

# **FONDAZIONE IRCCS CARLO BESTA**

## **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022**

PREMESSA .....	3
<i>SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI</i> .....	4
IL CONTESTO .....	4
LA FONDAZIONE BESTA E IL CONTESTO.....	6
IL CONTESTO INTERNO, L'ORGANIZZAZIONE.....	8
IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLA FONDAZIONE IRCCS CARLO BESTA ....	9
RISORSE UMANE.....	12
RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE.....	12
<i>OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI</i> .....	15
IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE 2022 .....	15
OBIETTIVI DI PERFORMANCE – RICERCA SANITARIA.....	17
COLLEGAMENTO CON IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (P.T.P.C.T.) .....	18
RELAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE.....	20
LAVORO AGILE 2022.....	22
MONITORAGGIO OBIETTIVI PIAO ANNO 2022.....	27
ALLEGATO: - SINOTTICO SCHEDE OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2022	

## **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 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.

***La presente relazione verrà integrata a seguito della chiusura del processo di valutazione della performance individuale***

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

La Fondazione IRCCS Istituto Neurologico “Carlo Besta”, di rilievo nazionale, si configura statutariamente quale Fondazione di partecipazione, nella quale assumono particolare rilevanza i soggetti rappresentati in seno al Consiglio di Amministrazione. La Fondazione Besta annovera tra i Fondatori Regione Lombardia, Ministero della Salute e Comune di Milano che hanno, in seno al Consiglio di Amministrazione, una specifica rappresentanza.

Sono **Organi** della Fondazione: il **Presidente**, il **Consiglio di Amministrazione**, il **Direttore Generale**, il **Direttore Scientifico**, il **Collegio Sindacale**.

Il 15 luglio 2006 l'Istituto Neurologico “Carlo Besta”, fondato nel 1918 e classificato dal 1981 come Istituto di Ricerca e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS), è stato trasformato in Fondazione IRCCS con personalità giuridica di diritto pubblico, ai sensi del decreto legislativo n. 288 del 2003. L'attività della Fondazione è disciplinata dallo Statuto approvato con deliberazione della Giunta Regionale del 7 marzo 2012, n. 3080.

In data 24 giugno 2009 con atto notarile (repertorio n. 99004) è stata stipulata una convenzione che ha sancito l'ingresso della Fondazione Mariani nella Fondazione “Carlo Besta” quale primo partecipante privato al fianco dei fondatori pubblici.

### Il contesto

Le patologie neurologiche costituiscono un importante “sfida di trattamento di cura e presa in carico” di sanità pubblica, riguardano tutte le età, sono croniche, causano disabilità e hanno un forte impatto sugli assistiti, le loro famiglie, sul sistema socio-economico. In Europa queste patologie, come riportato in molti studi recenti, sono all'origine di circa il 35% della disabilità causata da malattie.

Stiamo assistendo al passaggio da uno scenario contraddistinto dalla prevalenza di malattie trasmissibili ad uno caratterizzato dalle malattie croniche non trasmissibili e dal generale invecchiamento della popolazione; si tratta della cosiddetta “transizione epidemiologica” che sta

accrescendo la preoccupazione e le difficoltà di chi deve valutare, in maniera globale, la salute e la disabilità (motoria e sensoriale, cognitiva, psicoemotiva e viscerale) delle popolazioni.

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 i disordini della coscienza

In questo contesto si inserisce la rapida evoluzione delle neuroscienze, accompagnata dal continuo sviluppo di nuove tecnologie e capacità diagnostiche e terapeutiche oltre che l'applicazione di modelli gestionali che necessariamente devono coniugare efficienza gestionale con l'efficienza diagnostica e terapeutica per il benessere dell'individuo. Uno sforzo straordinario è in corso, in questo senso, a livello internazionale.

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 parsimoniosi, ma maggiormente efficaci per la cura del paziente, attraverso una modifica dei DRG orientata a ridurre progressivamente il ricorso ai ricoveri.

La pandemia di Covid-19 e la dura crisi sanitaria che ne è scaturita, con la necessità di mettere in atto modelli organizzativi emergenziali per assolvere al bisogno di assistenza, rendendo evidente ancora di più l'alto impatto disabilitante e quello di costo/carico complessivo delle malattie neurologiche, impongono l'obbligo di riconsiderare i criteri in base a cui definire l'allocazione di risorse in ambito socio sanitario in funzione delle priorità di salute e di cura.

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 (Dlgs 200 del 23/12/2022), che in campo internazionale, ad investire sempre maggiori risorse promuovendo a) modelli organizzativi che coniugano assistenza e ricerca, privilegiano la collaborazione in Rete, al fine di migliorare l'accessibilità alle cure e ottimizzare i costi/benefici, b) strategie volte all'implementazione di piattaforme tecnologiche e investimenti in attività con alto potenziale di trasferimento tecnologico,

c) 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 aprono possibilità straordinarie alla diagnosi e alla cura sempre più efficace e attenta agli esiti delle patologie.

Nel contesto più generale di ottimizzazione degli investimenti in ricerca si inseriscono 1) la partecipazione ai Programmi Operativi Salute (POS), 2) il progetto di Human Technopole che agisce da polo scientifico infrastrutturale a sostegno della ricerca scientifica con un approccio multidisciplinare ed integrato, volto a garantire la più ampia accessibilità per la comunità scientifica, trasparenza e verificabilità dei risultati, 3) il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) prevede un insieme integrato di investimenti e riforme orientato a migliorare l'equità, l'efficienza e la competitività del Paese, a favorire l'attrazione degli investimenti e in generale ad accrescere la fiducia di cittadini e imprese.

### **La Fondazione Besta e il contesto**

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. Il ruolo della Fondazione si è ulteriormente rafforzato in considerazione dell'esperienza maturata nel corso del 2020, 2021 e 2022, che in virtù della DGR n. 2906, del 08/03/2020 è diventata HUB di riferimento per la patologia neurochirurgica, con le indicazioni programmatiche regionali successive (DGR n. 6777, del 21/01/2020, DGR n. 36107, del 26/10/2020, DGR n. 37285, del 02/11/2020 e DGR n. 7165, del 06/11/2020,) supportare le altre strutture (HUB e non HUB) nell'ambito delle tre branche specialistiche di interesse (neurochirurgia, neurologia, neuropsichiatria infantile)..

La sfida del Paese delineata nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) vede la Fondazione impegnata in prima linea nel contribuire al raggiungimento degli obiettivi di salute, sia per quanto riguarda l'assistenza rafforzando il proprio ruolo di eccellenza quale Istituto di secondo e terzo livello, sia per quanto riguarda la ricerca scientifica in ambito di neuroscienze, sia per quanto

riguarda la formazione di personale altamente specializzato, contribuendo pertanto al rilancio del sistema salute e del sistema ricerca.

Nell'ambito dell'attività assistenziale si assiste ad uno sviluppo e una implementazione delle attività di teleconsulto e telemedicina con conseguente rivisitazione dei PDT, investimenti in ambito di digitalizzazione di tutti i processi sanitari e amministrativi collegati all'offerta dei servizi e alla loro gestione, internazionalizzazione dei percorsi di cura ampliando e rafforzando la partecipazione negli European Reference Networks (ERNs).

In linea con il nuovo Decreto Legge 200/2022 “*Riordino della disciplina degli Istituti di Ricovero e Cura a carattere scientifico*”, che ha modificato in maniera importante la legge 288/2003, la Fondazione ha introdotto nel POAS recentemente adottato una strategia di rafforzamento governance aziendale che identifichi un vero modello organizzativo e di gestione integrato e orientato alla ricerca che responsabilizzi tutti gli organi strategici (Presidenza, Direzione Generale e Direzione Scientifica) congiuntamente al raggiungimento dei risultati. Inoltre contribuirà alla definizione delle politiche di ricerca del Ministero della salute, con il fine di implementare la qualità della ricerca sanitaria e la trasferibilità dei risultati e con l'obiettivo di rafforzare il rapporto fra ricerca, innovazione e cure sanitarie.

Il coinvolgimento attivo nello sviluppo di infrastrutture di ricerca e nell'implementazione tecnologica, anche in termini di trasferimento dei risultati alla pratica clinica e protezione e valorizzazione dei prodotti di ricerca (brevetti) (Progetto congiunto TTO4IRCCS, socio fondatore della con gli altri 3 IRCCS pubblici della Fondazione Innovazione Trasferimento Tecnologico) permette alla Fondazione di essere uno degli attori primari nello sviluppo di nuove conoscenze e nuovi modelli organizzativi della ricerca che troveranno la piena applicazione nel *Nuovo Besta* alla Città della Salute e della Ricerca.

La Convenzione Quadro con l'Università di Milano, che rende la Fondazione Besta polo Universitario, rappresenta una ulteriore affermazione del suo fondamentale ruolo formativo di alta specializzazione sia in campo assistenziale che di ricerca.

In tale contesto si inseriscono:

- a) le azioni volte ad attuare le Linee di azione definite nel Piano Operativo Salute (PON) con particolare attenzione alla *Traiettorie 2 “eHealth, diagnostica avanzata, medical device e mini invasività”; Traiettorie 3 “Medicina rigenerativa, predittiva e personalizzata”; Traiettorie 4 “Biotecnologia, bioinformatica e sviluppo farmaceutico”;*

- b) la partecipazione quale Stakeholder, insieme IRCCS, Università e centri di Ricerca, alla creazione e gestione delle Piattaforme Tecnologiche nazionali nell'area "Expo" in attuazione della Convenzione del 30 dicembre 2020 tra MUR, MoH, MEF e HT in ottemperanza a quanto disciplinato nella Legge 160/2019;
- c) il coinvolgimento nella predisposizione e successiva attuazione del PNRR per quanto riguarda lo svolgimento di progetti di ricerca fondamentale e/o applicata trasversale, secondo un approccio interdisciplinare, olistico e problem solving, messo in atto da reti di Università, Centri di Ricerca, ed altri soggetti pubblici e privati, con l'obiettivo di rafforzare le filiere della ricerca a livello nazionale e il ruolo nelle reti strategiche europee e internazionali;
- d) le azioni previste nell'ambito dell'Accordo di collaborazione quadro con i 4 IRCCS pubblici presenti sul territorio lombardo per l'attuazione di progetti di ricerca e sviluppo con ricadute dirette sull'ecosistema lombardo;
- e) l'attuazione di percorsi formativi universitari post laurea multidisciplinari di eccellenza nell'ambito delle neuroscienze (Scuole di Specializzazione, Dottorati di Ricerca, Master, ecc) e l'incentivazione alla partecipazione a programmi europei quali ERASMUS, Marie Curie Action, ERC.

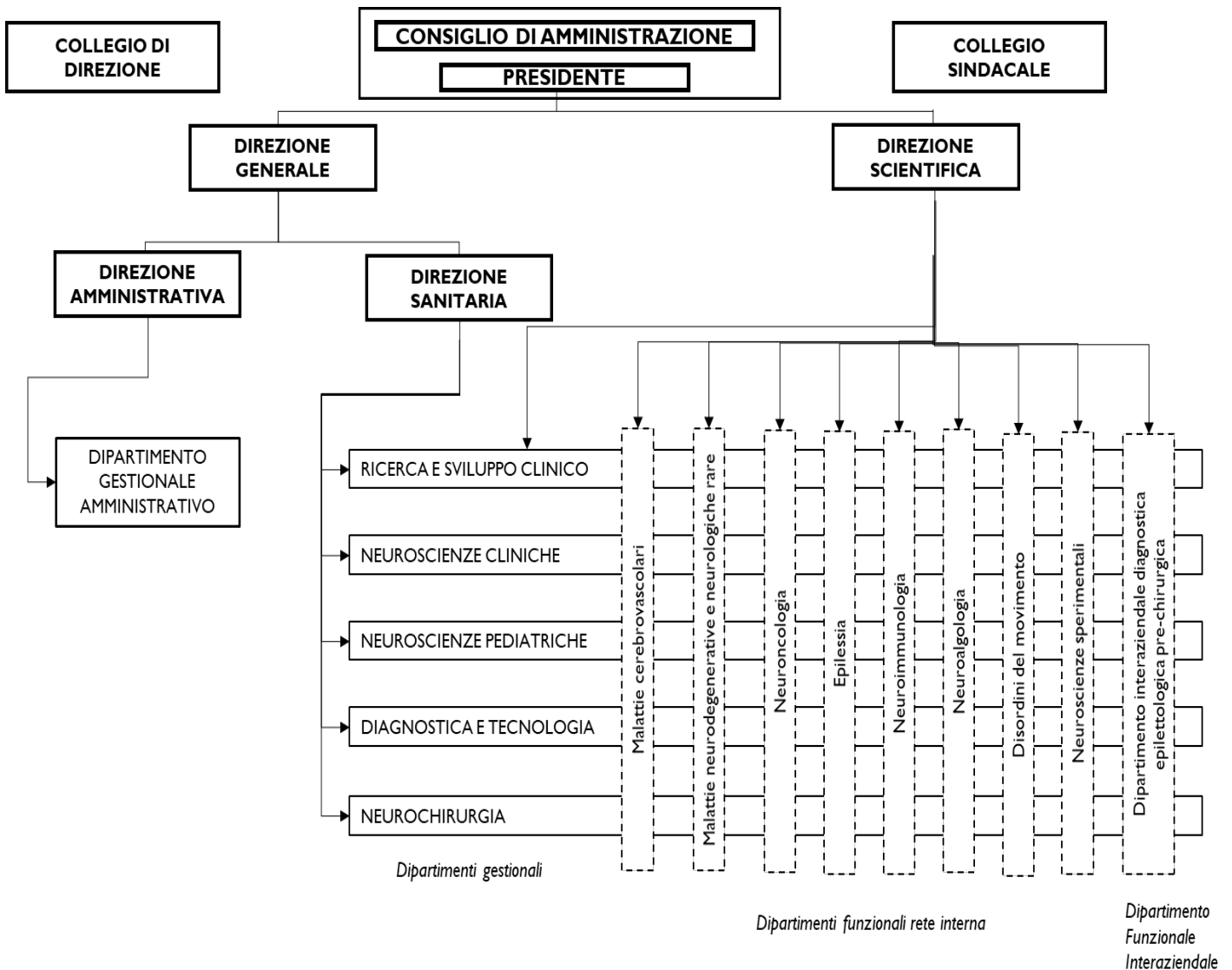
## Il contesto interno, l'organizzazione

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. XI/6812, del 2 agosto 2022, avente ad oggetto "Approvazione del Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS) 2022-2024 della Fondazione Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) di diritto pubblico Istituto Neurologico Carlo Besta, ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, comma 4 della Legge Regionale n. 33, del 30.12.2009 e s.m.i., come modificata con Legge Regionale n. 22 del 14/12/2021", è stato approvato il Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS) della Fondazione relativo al triennio 2022/2024 adottato con Deliberazione C.d.A. n. V/51, del 25 maggio 2022.

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](http://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 e valutazione della performance della Fondazione IRCCS Carlo Besta

Il modello si basa sulla mappa logica delineata da Regione Lombardia con riguardo alle aziende pubbliche afferenti al servizio sanitario regionale (Linee Guida OIV Regionale). Tiene conto del

quadro normativo di sviluppo di cui al novellato Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e delle Linee Guida n. 2/2017 e n. 5/2019 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

La misurazione e valutazione della *performance* si riferisce ad unità di analisi differenti, ma tra loro correlate:

- ✓ la PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
- ✓ la PERFORMANCE INDIVIDUALE

Gli strumenti di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale devono essere letti in un'ottica integrata con il "SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE", che coinvolge tutti i componenti dell'organizzazione (personale della dirigenza e del comparto).

I principi e le caratteristiche generali del modello adottato sono contenuti nel "regolamento per la valutazione del personale dipendente della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta" adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. V/75 del 26/07/2021.

Il già menzionato documento è pubblicato sul sito internet istituzionale (Sezione Amministrazione Trasparente/Performance).

LINK:

[http://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/export/sites/default/\\_gazzetta\\_amministrativa/amministrazione\\_trasparente/\\_lombardia/\\_fondazione\\_IRCCS\\_istituto\\_neurologico\\_carlo\\_best/010\\_dis\\_gen/020\\_att\\_gen/2017/Documenti\\_1491566312351/1632125017559\\_regolamento\\_per\\_la\\_valutazione\\_del\\_personale\\_dipendente\\_della\\_fondazione\\_deliberazione\\_cda\\_n.\\_75-2021.pdf](http://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/export/sites/default/_gazzetta_amministrativa/amministrazione_trasparente/_lombardia/_fondazione_IRCCS_istituto_neurologico_carlo_best/010_dis_gen/020_att_gen/2017/Documenti_1491566312351/1632125017559_regolamento_per_la_valutazione_del_personale_dipendente_della_fondazione_deliberazione_cda_n._75-2021.pdf)

Più precisamente:

- PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Riguarda l'operato della Fondazione nel suo complesso e delle sue articolazioni organizzative. Si articola in:

- **Performance di Ente** ovvero la valutazione annuale della Fondazione IRCCS Carlo Besta effettuata dal Consiglio di Amministrazione.
- **Performance di Dipartimento**, ovvero la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Dipartimento, in coerenza con il processo di budget;
- **Performance di Struttura Complessa** ovvero la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza del valutato, in coerenza

con il processo di budget. **Obiettivi di Incarico**, obiettivi che possono essere facoltativamente assegnati ai Dirigenti che ricoprono i seguenti incarichi:

- Direttori di SC
- Responsabili di SSD/SS
- Dirigenti con incarichi di natura professionale
- Titolari di incarichi di funzione

▪ **PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Ha come oggetto la valutazione dei comportamenti organizzativi del singolo, ovvero le attese della Fondazione IRCCS Carlo Besta legate al ruolo ricoperto. Per il solo personale Dirigente rientra in questo ambito di valutazione la dimensione professionale concernente il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali in termini di performance tecnico-specialistiche e didattico-scientifiche (sviluppo competenze tecnico/scientifiche).

Sulla base della contrattazione integrativa vigente presso la Fondazione, ai fini dell'attribuzione della "premialità", la valutazione ottenuta (70% Performance Organizzativa + 30% Performance Individuale) viene ricondotta come sintetizzato nelle tabelle di seguito riportate:

<b>DIRIGENZA</b>	
<b>RISULTATO OTTENUTO</b>	<b>PREMIO SPETTANTE</b>
< 60%	0
≥ 60% e < 95%	In proporzione
≥ 95%	100%

<b>COMPARTO</b>	
<b>RISULTATO OTTENUTO</b>	<b>PREMIO SPETTANTE</b>
< 60%	0
≥60% e < 90%	in proporzione
≥90%	100%

## **Risorse Umane**

Il numero di dipendenti al 31.12.2022, è stato pari a n.738 risorse così dettagliate:

- numero dipendenti “non sanitari”: n. 186
- numero dipendenti “sanitari” : n. 106 a cui si aggiungono n. 111 dipendenti della sezione “ricerca sanitaria”
- numero medici “dipendenti”: n. 138
- numero medici “convenzionati”: n. 2 convenzionati universitari
- numero personale infermieristico: n. 195

## **Risorse Economico-Finanziarie**

Si espone, di seguito, il confronto tra i dati del BES 2022 e quelli del BES 2021, suddivisi per macrovoci di ricavi e costi, con un sintetico commento sugli scostamenti.

L’esercizio 2022, a fronte della programmazione effettuata con le Regole di Sistema approvate con DGR 5941 del 07.02.2022 e con il BPE 2022 approvato con DGR 1492 del 11/02/2022 e successive integrazioni.

	<i>Valore netto al 31/12/2021</i>	<i>Valore netto al 31/12/2022</i>	<i>Variazione</i>
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>(B-A)</b>
<b>RICAVI</b>			
DRG	27.431.632	29.290.209	1.858.577
Funzioni non tariffate	6.196.876	6.075.136	- 121.740
Ambulatoriale	12.045.836	11.828.112	- 217.724
Neuropsichiatria	883.987	849.355	- 34.632
Screening	-	197	197
Entrate proprie	3.829.175	4.073.434	244.259
Libera professione (art. 55 CCNL)	6.919.956	8.652.585	1.732.629
Psichiatria	-	-	-
File F	16.510.519	23.014.185	6.503.666
Utilizzi contributi esercizi precedenti	1.097.938	2.350.069	1.252.131
Altri contributi da Regione (al netto rettifiche)	8.372.456	6.002.201	- 2.370.255
Altri contributi (al netto rettifiche)	1.298.801	1.876.666	577.865
Proventi finanziari e straordinari	302.701	1.614.211	1.311.510
Prestazioni sanitarie	11.219.840	11.305.644	85.804
<b>Totale Ricavi (al netto capitalizzati)</b>	<b>96.109.717</b>	<b>106.932.004</b>	<b>10.822.287</b>

Nell'anno 2022 si è evidenziato un trend dei ricavi complessivamente in crescita rispetto al 2021. In particolare l'attività di ricovero si presenta in aumento rispetto all'esercizio precedente rispettivamente di +€1.858.577 mentre l'aumento sostanzioso dei farmaci file F pari a € 6.503.666. La ripresa dell'attività, a seguito del periodo pandemico, è riscontrabile anche nell'aumento dei ricavi da Libera professione (+€ 1.732.629).

### Costi

		Valore netto al 31/12/2021	Valore netto al 31/12/2022	Variazione
		A	B	(B-A)
<b>COSTI</b>				
AOIC01	Personale	32.659.713	34.105.303	1.445.590
AOIC02	IRAP personale dipendente	2.164.450	2.265.061	100.611
AOIC03	Libera professione (art. 55 CCNL) + IRAP	4.849.180	5.912.057	1.062.877
AOIC04	Beni e Servizi (netti)	56.632.712	64.660.573	8.027.861
AOIC05	Ammortamenti (al netto dei capitalizzati)	358.158	328.498	- 29.660
AOIC06	Altri costi	1.871.432	2.058.260	186.828
AOIC07	Accantonamenti dell'esercizio	6.433.490	4.591.266	- 1.842.224
AOIC08	Oneri finanziari e straordinari	149.248	839.626	690.378
AOIC17	Integrativa e protesica	-	-	-
	<b>Totale Costi (al netto capitalizzati)</b>	<b>105.118.383</b>	<b>114.760.644</b>	<b>9.642.261</b>

Complessivamente nell'esercizio 2022 il costo per Beni e Servizi è stato pari a € 64.660.573, in aumento di € 8.027.861 (+ 14,20%) rispetto al Bilancio d'esercizio 2021, e di € 4.850.547 (+24,9%) rispetto al 2020.

VOCI	CE 2021	CE 2022	CE 2022-CE 2021
Dispositivi medici	6.181.151	6.866.374	685.223
Beni sanitari	4.999.784	4.344.146	- 655.638
Altri Beni e Servizi	16.672.726	18.578.677	1.905.951
Consulenze e comandi	961.056	1.044.745	83.689
<b>TOTALE BENI E SERVIZI (al netto di File F, HCV, Doppio canale e I Ciclo e utilizzi)</b>	<b>28.814.717</b>	<b>30.833.943</b>	<b>2.019.226</b>
FileF	16.510.519	23.014.185	6.503.666
FileF/Doppio canale	9.866.322	9.778.909	- 87.413
<b>TOTALE FARMACI A DISTRIBUZIONE DIRETTA</b>	<b>26.376.841</b>	<b>32.793.094</b>	<b>6.416.253</b>
<b>TOTALE BENI E SERVIZI netto utilizzi</b>	<b>55.191.558</b>	<b>63.627.037</b>	<b>8.435.479</b>
Utilizzi dell'anno	705.797	909.311	203.514
Contributi dell'anno	735.357	124.225	- 611.132
<b>TOTALE BENI E SERVIZI LORDO</b>	<b>56.632.712</b>	<b>64.660.573</b>	<b>8.027.861</b>

L'incremento dei costi è in larga parte dovuto all'aumento del costo dell'energia elettrica pari a € 1.290.164 (rientrante nella voce "Altri Beni e Servizi") e all'aumento dei costi per file F pari a € 6.503.666.

Il Costo del personale anno 2022 risulta in linea con l'assegnazione di Regione Lombardia di cui al Decreto Presidenza n. 57 del 29/05/2023 per un importo pari ad € 36.370.364.

## OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI

### Il ciclo di gestione della performance 2022

La programmazione per l'anno 2022 si è sviluppata in coerenza con quanto definito con la Deliberazione del Direttore Generale n. 57 del 31 gennaio 2022, con la quale è stato approvato il Piano della Performance 2022-2024, nel quale sono definite le linee di programmazione da conseguire nel triennio, in coerenza con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022-2024, adottato con Deliberazione del CdA n. V/23 del 31 marzo 2022, integrati durante l'anno con:

- la DGR 24 gennaio 2022, n. 5883 avente ad oggetto “Misure per la riduzione dei tempi d’attesa” in cui la Giunta Regionale approva il nuovo modello di remunerazione delle prestazioni;
- la DGR 7 febbraio 2022, n. 5924 “Determinazioni in merito alla remunerazione di alcune prestazioni di assistenza ospedaliera per acuti” in cui la Giunta Regionale definisce la nuova modalità di remunerazione delle prestazioni con abbattimenti legati alla gestione delle liste di attesa per i ricoveri chirurgici oncologici;
- la DGR 7 febbraio 2022, n. 5941 avente ad oggetto: “Determinazioni in ordine alla gestione del servizio sanitario e sociosanitario per l’esercizio 2022 – Quadro economico programmatorio” in cui la Giunta Regionale, nel programmare l’assistenza sociosanitaria per l’esercizio, ha approvato l’inquadramento economico del sistema per l’anno 2022 e le relative indicazioni specifiche per gli Enti Sanitari del Sistema Socio-Sanitario Regionale in tema di bilanci, gestione finanziaria e efficientamento della spesa;
- la deliberazione del Consiglio d’Amministrazione n. V/19 del 14 febbraio 2022 con la quale la Fondazione ha approvato il “Bilancio Preventivo Economico dell’esercizio 2022”;
- DGR 11 aprile 2022, n. 6255 avente ad oggetto “Misure per la riduzione dei tempi d’attesa” in cui la Giunta Regionale definisce una estensione delle aree di intervento previste dalla DGR 24 gennaio 2022, n. 5883;
- la nota protocollo n. GI.2022.0019300 del 27/04/2022 della DG Welfare avente ad oggetto “Applicazione della DGR 21 febbraio 2022, n. 6002 “Determinazioni in merito al piano per le liste di attesa 2022” in cui sono definiti gli obiettivi da conseguire per l’area dei ricoveri chirurgici programmati e di specialistica ambulatoriale, le risorse assegnate, le modalità di monitoraggio e le scadenze per la presentazione dei piani attuativi aziendali di governo delle liste di attesa;

- la deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. V/39 del 27 aprile 2022 con la quale la Fondazione ha assegnato gli obiettivi al Direttore Generale e al Direttore Scientifico per l'anno 2022;
- la DGR 16 maggio 2022, n. 6387 avente ad oggetto "Determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione per l'anno 2022" in cui la Giunta Regionale approva gli indirizzi di programmazione per l'anno 2022;
- il Contratto 2022 tra ATS Milano Città Metropolitana e la Fondazione IRCCS Besta, sottoscritto in data 27 giugno 2022, in cui vengono definiti i rapporti giuridici ed economici per l'erogazione delle prestazioni di ricovero e cura, specialistica ambulatoriale, diagnostica strumentale e neuropsichiatria infantile;
- la nota protocollo n. GI.2022.0026788 del 29/06/2022 avente ad oggetto "Precisazioni in merito al piano per le liste di attesa 2022 e primo report di monitoraggio" in cui si forniscono ulteriori indicazioni in merito all'attività aggiuntiva da erogare a partire dal 1 aprile 2022, alle relative tariffe orarie da applicare al personale coinvolto e alle modalità e pubblicazione dei report di monitoraggio della produzione;
- la DGR n. XI/7475 del 30 novembre 2022 "Primo provvedimento urgente per il contenimento dei tempi di attesa per le prestazioni di specialistica ambulatoriale" in cui la Giunta Regionale individua ulteriori misure mirate al contenimento dei tempi di attesa con specifico riferimento alle prestazioni di specialistica ambulatoriale, anche attraverso il continuo monitoraggio dell'andamento del sistema di governo delle liste d'attesa.

La Direzione Strategica e la Direzione Scientifica della Fondazione, tenuto conto dei documenti di programmazione e delle direttive di Regione Lombardia e Ministero della Salute, ha identificato le linee di indirizzo da adottare per l'anno 2022 e gli obiettivi specifici da conseguire assegnati alle Strutture della Fondazione con Deliberazione del Direttore Generale n. 450 del 29 luglio 2022 e n. 833 del 28 settembre 2022.

E' stato effettuato uno stato di avanzamento intermedio degli obiettivi al 30/09/2022, presentato in data 7 novembre 2022 al Nucleo di Valutazione durante il quale non sono state evidenziate criticità di sostanza. Nel mese di maggio 2023 è stato completato il processo di valutazione degli obiettivi per l'anno 2022 legati alla Performance Organizzativa, i risultati raggiunti sono stati presentati al Nucleo di Valutazione in versione definitiva durante l'incontro del 18 maggio 2023.



## Obiettivi di performance – Ricerca sanitaria

Nell'anno 2022 l'analisi e la valorizzazione della produzione scientifica dei ricercatori della Fondazione conferma una produttività di livello elevato, con pubblicazione su riviste peer-reviewed ad alto impatto. Rispetto al 2021, c'è una sostanziale costanza nei valori di impact factor grezzo e normalizzato: numero pubblicazioni: 372 nel 2022 vs 403 nel 2021; IF grezzo: punti 2.666.72 nel 2022 vs 2.738,83 nel 2021; IF normalizzato: punti 1.789.87 nel 2022 vs 1.712.33 nel 2021. In termini di attrazione risorse la Fondazione ha ottenuto un contributo complessivo di Ricerca Corrente di € 4.600.000, con un incremento del 9% rispetto all'anno precedente. Tale risultato, conferma il trend in crescita del finanziamento, in controtendenza rispetto al triennio precedente.

Nell'ambito dell'Accordo Quadro tra Regione Lombardia e i 4 IRCCS pubblici per lo sviluppo di una infrastruttura di trasferimento tecnologico, con riferimento ai progetti regionali POR-FER 2014-2020 – TTO4IRCCS, nel corso del 2022 le attività si possono riassumere come di seguito: 1) Costituzione della Commissione Brevetti congiunta; 2) Rilascio del sito web dedicato [www.policlinico.mi.it/tto4irccs](http://www.policlinico.mi.it/tto4irccs); 3) è stato costituito un albo unico degli studi di consulenti brevettuali, 4) è stato attivato il gruppo di lavoro specifico per la formazione in ambito di valorizzazione della proprietà intellettuale al fine di accrescere la conoscenza degli strumenti a supporto dei ricercatori ed incentivare una sempre maggiore attività di trasferimento tecnologico. Si sono tenuti 4 seminari di formazione programmati congiuntamente dai 4 IRCCS pubblici. La compartecipazione della Fondazione all'ufficio di Trasferimento tecnologico Congiunto ha permesso di avviare un processo interno di sensibilizzazione e crescita in questo settore, attraverso il coinvolgimento di personale interno con diverse competenze, una maggior attenzione agli aspetti comunicativi che hanno generato visibilità delle nostre invenzioni, aumento delle proposte di protezione, individuazione di nuove opportunità di sviluppo.

In riferimento alle nuove progettualità, il 2022 è stato un anno particolarmente proficui in termini di approvazione di nuovi progetti di ricerca il cui avvio sarà previsto nel corso del 2023. Tali progettualità sono per la maggior parte legate a progetti approvati in bandi industriali (MISE), in risposta al Programma Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e al Piano nazionale Complementare (PNC) e nell'ambito del Piano Nazionale Salute (POS).

In attuazione delle linee strategiche adottate dalla Direzione scientifica e in linea con gli orientamenti regionali e nazionali in relazione all'implementazione tecnologica per il potenziamento della dotazione strumentale di elevato valore innovativo si è dato particolare sostegno agli investimenti pluriennali in apparecchiature e piattaforme tecnologiche di ricerca altamente innovative.

In termini di valorizzazione del personale di ricerca sono state assegnate le fasce superiore a tutto il personale assunto con il CCNL Comparto Sanità – Area Ricerca, con almeno due anni di anzianità. In attuazione dell'art. 13 del CCNL Comparto Sanità – Area Ricerca Sanitaria, con deliberazione del CDA n. V/54 del 25/05/2022 è stato adottato il Regolamento in ordine ai “criteri per l'assegnazione della premialità – area del comparto personale della ricerca sanitaria”. Le quote premiali sono state distribuite nel mese di luglio.

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

In data 31/03/2022, con Deliberazione CDA n. V/23/2022, è stato adottato il P.T.P.C.T. 2022-2024.

La Fondazione, in occasione della definizione del ciclo della performance, individua obiettivi e indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione nonché i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione del P.T.P.C.T., così come espressamente previsto dall'ANAC nel PNA 2019 che recita testualmente “*le amministrazioni includono negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione delle misure previste nel P.T.P.C.T.*”.

Per il 2022 sono stati previsti in capo alle varie Strutture obiettivi in ambito di prevenzione corruzione e trasparenza in coerenza con le misure presenti nel P.T.P.C.T., come di seguito indicati:

OBIETTIVO	MISURA	INDICATORE
<b>Attuazione del P.T.P.C.T. anno 2022</b>	Monitoraggio degli adempimenti previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024 in capo ad ogni U.O.C.	Trasmissione al RPCT dei report previsti e delle misure adottate. SI/NO

Le misure di prevenzione individuate relativamente all'anno 2022 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:

<https://www.istituto-besta.it/relazione-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione>

### ***Monitoraggio degli adempimenti previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024 in capo ad ogni U.O.C.***

L'R.P.C.T. ha richiesto a ciascun referente, un report sull'attività di monitoraggio svolta per ogni sotto processo individuato a rischio corruzione, come descritti nell'allegato I del P.T.P.C.T. 2022/2024.

Tali report, sono stati trasmessi a cura delle singole UOC/Direzioni/Servizi al R.P.C.T. 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 R.P.C.T. ed 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 2022 il Gruppo di lavoro per la Trasparenza ha svolto n. 4 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 R.P.C.T. 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 ha rappresentato il prosieguo delle attività già intraprese nel precedente triennio, in un'ottica di continuità di percorso del PAP 2017-2019, inerente in particolar modo le seguenti aree tematiche:

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

In riferimento all'area del benessere organizzativo, sono stati realizzati i seguenti progetti:

- Prosecuzione del monitoraggio sullo smart working ordinario;
- Progettazione ed erogazione di percorsi formativi dedicati.

#### 1) **Progetto sperimentale "Lo Smart Working per la valorizzazione e sviluppo delle Risorse Umane"**.

Come già avvenuto nel 2021, a fine 2022 il CUG, in stretta sinergia con la S.C Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, ha realizzato il progetto "**Monitoraggio lavoro agile**" che ha portato all'elaborazione di un apposito questionario sullo Smart Working, sia per smart worker che per dirigenti/responsabili.

Si riporta una sintesi dei risultati emersi a seguito dell'elaborazione dei dati:

- l'**86%** dei responsabili, che hanno risposto, hanno valutato positivamente l'esperienza di lavoro agile del personale afferente e si sono dichiarati favorevoli a concederlo nuovamente;

- il **100%** dei lavoratori agili, che hanno risposto, hanno valutato positiva l'esperienza e si sono dichiarati interessati alla prosecuzione.

Gli esiti del monitoraggio, condotti in forma anonima ed aggregata, sono stati successivamente illustrati nelle sedi istituzionali.

## **2) Progettazione ed erogazione di percorsi formativi dedicati**

### Corso di formazione "Strumenti di benessere corpo-mente"

E' stato attivato un percorso formativo dedicato alla gestione di stress e di situazioni di burn out, che ha incluso sia una formazione teorica, sia una formazione pratica di gruppo con proposte di differenti strumenti di rilassamento, consentendo ai partecipanti di sperimentare tecniche utili nella prevenzione e gestione dello stress.

### Corso di formazione "RISPETTO E PARITA' - Progetto di in-formazione e formazione diretto ai componenti dei CUG sanitari"

Nel 2022 sono state erogate n. 2 edizioni del corso di formazione realizzato nell'ambito della rete regionale CUG con la partecipazione di un totale di 23 rappresentanti dei CUG sanitari regionali.

L'iniziativa si è posta l'obiettivo di promuovere comportamenti rispettosi del principio di parità, diffondendo la conoscenza della normativa in materia di contrasto alla violenza contro le donne, nonché pratiche di valorizzazione delle differenze in un'ottica di risoluzione dei conflitti relazionali.

E' inoltre continuato il monitoraggio delle azioni già avviate con il precedente PAP per favorire l'equilibrio di genere all'interno degli organismi decisionali della Fondazione e per promuovere e supportare le donne sul luogo di lavoro.

È inoltre continuata la vigilanza sul rispetto della normativa sulla composizione delle Commissioni d'esame e di concorso (art. 57 c.5.l lettera a del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165) che prevede che almeno un terzo dei componenti delle medesime sia di sesso femminile (rif.to Tabella I.8).

Per questa attività al nostro Istituto è stato conferito il Premio Leads Donne Protagoniste in Sanità per la categoria "Enti pubblici e privati accreditati" con una cerimonia che si è svolta il 20/06/2022 a Roma presso il Ministero della Salute

Attualmente il Comitato è impegnato nella predisposizione del nuovo Piano di Azioni Positive per il triennio 2023-2025.

Si segnala infine che, in adempimento a quanto previsto dalla Direttiva n. 2/2019, è stata trasmessa al Dipartimento Funzione Pubblica le relazioni annuali sulla situazione del personale - Anno 2022.

## Lavoro Agile 2022

La Fondazione Carlo Besta, in attuazione dell'art. 14 della legge 124/2015 e della legge n. 81/2017, ha adottato, con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. V 83 del 26 novembre 2020 il regolamento aziendale in materia di "lavoro agile" (smart working) al fine di promuovere, in particolare, i seguenti obiettivi:

- incrementare e migliorare la work-life balance (conciliazione vita-lavoro);
- ridurre il tasso di assenteismo;
- aumentare il livello di motivazione;
- aumentare il benessere organizzativo e la conseguente fidelizzazione del personale;
- incrementare la performance organizzativa;
- ridurre l'impatto sull'ambiente in termini di riduzione dell'utilizzo dei mezzi di trasporto collettivi e individuali contribuendo alla diminuzione del traffico veicolare e dell'inquinamento ambientale;
- rimodulare l'articolazione della presenza in servizio per favorire il distanziamento sociale;

Con deliberazione del Direttore Generale n. 112, del 23/02/2022, a seguito di avviso pubblico interno, sono stati autorizzati allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità "agile", per l'anno 2022, n. 135 dipendenti:

Ricercatore sanitario	Collaboratore professionale di ricerca sanitaria	Comparto amministrativi	Comparto tecnici/sanitari	Dirigenti Medici	Dirigenti Sanitari	Dirigenti Tecnici
36	14	37	21	6	20	1

Con deliberazione del Direttore Generale n. 396, del 13/07/2022, a seguito di avviso pubblico interno, sono stati autorizzati allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità "agile", per l'anno 2022, altri n. 11 dipendenti:

Ricercatore sanitario	Collaboratore professionale di ricerca sanitaria	Comparto amministrativi	Dirigenti amministrativi	Dirigenti Medici	Dirigenti Sanitari
6	1	1	1	1	1

A tutti i dipendenti a cui è stato concesso di svolgere la propria attività in modalità “agile” è stato fatto sottoscrivere un “contratto integrativo” che disciplina:

- ✓ le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della sede di lavoro;
- ✓ le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro;
- ✓ la durata del contratto, le modalità di recesso d'iniziativa del dipendente, ovvero da parte della Fondazione;
- ✓ gli obblighi connessi all'espletamento dell'attività in modalità agile;
- ✓ l'individuazione delle giornate e/o delle fasce orarie di lavoro agile;
- ✓ le fasce di contattabilità;
- ✓ le specifiche concernenti la connettività e la manutenzione della dotazione informatica;
- ✓ le eventuali deroghe alle previsioni generali previste in ragione della natura dell'attività attività svolta;
- ✓ le tutele e gli specifici adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro, riservatezza e protezione dei dati;
- ✓ Il monitoraggio degli obiettivi;

Ogni domanda di lavoro agile é passata al vaglio del Dirigente responsabile della S.C./servizio, nonché del Direttore di Dipartimento/Direttore, che hanno verificato la compatibilità tra profilo professionale/mansioni svolte e lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile e contestualmente hanno definito:

- le attività effettuabili in modalità agile e le modalità del loro monitoraggio;
- il numero massimo di giornate mensili concedibili (entro il limite massimo aziendale fissato nel regolamento)

In via del tutto eccezionale, durante la fase di emergenza sanitaria (periodo 2022) e nel rispetto del principio della “flessibilità” di organizzazione della propria attività, mantenendo invariati i servizi resi all'utenza come previsto dalla circolare del 5 gennaio 2022 a firma congiunta dell'ex Ministro per la Pubblica Amministrazione Renato Brunetta e del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali Andrea Orlando, è stato consentito, previa autorizzazione del responsabile diretto del lavoratore agile, il cumulo delle relative giornate nel limite della durata del contratto individuale.

## SALUTE DIGITALE:

Chi usufruisce dello smart working espleta la propria attività lavorativa servendosi di strumenti informatici forniti dalla Fondazione o degli strumenti di proprietà personale, a seguito di una corretta verifica della compatibilità tecnica da parte della SC Sistemi Informativi Aziendali (di seguito SC SIA).

Nel corso del 2022 sono state perfezionate le procedure di richiesta e abilitazione alla VPN aziendale, con una particolare attenzione agli aspetti di sicurezza informatica e alle verifiche di adeguatezza e aggiornamento dei SW utilizzati. Questo rende evidenza dell'interesse della Fondazione verso investimenti di digitalizzazione dei processi e dei servizi alla propria utenza.

Nell'ottica di digitalizzare il processo di autorizzazione a svolgere l'attività in lavoro agile la SC SIA fornisce l'abilitazione alla VPN aziendale solo previa compilazione di apposito modulo aziendale, al cui interno devono essere specificati i dati del richiedente e lo strumento utilizzato, al fine di verificarne le caratteristiche di conformità e sicurezza (aggiornamento del sistema operativo, antivirus ecc) e preservare l'integrità e sicurezza dell'infrastruttura aziendale.

Il lavoro agile è inoltre agevolato dall'utilizzo di sistemi di collaboration di cui l'azienda si è dotata per la condivisione di documenti in cloud e l'integrazione tramite sistema di posta elettronica.

Nel dettaglio:

- **Help desk informatico dedicato al lavoro agile:** il servizio di supporto, avviato nel 2021, continua a fornire supporto utilizzando la piattaforma di trouble ticketing già presente in azienda per la gestione di tutte le segnalazioni di tipo informatico;
- **Presenza di un sistema VPN:** la connessione VPN viene consentita al richiedente a seguito di opportuna richiesta e autorizzazione del proprio Responsabile;
- **Presenza di una Intranet:** costantemente aggiornata e disponibile per tutti i dipendenti della Fondazione. Nella Intranet di Istituto sono presenti gli applicativi e i moduli necessari per la richiesta di attivazione della VPN e per la corretta installazione;
- **Presenza di sistemi di collaboration:** l'azienda è dotata della suite di collaboration di Microsoft Office 365.

Rispetto al 2021, nel corso del 2022 è stato aumentato il numero di licenze disponibili per adeguarsi all'aumento di richieste interne e alla disponibilità di nuovi prodotti di collaboration, al fine di un utilizzo del lavoro Agile sempre più pervasivo e performante,



che permetta l'integrazione con la posta elettronica e la conservazione dei dati/prodotti intermedi dell'attività svolta.

- **N. firma digitale tra i lavoratori agili:** la firma digitale viene abilitata per tutti coloro che utilizzano applicativi o piattaforme nazionali/regionali in cui ne viene richiesto l'utilizzo. Questa funzionalità viene abilitata a seguito della richiesta della carta SISS all'ufficio aziendale preposto (Pda/Pdr), che procede all'emissione della carta e all'abilitazione della firma in base al profilo professionale;
- **% lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione:** le tecnologie digitali della Fondazione sono a disposizione di coloro che ne fanno richiesta, si stima che per il 2022 che il 100% dei lavoratori agile le utilizzi.

In ambito di formazione e di sviluppo delle competenze digitali, sono stati realizzati i seguenti progetti:

- adesione della Fondazione al progetto "Syllabus - Competenze digitali per la P.A.", promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Il progetto, avviato nel 2022 ed in fase di svolgimento, intende rafforzare le competenze digitali di base dei dipendenti pubblici, mediante la compilazione di un test di assessment per la valutazione delle competenze iniziali di 5 aree specifiche (Dati, informazioni e documenti informatici - Comunicazione e condivisione - Sicurezza - Servizi online - Trasformazione digitale) e la successiva attivazione di moduli formativi finalizzati ad aumentare il livello di padronanza per ciascuna area.

Nell'anno 2022, in fase sperimentale, il progetto è stato rivolto a tutto il personale amministrativo, con progressiva estensione negli anni successivi al restante personale.

- erogazione del percorso formativo "*Sicurezza informatica: protezione dei dati e misure di prevenzione*". L'obiettivo del corso è stato quello di fornire consapevolezza nell'utilizzo dei dispositivi e del mondo web, consolidando le conoscenze pratiche e teoriche necessarie per riconoscere gli attacchi informatici, evitarli e come comportarsi. Sono stati coinvolti 595 dipendenti, con la fruizione completa del corso da parte di 589 dipendenti (99%).

## RESPONSABILE PER LA TRANSIZIONE AL DIGITALE (RTD)

Nel corso dell'anno 2022 sono continuate le attività di consolidamento nell'utilizzo dei servizi di telemedicina che mette a disposizione dei pazienti una App per i device, l'autenticazione con SPID e il servizio di supporto dedicato per assistenza sui problemi tecnici e di collegamento. Dall'avvio del progetto sono state erogate in totale oltre 10.000 prestazioni in telemedicina.

## QUESTIONARIO LAVORO AGILE 2022

Nel corso dell'anno 2022 è stato somministrato ai lavoratori "agili" ed ai loro responsabili un questionario funzionale a verificare l'andamento dell'attività in "smart working".

L'indagine, svolta per verificare l'andamento dell'attività e proporre eventuali azioni correttive, ha coinvolto i 146 dipendenti, autorizzati allo smart working ai sensi delle deliberazioni n. 112 del 23.02.2022 e n. 396 del 13/07/2022, e i loro responsabili: tra loro ha risposto alle domande il 65 % dei dipendenti coinvolti e il 54 % dei responsabili.

In sintesi l'analisi dei questionari evidenzia l'alto gradimento del "lavoro agile" e del relativo regolamento adottato dalla Fondazione: i risultati hanno dimostrato che l'86% dei responsabili valuta positivamente l'esperienza di lavoro agile del personale ed è favorevole a concederlo nuovamente; il 100% dei lavoratori agili valuta in maniera positiva l'esperienza ed è interessato a proseguirla

I lavoratori agili che hanno risposto al questionario sono stati:

- n.14 maschi e n. 81 femmine
- n.18 afferenti alla dirigenza e 77 afferenti al comparto

Dalle risposte emerge inoltre che il 9% non ha usufruito del lavoro agile, pur avendo sottoscritto il contratto integrativo.

Nel corso dell'anno 2022 sono state effettuate n. 2092 giornate in lavoro agile.

Si evidenzia inoltre una riduzione del tasso di assenteismo come si evince dalla tabella che si riporta:

% ASSENTEISMO		
ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022
39,88%	35,70%	32,57%

Il lavoro agile ha generato, secondo le risposte ottenute dai lavoratori agili che hanno partecipato al questionario ha generato

- miglioramento delle competenze digitale **43%**
- maggiore autonomia nel lavoro **53%**
- maggiore fiducia e responsabilizzazione **67%**
- un incremento ed miglioramento della work-life balance **83%**
- un aumento della motivazione **65%**
- minor utilizzo dei mezzi di trasporto a motore **86%**




Nonostante i feedback prevalentemente positivi, dalla survey emerge che rimangono ancora alcuni aspetti da migliorare, come il controllo degli obiettivi da parte dei responsabili.

Al fine di garantire il rispetto degli adempimenti previsti in materia di lavoro agile è stata disciplinata, all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione P.I.A.O. 2023 – 2025, la seguente misura:




Attività	Misure / Indicatore	UOC coinvolte
Lavoro agile	Audit di controllo periodici per verificare la correttezza degli adempimenti in materia di lavoro agile	Team Internal Audit

## Monitoraggio Obiettivi PIAO Anno 2022





### TELEMEDICINA – RESPONSABILE SIA – ANNO DI RIFERIMENTO 2022

TIPOLOGIA OBIETTIVO	OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	RENDICONTAZIONE AL 31/12/2022	VALUTAZIONE  
OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO	Introduzione sistema di autenticazione SPID per l'accesso alla piattaforma di telemedicina	Piena accessibilità digitale da parte dei pazienti ai servizi di telemedicina erogati dalla Fondazione	Sviluppo e realizzazione delle progettualità, secondo le linee guida AGID e gli scenari di integrazione previsti da Regione Lombardia	Nel mese di gennaio 2022 si è conclusa positivamente l'attività di configurazione dell'accesso ai servizi di telemedicina tramite autenticazione SPID - secondo quanto previsto dalle direttive AGID e dagli scenari di integrazione di Regione Lombardia - con il contestuale avvio del servizio stesso.	

## SITO WEB ISTITUZIONALE – STAFF DIREZIONE GENERALE – ANNO DI RIFERIMENTO 2022

TIPOLOGIA OBIETTIVO	OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	RENDICONTAZIONE AL 31/12/2022	VALUTAZIONE  
OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO	Realizzazione di un'identità visiva più chiara, che migliori il dialogo con i pazienti/utenti e la fruizione delle informazioni e dei servizi offerti dalla Fondazione.	Maggiore interconnessione con il paziente/utente	<p>Aggiornamento dell'identità visiva delle sezioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La Fondazione</li> <li>- Per il Paziente</li> <li>- Università</li> <li>- Contatti</li> <li>- Comunicazione</li> </ul> <p>Servizi offerti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pubblicazione dell'80% di schede di presentazione dei singoli specialisti e delle loro attività.</li> </ul>	<p>Nel corso del 2022 è stato rivisto l'intero assetto della home page, con particolare riferimento alle sezioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La Fondazione</li> <li>- Per il Paziente</li> <li>- Università</li> <li>- Contatti</li> <li>- Comunicazione</li> </ul> <p>Questa attività ha comportato la rimodulazione dei contenuti al fine di ottimizzare la fruibilità delle informazioni di primario interesse di pazienti e utenti. Sono state pubblicate oltre 80% delle schede persona riferite ai singoli specialisti.</p>	

## RICERCA – RESPONSABILE DIREZIONE SCIENTIFICA – ANNO DI RIFERIMENTO 2022

TIPOLOGIA OBIETTIVO	OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	INDICATORE	RENDICONTAZIONE AL 31/12/2022	VALUTAZIONE  
OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO	Open access riproducibilità delle scoperte, nuova conoscenza	Accessibilità alla comunità scientifica dei dati grezzi degli studi sperimentali e dei lavori scientifici dei ricercatori della Fondazione	Implementazione del repository Zenodo Richiesta di accessi	<p>Nel 2022 c'è stato un incremento delle richieste di accesso ai dati grezzi del 130%. Su circa 250 data set pubblicati le richieste sono state nell'ordine del 10%. Nel 2021 le richieste di accesso sono state di circa il 5% dei data set pubblicati.</p>	
OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO	Open access riproducibilità delle scoperte, nuova conoscenza	Ottimizzazione e regolamentazione e dello scambio di materiale	Gestione delle Biobanche di istituto tramite piattaforma web	È stato approvato il "Regolamento di gestione della "biobanca besta" per la raccolta, conservazione	

		biologico		e distribuzione di campioni biologici per fini di ricerca” E' stato acquisito il dominio e creata la piattaforma web per la gestione delle richieste di materiale biologico dall'esterno.	
OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO	Migliorare la comunicazione delle attività di ricerca, clinica e sperimentale, e delle risorse umane e non, coinvolte	Miglioramento della fruibilità del sito web	Analisi delle necessità e definizione della struttura base	Dall'analisi è emersa l'importanza di dotarsi di una sezione del sito in inglese per agevolarne la fruizione a livello internazionale. A questo proposito sono state pubblicate 66 pagine con biosketch e CV bilingue dei singoli ricercatori sanitari con l'elenco delle loro pubblicazioni. E' in fase di studio l'alberatura delle sezioni del sito in inglese dedicate alle attività delle singole SC e dei Dipartimenti. Le attività di Trasferimento Tecnologico della Fondazione sono state descritte nel sito del TTO congiunto dei 4 IRCCS pubblici lombardi ( <a href="https://www.tto4irccs.it">https://www.tto4irccs.it</a> )	