	33,70	36,70	+ 3,00
Totale complessivo	**650,02**	**658,63**	**+ 8,61**



Nel confronto sulle due annualità, 2019-2020, si evidenzia un incremento di + 8,61 in unità (FTE) del numero del personale in servizio. Nei seguenti grafici viene evidenziata la ripartizione del personale dipendente presente al 31.12.2020 per Area Contrattuale, Ruolo e Macro Profilo.





Risorse Economico-Finanziarie

In attesa di predisposizione del Bilancio d'Esercizio 2020 (scadenza 30/06/2021) si espone, di seguito, il confronto tra i dati del BES 2019 e quelli del IV CET 2020, suddivisi per macrovoci di ricavi e costi, con un sintetico commento sugli scostamenti.

L'esercizio 2020, a fronte della programmazione effettuata con le Regole di Sistema approvate con DGR XI/2672 del 16.12.2019 e con il BPE approvato con DGR/2020, è stato contraddistinto da dinamiche organizzative ed economiche conseguenti all'insorgenza della pandemia Covid-19 che ha determinato, a partire dai primi mesi dell'anno, una rilevante ricaduta sul livello delle prestazioni rese dall'Istituto.

Ricavi

	BILANCIO 2019	IV CET 2020	VARIAZIONE
RICAVI			
DRG	27.694.776	23.618.919	- 4.075.857
Funzioni non tariffate	5.736.346	5.736.346	-
Ambulatoriale	12.242.128	9.530.167	- 2.711.961
Neuropsichiatria	735.989	672.285	- 63.704
Screening	-	-	-
Entrate proprie	4.422.649	3.452.155	- 970.494
Libera professione (art. 55 CCNL)	7.786.882	5.088.322	- 2.698.560
Psichiatria	-	-	-
File F	15.007.017	15.185.293	178.276
Utilizzi contributi esercizi precedenti	898.399	776.834	- 121.565
Altri contributi da Regione (al netto rettifiche)	4.327.223	5.586.931	1.259.708
Altri contributi (al netto rettifiche)	1.370.806	1.490.921	120.115
Proventi finanziari e straordinari	963.837	352.201	- 611.636
Prestazioni sanitarie	10.513.760	9.361.388	- 1.152.372
Totale Ricavi (al netto capitalizzati)	**91.699.812**	**80.851.762**	**- 10.848.050**
Contributo PSSR	6.611.407	17.818.386	11.206.979

L'andamento dei ricavi è stato fortemente influenzato dall'emergenza sanitaria COVID-19 che dal mese di marzo ha fortemente limitato lo svolgimento della normale attività della Fondazione. La DGR n. 2906/20 del 8/3/2020 di Regione Lombardia ha identificato, per la prima fase pandemica, la Fondazione IRCCS come HUB di riferimento per la patologia neurochirurgica, mentre le aree di neuro-logia adulti e pediatrica hanno fortemente ridotto le attività di ricovero, in linea con le indicazioni regionali e nazionali nel rispetto delle

norme sanitarie applicate nel periodo pandemico. Durante la fase 2 della pandemia, invece, le indicazioni programmatiche regionali dell'anno 2020 (DGR n. 6777 del 21/1/2020, DGR n. 36107 del 26/10/2020, DGR n. 37285 del 02/11/2020 e DGR n. 7165 del 06/11/2020) hanno definito che la Fondazione dovesse supportare le altre strutture (HUB e non HUB) nell'ambito delle tre branche specialistiche di interesse (neurochirurgia, neurologia, neuropsichiatria infantile). Queste indicazioni programmatiche hanno influito in modo rilevante sui volumi di attività e tipologia di prestazioni erogate dalla Fondazione rispetto agli anni precedenti.

La minore attività e il minor flusso di pazienti ha influito negativamente anche sull'ammontare delle Entrate Proprie e sull'attività di Libera professione.

Costi

	BILANCIO 2019	IV CET 2020	VARIAZIONE
COSTI			
Personale	30.944.013	32.082.209	1.138.196
IRAP personale dipendente	2.051.405	2.128.067	76.662
Libera professione (art. 55 CCNL) + IRAP	5.663.513	3.687.043	- 1.976.470
Beni e Servizi (netti)	52.779.520	51.572.765	- 1.206.755
Ammortamenti (al netto dei capitalizzati)	395.682	396.124	442
Altri costi	2.091.608	1.917.679	- 173.929
Accantonamenti dell'esercizio	4.195.966	6.693.608	2.497.642
Oneri finanziari e straordinari	189.512	192.653	3.141
Integrativa e protesica	-	-	-
Totale Costi (al netto capitalizzati)	**98.311.219**	**98.670.148**	**358.929**

Nell'esercizio 2020 la spesa complessiva per Beni e Servizi è stata di € 51.572.765, in diminuzione di € 1.206.755 rispetto al Bilancio d'esercizio 2019. La limitazione dell'attività ha sicuramente influito sulla diminuzione complessiva dei dispositivi medici e dei beni sanitari nonché tra i servizi non sanitari sulla riduzione del costo della mensa oltre che di alcune utenze. Ma i costi, proprio a causa della rigidità insita in alcuni di essi, si sono ridotti meno che proporzionalmente rispetto ai ricavi.

Riguardo ai costi del Personale Dipendente l'incremento di € 493.013 è dovuto principalmente all'inserimento all'interno dei costi 2019 delle somme riferite all'applicazione del CCNL 2016/2018 – Area Sanità – quota di competenza esercizio 2019.

OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI

Il ciclo di gestione della performance 2020

La programmazione per l'anno 2020 si è sviluppata in coerenza con quanto definito nel Piano della Performance 2020-2022, adottato con Deliberazione n.47 del 29/01/2020 e con la DGR 5 agosto 2020, n. XI/3520 "Determinazioni in ordine agli obiettivi delle ATS, delle ASST e AREU anno 2020" sulla base della quale la Direzione Strategica della Fondazione ha identificato le linee di indirizzo da adottare per l'anno 2020 e gli obiettivi generali da conseguire quali:

- ✓ il recupero delle prestazioni di specialistica ambulatoriale fortemente ridotte a causa dell'emergenza Covid 2019;
- ✓ l'attuazione del Piano di riordino della rete ospedaliera (presentazione piano riavvio di attività e successivi aggiornamenti, potenziamento della telemedicina e possibilità di riattivazione dell'HUB per la neurochirurgia oncologica);
- ✓ la piena attuazione delle indicazioni regionali per la gestione dell'emergenza da SARS-COV-2 (Covid 19) compresa la rimodulazione delle azioni finalizzate al raggiungimento degli obiettivi LEA/NSG;

e criteri specifici per la determinazione dei volumi di produzione:

- ✓ Budget 2020 per attività di ricovero - area chirurgica: 95% della produzione anno 2019;
- ✓ Budget 2020 per attività di ricovero - area neurologica adulti e infantile: produzione Gennaio-Settembre 2020 + media triennio mesi Ottobre-Novembre-Dicembre 2017-2019;
- ✓ Budget 2020 per attività di specialistica ambulatoriale: Produzione II semestre 2020 pari ad almeno il 95% produzione II semestre 2019;

che sono stati comunicati e condivisi col Collegio di Direzione nell'incontro del 30 settembre 2020.

Sulla base degli indirizzi di cui sopra, sono stati formulati gli obiettivi specifici, declinandoli sulle Strutture della Fondazione ciascuna per propria competenza, sia mediante la programmazione dei volumi di produzione sia mediante l'applicazione delle nuove modalità organizzativo-gestionali volte a far fronte al mutato contesto sanitario.

Nel mese di settembre 2020 è stata effettuata l'analisi preliminare dei dati di produzione per avviare il processo di budget 2020, proseguito nel mese di ottobre 2020 con gli incontri di negoziazione di budget che hanno visto la partecipazione, dei Responsabili di Dipartimento e di tutti i Responsabili di UOC, con lo scopo di addivenire alla condivisione degli obiettivi di Performance Organizzativa e alla successiva assegnazione, avvenuta tramite Deliberazione del Direttore Generale n. 517 del 27 ottobre 2020.

Si sottolinea che, data la particolare situazione di contesto legata alla pandemia, il Contratto definitivo ATS per l'erogazione delle prestazioni per l'anno 2020 è stato sottoscritto al 31/12/2020 e pertanto non ha potuto costituire la base di partenza per la definizione dei tetti di produzione per le prestazioni sanitarie.
Il monitoraggio degli obiettivi assegnati alle Strutture della Fondazione è stato effettuato a consuntivo per l'intero anno 2021.
Nel mese di maggio 2021 è stato completato il processo di valutazione degli obiettivi legati alla Performance Organizzativa.

Obiettivi di performance – Ricerca sanitaria

Nell'anno 2020 si è assistito ad un considerevole aumento della produttività scientifica sia in termini di numero di lavori pubblicati - 421 nel 2020 vs 342 nel 2019 (+ 23%) - che in termini di valore di Impact Factor normalizzato - 1819 nel 2020 vs 1394 nel 2019 (+30%). Da segnalare che l'Istituto ha contribuito significativamente anche alla ricerca scientifica in ambito Covid 19 pubblicando 38 lavori (pari a circa il 9% del totale), tutte coerenti con l'area di riconoscimento.
In termini di attrazione risorse la Fondazione ha ottenuto un contributo complessivo di Ricerca Corrente di € 3.146.923, pari all' 103% del finanziamento dell'anno precedente. Tale risultato, in controtendenza rispetto agli anni passati (dal 2015 ad oggi, nonostante una produzione scientifica costante, il contributo ha avuto un andamento decrescente primariamente per l'ingresso di nuovi IRCCS) attesta che in questi anni le linee strategiche adottate dalla Direzione Scientifica hanno permesso all'Istituto di attuare un percorso di crescita che sta dando i propri frutti.

Collegamento con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.)

In data 31/01/2020, con provvedimento n. V/1/2020, è stato adottato il P.T.P.C.T. 2020-2022.

Le misure di prevenzione individuate relativamente all'anno 2020 sono state tradotte in obiettivi organizzativi. Attraverso il processo di budget si è realizzato il collegamento con il ciclo di gestione della performance.

Evidenza dell'attività svolta nonché sintesi dello stato di attuazione del "Piano" sono fornite dalla documentazione di seguito indicata, cui si rinvia:

→ Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 190/2012:

http://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/opencms/_gazzetta_amministrativa/amministrazione_trasparente/_lombardia/_fondazione_IRCCS_istituto_neurologico_carlo_besta/222_alt_con_corr/2016/Documenti_1452863346829/

Nel Piano della Performance 2020-2022, in materia di anticorruzione e trasparenza, sono stati individuati i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO	MISURA	INDICATORE
Attuazione del PTPCT anno 2020-2022	Monitoraggio degli adempimenti previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020/2022 in capo ad ogni U.O.C.	Trasmissione al RPCT dei report previsti e delle misure adottate. SI/NO
	Tempestiva pubblicazione su "Amministrazione trasparente" dei dati di competenza di ogni U.O.C.	Trasmissione al RPCT a cura del "Gruppo Trasparenza" dei verbali sulla verifica della pubblicazione dati. SI/NO

Monitoraggio degli adempimenti previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020/2022 in capo ad ogni U.O.C.

L'RPCT ha richiesto a ciascun referente, un report sull'attività di monitoraggio svolta per ogni sotto processo individuato a rischio corruzione, come descritti nell'allegato 1 del P.T.P.C.T. 2020/2022.

Tali report, sono stati trasmessi a cura delle singole UOC/Direzioni/Servizi al RPCT ed esaminati dallo stesso al fine di verificare l'attuazione delle misure previste dal Piano. Ad esito delle verifiche non sono emerse criticità.

Tempestiva pubblicazione su "Amministrazione trasparente" dei dati di competenza di ogni U.O.C.

I Responsabili della pubblicazione dei dati hanno inviato trimestralmente al RPCT e al Gruppo di lavoro per la trasparenza, un monitoraggio sullo stato di pubblicazione dei dati di competenza in cui sono stati evidenziati eventuali ritardi o criticità. Il Gruppo di Lavoro, sulla base dei monitoraggi ricevuti dalle varie UOC/Direzioni/Servizi, ha verificato, in particolare, le sezioni che hanno presentano criticità anche con un confronto diretto con i referenti.

Nel corso dell'anno 2020 il Gruppo di lavoro per la Trasparenza ha svolto n. 3 incontri per la verifica della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria previsti dal D.lgs. 33/2013 e s.m. i., come da verbali agli atti.

Tutti i verbali sono stati trasmessi al RPCT il quale, in caso di mancate pubblicazioni di dati, ha provveduto ad inviare solleciti ai Dirigenti interessati per ottemperare agli obblighi previsti.

Relazione Piano delle Azioni Positive

Con Deliberazione n. 682 del 30/12/2020 è stato adottato il Piano della Azioni Positive della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta per il triennio 2020-2022.

Il documento è stato redatto su proposta del Comitato Unico di Garanzia in adempimento a quanto previsto dal D.Lgs. 198/2006 e dalla Direttiva n. 2/2019.

Il documento rappresenta il prosieguo delle attività già intraprese nel precedente triennio, in un'ottica di continuità di percorso del PAP 2017-2019, e contempla l'attivazione di ulteriori iniziative rese necessarie dall'emergenza sanitaria COVID-19.

Permangono le due aree tematiche su cui si intende agire:

- Benessere organizzativo per il personale della Fondazione,
- Valorizzazione del talento femminile.

In particolare, in riferimento all'area del benessere organizzativo, alla data odierna si evidenzia la realizzazione dei seguenti progetti:

- Attuazione del Regolamento sullo smartworking ordinario;
- Attivazione del servizio di supporto psicologico Sinapsy, sportello di supporto psicologico a favore di tutto il personale.

Sono inoltre in fase di attivazione dei percorsi formativi dedicati alla gestione di stress e di situazioni di burn out, che includono sia una formazione teorica sugli effetti psicologici della pandemia per riconoscere e prevenire il disagio, sia una formazione pratica di gruppo con proposte di differenti strumenti di rilassamento.

L'attività del Comitato proseguirà nello sviluppo di tutte le iniziative programmate per il triennio.

Si segnala che, in adempimento a quanto previsto dalla Direttiva n. 2/2019, sono state regolarmente trasmesse al Dipartimento Funzione Pubblica le relazioni annuali sulla situazione del personale - Anno 2020 e 2021.