

<b>Codice</b>	<b>Note (eventuali)</b>

<b>AREA DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI</b>			
<b>Cod.</b>	<b>Macro-area</b>	<b>Comportamento organizzativo</b>	<b>Peso (%)</b>
CO1			
CO2			
CO3			
Totale			0,00

Luogo e Data

Roma,

Firma Direttore generale / sanitario / amministrativo

Firma Direttore

## 6 IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA *PERFORMANCE*

### 6.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano

Coerentemente a quanto previsto dal Sistema di misurazione della *performance*, le fasi, i soggetti e i tempi per la redazione del Piano sono di seguito sintetizzati, distinguendo quelli relativi alla pianificazione strategica, da quelli della programmazione dell'attività ricorrente (cfr. paragrafi 3.1 e 3.2 del Sistema):

#### ***Pianificazione strategica***

<b>Fasi</b>	<b>Risultati</b>	<b>Attori coinvolti</b>	<b>Scadenza</b>
Fase discendente	Bozza di lavoro dell'Atto di indirizzo	UOC PSB	Marzo anno (n-1)
	Bozza definitiva dell'Atto di indirizzo	DG/DS/DA, parere Consiglio d'indirizzo	Maggio
	Adozione dell'Atto di indirizzo	DG	30 Giugno
Fase ascendente	Proposta obiettivi specifici, operativi, indicatori, livelli di partenza e <i>target</i>	UOC PSB/Direttori	Settembre
Consolidamento	Definizione obiettivi specifici, operativi, indicatori, livelli di partenza e <i>target</i>	DG/Direttori	Novembre

### Programmazione dell'attività ricorrente

Fasi	Risultati	Attori coinvolti	Scadenza
Fase ascendente	Proposta obiettivi operativi / indicatori / pesi / livello di partenza / <i>target</i>	Responsabili di UOS	Settembre
	Approvazione obiettivi operativi / indicatori / pesi / livello di partenza / <i>target</i>	Direttori	Ottobre
Fase discendente	Comunicazione contributi al Piano della <i>performance</i>	DG/Direttori	31 Ottobre
	Assegnazione risorse (Budget generale)	DG/Direttori	31 Ottobre
	Assegnazione obiettivi	DG/Direttori	Gennaio
Consolidamento	Piano della <i>performance</i>	DG	31 Gennaio

## 6.2 Coerenza con la programmazione economica e di bilancio

La concreta sostenibilità e perseguibilità degli obiettivi è garantita dalla congruità tra le risorse effettivamente disponibili e le attività da porre in essere per realizzare gli obiettivi. Tale integrazione è realizzata tenendo conto dei seguenti parametri: coerenza dei contenuti, coerenza del calendario con cui si sviluppano i cicli della *performance* e di programmazione economico-finanziaria.

Nel quadro normativo generale delineato dal combinato disposto della legge n. 196/2009 di riforma del bilancio dello Stato e del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i., il ciclo della *performance* si interseca con quello di bilancio. La formulazione del Budget generale avviene secondo la tempistica definita dal Disciplinare del processo di *budgeting* entro il 31 ottobre di ogni anno. La stessa scadenza è prevista dal Regolamento per l'adozione del Bilancio di previsione, di cui il Budget generale costituisce essenziale premessa.

Come statuito dal Regolamento dell'Istituto, l'INMP adotta la contabilità economico-patrimoniale.

I contenuti dei documenti di bilancio, pertanto, devono necessariamente raccordarsi e integrarsi con il processo per la misurazione e la valutazione della *performance*.

A tale scopo, i tempi per la redazione del presente Piano sono stati anticipati e i contenuti del cap. 1 - Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli *stakeholder* esterni sono i medesimi della Relazione del Direttore generale al [Bilancio di previsione](#).

Come sopra specificato, la fase ascendente del processo di pianificazione strategica con la proposta da parte dei Direttori di obiettivi specifici, operativi, indicatori, livelli di partenza e *target* viene conclusa il 30 settembre. Contestualmente, è necessario effettuare una prima complessiva previsione delle risorse necessarie alla realizzazione degli obiettivi specifici e operativi (derivanti dagli specifici e legati all'attività ricorrente).

Ciò avviene con l'adozione del Budget generale, che quantifica e assegna le risorse ai centri di responsabilità, e del Bilancio di previsione entro il 31 ottobre di ogni anno.

## 6.3 Integrazione tra Piano della *performance* e altri documenti collegati

### 6.3.1 Piano della *performance* e Sistema di misurazione e valutazione

Il presente Piano dà piena applicazione a quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

Al riguardo, come già evidenziato sinteticamente in premessa, con deliberazione del Direttore generale n. 23 del 17/01/2019, previo parere vincolante dell'OIV, il Sistema è stato rivisto, conformemente alle linee guida diramate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 29 dicembre 2017, rivolte ai Ministeri e i cui indirizzi metodologici e le indicazioni di carattere generale sono applicabili anche alle altre amministrazioni dello Stato. Con tale revisione, vengono acquisite le modifiche al d.lgs. n. 150/2009 introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, che perseguono l'obiettivo generale di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e di garantire efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, anche attraverso la razionalizzazione degli strumenti per la misurazione e verifica della *performance*.

Tale Sistema è stato altresì applicato per gli esercizi successivi, compreso il 2022, con l'assenso dell'OIV, al fine di assicurare continuità al processo di valutazione e per continuare la necessaria interlocuzione con il citato Organismo interrotta nel corso del 2020, a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

Per un riscontro più dettagliato sulla metodologia e gli strumenti previsti, si rinvia alla sotto-sezione dedicata al [Sistema](#) nell'area "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

Giova in questa sede evidenziare in sintesi che la *performance* individuale è misurata in quota parte sulla base della *performance* organizzativa dell'unità di appartenenza e per la quota rimanente sulla base dei comportamenti organizzativi assegnati e ciò consente di valutare anche le prestazioni che vengono svolte in modalità agile.

Sono da includere, in aggiunta, gli eventuali obiettivi individuali, che possono essere assegnati alle figure professionali per le quali sono previsti, secondo i relativi pesi indicati nel Sistema.

Allo scopo di indirizzare tutto il personale (dirigenziale e non) verso i livelli attesi dei comportamenti organizzativi descritti nel Dizionario allegato al Sistema, si terrà conto delle risultanze delle valutazioni individuali in questa area nella redazione del Piano della formazione.

Da ultimo, si evidenzia che l'Istituto, d'intesa e con il supporto dell'OIV mediante l'istituzione di un apposito gruppo di lavoro, provvederà, con decorrenza dal ciclo della *performance* 2023-2025, all'adeguamento del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* integrandolo con le linee guida per la compilazione del Piano integrato di attività e di organizzazione (di seguito "PIAO") di cui all'art. 6, comma 6, del decreto legge 80/2021, convertito dalla legge 113/2021, non appena saranno disponibili, ed aggiornandolo alle Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche n. 4 del novembre 2019 e alle Linee guida per la misurazione e la valutazione della *performance* individuale n. 5 del dicembre 2019, adottate dall'Ufficio per la valutazione della *performance* del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri (UVP).

### 6.3.2 Piano della *performance* e Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Ulteriore documento strategico a cui il presente Piano della *performance* è strettamente connesso è il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021 - 2023 (PTPCT).

Si deve innanzitutto evidenziare che, con riferimento a quest'ultimo, la Delibera n. 1 del 12 gennaio 2022 dell'ANAC ha previsto il differimento al 30 aprile 2022 per l'approvazione da parte delle Amministrazioni del

Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, in coerenza con il termine del 30 aprile previsto per l'approvazione del PIAO a seguito dell'emanazione del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, c.d. "milleproroghe", che ha spostato il termine inizialmente previsto per il 31 gennaio 2022.

Il collegamento tra Piano della *performance* e il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza è comunque ritenuto fondamentale. A tal fine, nelle schede degli obiettivi operativi di tutte le strutture, obiettivi legati all'attività ricorrente, è stato esplicitato il collegamento con il vigente PTPCT, inserendo un apposito indicatore, come concordato con l'OIV.

Difatti, è stato previsto quale obiettivo specifico trasversale, uguale per tutte le strutture dell'Istituto coinvolte nel processo di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, quello di *"Garantire la trasparenza dell'azione amministrativa e la prevenzione della corruzione, assicurando l'assolvimento tempestivo degli obblighi di competenza previsti dal PTPCT"*.

Ciò nella considerazione che i temi della prevenzione della corruzione e della promozione della cultura della trasparenza, come asset fondamentale nella lotta alla corruzione, non possono che essere trasversali a tutte le attività dell'Istituto.

In tal senso, ampio è lo spettro dei soggetti coinvolti a diverso titolo in iniziative che hanno comunque impatto diretto in tema di trasparenza, che, come evidenziato nell'Allegato 1 al PTPCT 2021 - 2023, sono:

- la UOC *Governance* affari amministrativi e legali, per la trasmissione dei dati di competenza ai fini degli assolvimento degli obblighi sulla trasparenza amministrativa;
- le Direzioni, le UOC e le UOS, che a qualunque titolo detengono dati di cui all'area "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale;
- la UOS Sistema informativo, per l'applicazione delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 82/2005, recante il Codice dell'amministrazione digitale;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, per l'attuazione delle iniziative previste dal PTPCT.

Lo strumento che viene generalmente individuato per rappresentare tutte le informazioni necessarie al cittadino-utente (accessibilità, tempi di erogazione e standard di qualità, modulistica, ecc.) per usufruire del servizio richiesto è la Carta dei servizi, oggetto di miglioramento continuo a cura di un apposito gruppo di lavoro.

Lo strumento prevalente di comunicazione verso gli *stakeholder* è il sito *web* istituzionale.

L'INMP ritiene di fondamentale importanza le iniziative di ascolto degli *stakeholder* e di misurazione della *customer satisfaction*, nonché la promozione di iniziative a cura delle singole strutture, con gli strumenti dei tavoli di lavoro e dell'organizzazione di eventi.

#### **6.4 Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione della *performance***

Nell'ottica del miglioramento continuo del Ciclo di gestione della *performance*, le azioni previste prendono avvio dai punti di debolezza individuati nella Relazione sulla *performance* dell'anno precedente, che fanno riferimento, oltre alla complessità della gestione propriamente detta in rapporto alle limitate risorse dell'Istituto, anche a:

- la prosecuzione dell'opera di sensibilizzazione, formazione e informazione ai vari livelli dell'organizzazione, volta a rimuovere l'iniziale percezione del ciclo della *performance* come adempimento e consolidarne la percezione di strumento organizzativo di *performance management*;
- il miglioramento continuo nella definizione degli indicatori, dei pesi e dei *target* degli obiettivi, che richiede uno sforzo d'individuazione di obiettivi di risultato più sfidanti;

- la prosecuzione nel miglioramento dei sistemi automatizzati per il monitoraggio degli indicatori di *performance*.

In particolare, è perseguita l'informazione, formazione e comunicazione, volte a garantire la massima diffusione e comprensione del Piano all'interno e all'esterno dell'amministrazione, con l'obiettivo di ricevere *feedback* utili per migliorare l'intero processo.

Tra esse si annoverano le riunioni informative con il personale e il progressivo incremento degli eventi che coinvolgono gli *stakeholder* esterni, da quelli istituzionali ai pazienti appartenenti alla popolazione *target* dell'Istituto, passando per i rappresentanti delle associazioni del volontariato, della società civile e dell'associazionismo, da realizzarsi soprattutto in modalità a distanza, considerata la situazione di emergenza pandemica da SARS-COV2 (Covid-19) che tuttora permane.

In riferimento alla diffusione verso l'esterno, riveste particolare importanza la cura dell'area "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, per attuare l'accessibilità totale da parte di tutti i portatori di interesse, con particolare riguardo alla sfera della *performance* e del Bilancio sociale.

Come brevemente indicato nella presentazione al presente documento, al fine di favorire la partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali al processo di misurazione della *performance* organizzativa delle amministrazioni pubbliche, anche con riferimento all'anno 2022 è stata realizzata la consultazione *on line* degli *stakeholder* rilevanti sugli obiettivi di *performance* organizzativa dell'INMP.

L'Istituto promuove il coinvolgimento attivo dei cittadini e dei portatori di interesse nel processo di misurazione della *performance* organizzativa, al fine di migliorare il servizio nei loro confronti e orientare, conformemente ai *feed-back* ricevuti, le proprie scelte di programmazione, con l'intenzione di evitare il rischio dell'autoreferenzialità.

La consultazione, i cui esiti trovano riscontro nel presente Piano (cfr. par. 3.1), migliora la trasparenza nei confronti dei cittadini e portatori di interessi, consente l'instaurarsi di una costante relazione con gli *stakeholder* rilevanti e favorisce un meccanismo di *accountability* verso l'esterno.

Il coinvolgimento degli *stakeholder* è altresì utile alla definizione del Bilancio sociale INMP.

Al riguardo, l'Istituto ha pubblicato, con deliberazione n. 453 del 9 dicembre 2021, ha pubblicato il Bilancio sociale per l'anno 2020, documento che, da un lato, consente di dare conto in modo esaustivo e comprensibile del corretto utilizzo delle risorse e della produzione di risultati, commisurati all'entità delle risorse stesse e in linea con la *mission* istituzionale e, dall'altro, rappresenta uno strumento strategico di programmazione e di *audit* interno.

In aggiunta, come parimenti delineato nella presentazione al presente documento, sono state recepite le indicazioni espresse a titolo di raccomandazione dall'Ufficio per la valutazione della *performance* (UVP) del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, sulla scorta dell'analisi e valutazione condotta sui precedenti Piani della *performance* adottati dall'INMP e pubblicati sul "Portale della *performance*".

L'Istituto, per tutte e sei le dimensioni di analisi considerate dall'UVP (il contesto interno, il contesto esterno, il raccordo con i cicli precedenti e con quelli di programmazione strategica e di programmazione finanziaria e di bilancio, la *performance* organizzativa con riferimento agli obiettivi e indicatori triennali, la *performance* organizzativa con riferimento agli obiettivi e indicatori annuali, la *performance* individuale con riferimento agli obiettivi e indicatori individuali), raggiunge valutazioni al di sopra della media complessiva delle amministrazioni monitorate. Il confronto risulta ancor più positivo rispetto alla media conseguita dalle altre amministrazioni che rientrano nel *cluster* di riferimento, che segue la classificazione ISTAT (Enti produttori di servizi assistenziali, ricreativi e culturali).

Ciononostante, nell'ottica del miglioramento continuo, l'INMP ha provveduto ad adeguarsi all'indicazione

dell'UVP di migliorare la qualità degli obiettivi annuali collegati agli specifici e la qualità degli indicatori associati agli obiettivi sia specifici che annuali, anche in termini di multidimensionalità, avendo comunque riguardo pure delle indicazioni dell'UVP condotte in riferimento ai precedenti Piani della *performance*.

A tal fine, si continua a garantire maggiore rilievo ad ampie forme di partecipazione degli utenti esterni e interni e, più in generale, dei cittadini, anche in forma associata, al processo di misurazione della *performance* organizzativa.

Tale partecipazione viene espressa:

- in modo sistematico e organico attraverso le indagini di *customer satisfaction* volte a rilevare il grado di soddisfazione degli utenti in relazione ai servizi erogati, che verranno adeguate in relazione alle modalità di realizzazione, per tener conto dell'attuale situazione pandemica da Covid-19;
- in modo diffuso e aperto, attraverso la comunicazione diretta degli utenti esterni e interni all'OIV e attraverso la citata consultazione *on line* degli *stakeholder* rilevanti sugli obiettivi di *performance* organizzativa.

In relazione al primo punto, annualmente vengono svolte presso le unità operative che prestano assistenza all'utenza esterna apposite indagini sul livello di soddisfazione dei pazienti, i cui risultati hanno impatto sulla valutazione della *performance* organizzativa delle strutture interessate e, conseguentemente, anche su quella individuale del personale che ivi presta la propria attività.

Gli utenti esterni e interni, inoltre, possono partecipare alla misurazione della *performance* organizzativa anche attraverso la comunicazione diretta del grado di soddisfazione per le attività e i servizi erogati all'OIV, secondo modalità stabilite dallo stesso Organismo per la raccolta delle segnalazioni.

In merito all'integrazione dei sistemi informativi a supporto del Ciclo della *performance*, si ritiene fondamentale l'utilizzo del sistema informativo per il controllo di gestione, in via di affinamento nell'ambito del sistema amministrativo contabile, e, in particolare, delle rilevazioni di contabilità analitica per centri di costo. Ciò per misurare l'impiego delle risorse umane e finanziarie nelle singole unità organizzative e per rilevarne i volumi di *output* prodotti.

Nell'ottica di un corretto *performance management*, gli strumenti impiegati nel ciclo della *performance* devono consentire ai direttori di assumere decisioni appropriate e tempestive e alla UOC Pianificazione strategica e bilancio sociale di verificare, con cadenza semestrale, eventuali scostamenti e criticità nelle attività programmate. La verifica intermedia ai fini del monitoraggio è prevista con cadenza semestrale, in coerenza con quanto disposto dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, in modo da consentire nel secondo semestre, sulla base della valutazione tempestiva dei *feedback*, azioni correttive tese al miglioramento continuo della *performance* stessa.

Per la predisposizione delle schede di assegnazione degli obiettivi di *performance* organizzativa e individuale e delle schede per il monitoraggio e la valutazione finale degli obiettivi e degli indicatori, è attivo un archivio informatico condiviso di fogli elettronici, che informatizza il processo del Ciclo della *performance* e ha come utilizzatori i direttori, i responsabili di struttura e i *tutor* per il Sistema di valutazione, unitamente alla UOC Pianificazione strategica e bilancio sociale che lo gestisce.

## 7 ALLEGATI TECNICI

### Allegato 1: Atto di indirizzo 2022 del Direttore INMP

*Direttore Generale*

## Atto di indirizzo 2022

### **Premessa**

Il presente Atto di indirizzo è assunto dal Direttore Generale sulla base degli indirizzi strategici forniti dal Consiglio di Indirizzo dell'Istituto, ai sensi dell'art. 8 del Decreto 22 febbraio 2013, n. 56.

L'INMP ha tra i suoi fini istituzionali il compito di sviluppare sistemi innovativi orientati all'equità per contrastare le disuguaglianze di salute in Italia, rendere più agevole l'accesso al Sistema Sanitario Nazionale da parte dei gruppi sociali più svantaggiati e assicurare un alto livello di qualità delle prestazioni fornite, promuovendo specifiche attività di assistenza, ricerca e formazione. L'Istituto, inoltre, svolge attività di Centro di riferimento della Rete nazionale per le problematiche di assistenza in campo socio-sanitario legate alle popolazioni migranti e alla povertà (ReNIP), nonché di Centro Nazionale per la mediazione transculturale in campo sanitario. Dal 2019 l'INMP è Centro Collaboratore dell'OMS per l'evidenza scientifica e il *capacity building* sulla salute dei migranti. Inoltre, realizza attività di Osservatorio epidemiologico nazionale per l'equità nella salute (OENES).

L'INMP si pone, dunque, al servizio delle Istituzioni, del mondo professionale, della ricerca e della società civile, per rafforzare, migliorare, consolidare le conoscenze sul fenomeno delle disuguaglianze sociali nel nostro Paese e proporre modelli di intervento di integrazione sociosanitaria, di inclusione e di tutela della dignità e dei diritti per una migliore equità di accesso alla salute da parte delle popolazioni più fragili. All'interno di tale cornice, la povertà e le migrazioni sono aspetti strettamente connessi e talvolta interdipendenti, sia rispetto ai determinanti sociali di salute (le cause), sia rispetto alle azioni da realizzare (gli strumenti per contrastarle) in ambito sanitario e a livello inter-settoriale.

### **Le aree strategiche**

In continuità con il documento di indirizzo del 2021, di seguito sono elencate le aree strategiche:

1. Sviluppo e promozione di modelli innovativi di assistenza sanitaria e socio-sanitaria di qualità, da erogare a soggetti in particolare stato di fragilità e marginalità socio-economica, anche alla luce della recente emergenza sanitaria;
2. piena attuazione del mandato dell'Istituto quale Centro di riferimento della Rete nazionale per le problematiche di assistenza in campo socio-sanitario legate alle popolazioni migranti e alla povertà (ReNIP);
3. potenziamento delle attività di Osservatorio epidemiologico nazionale per la rilevazione di disuguaglianze sociali che riguardano le popolazioni più vulnerabili e la valutazione dell'impatto della pandemia di Covid-19;
4. consolidamento del proprio ruolo internazionale, sia come Centro collaboratore dell'OMS sia quale riferimento istituzionale italiano per organismi internazionali che operano nel campo della salute;

5. organizzazione di attività formative e di ricerca a supporto degli obiettivi e dei programmi istituzionali dell'INMP.

**1. Area strategica per lo sviluppo e promozione di modelli innovativi di assistenza sanitaria e socio-sanitaria di qualità, da erogare a soggetti in particolare stato di fragilità e marginalità socio-economica, anche alla luce della recente emergenza sanitaria**

Nel 2022, i servizi sanitari e sociali erogati saranno basati su azioni innovative, in modo da potenziare il contrasto alle disuguaglianze sociali e assicurare la tutela della salute delle persone a elevato rischio di esclusione, agendo, in particolare, sulla riduzione delle barriere d'accesso e orientando e calibrando interventi attivi e personalizzati verso i gruppi più vulnerabili e portatori di complessità di salute. Tutto ciò nell'ottica di fornire al sistema sanitario elementi utili ad una migliore presa in carico delle disuguaglianze di salute.

A tal fine, continuerà la cooperazione con gli attori che operano sui territori, secondo una logica di rete, che valorizzi il ruolo degli enti del terzo settore e che abbia riguardo della presa in carico globale e integrata del paziente da parte di *team* con competenze socio-sanitarie multidisciplinari e transculturali. In particolare, proseguirà la programmazione di interventi di medicina di prossimità che tengano conto anche della profilazione dei bisogni di salute della popolazione *target*. Tale approccio paradigmatico permetterà di soddisfare, oltre che i bisogni immediati nei contesti più deprivati (con azioni di *outreaching* per mezzo della clinica mobile nelle zone e nei quartieri individuati), soprattutto la domanda sanitaria delle persone affette da malattie croniche e/o polimorbose che vivono in tali contesti, indirizzandone una parte all'interno di percorsi diagnostico-terapeutici definiti dall'Istituto (PDTA per malati cronici) e, per una quota residuale, definendo Piani Assistenziali Individuali (PAI per malati cronici polimorbose e per pazienti psichiatrici). Nel corso del 2022 verrà rafforzata la collaborazione con gli enti locali e con il terzo settore e verranno altresì potenziate le attività di educazione alla salute e prevenzione delle violenze di genere, nonché quelle relative alla prevenzione di epidemie sanitarie.

Ancora, l'INMP collaborerà nell'ambito di nuove progettualità e promuoverà e coordinerà progetti di ricerca e protocolli di assistenza con le Regioni interessate alle problematiche dei flussi migratori e all'equità in salute.

**2. Area strategica per la piena attuazione del mandato dell'Istituto quale centro di riferimento della Rete nazionale per le problematiche di assistenza in campo socio-sanitario legate alle popolazioni migranti e alla povertà (ReNIP)**

Nel corso del 2022, l'INMP investirà nel consolidare la Rete nazionale per le problematiche d'assistenza in campo socio-sanitario legate alle popolazioni migranti e alla povertà (ReNIP), con la partecipazione diretta delle Regioni. In particolare, verrà dato rilievo all'allargamento della platea dei soggetti partecipanti, includendo i *network* scientifici e le comunità di pratica già operanti sul territorio nazionale sulle tematiche di interesse. All'interno della Rete verranno sviluppati *network* tematici delle relazioni secondo la metodologia della *social network analysis*. Verranno identificate ulteriori potenziali *stakeholder* per l'Istituto.

Le conoscenze sviluppate sull'equità nelle politiche sanitarie, così come quelle relative allo stato di salute delle popolazioni più vulnerabili, incluse quelle straniere, forniranno elementi oggettivi per le scelte sanitarie e settoriali dei decisori, in un ciclo virtuoso basato sull'evidenza scientifica. L'INMP cercherà l'ingaggio pieno delle Regioni e delle Province autonome su tali temi, offrendo un sistema di proposta attiva e di discussione



pubblica. Il sostegno a interventi di sanità pubblica nell'ambito della Rete nazionale per le problematiche di assistenza in campo socio-sanitario legate alle popolazioni migranti e alla povertà (ReNIP) sarà oggetto di valutazione da parte dell'Istituto in termini di efficacia, sostenibilità e trasferibilità (EST).

### **3. Area strategica per il potenziamento delle attività di Osservatorio epidemiologico nazionale per la rilevazione di vecchie e nuove disuguaglianze sociali che riguardano le popolazioni più vulnerabili e il monitoraggio dell'impatto della pandemia di Covid-19**

Le sopramenzionate azioni strategiche necessitano di un percorso conoscitivo continuo e solido sul tema delle disuguaglianze sociali e degli esiti di salute. L'INMP, pertanto, continuerà a investire, con le Regioni italiane, nell'Osservatorio epidemiologico nazionale per l'equità nella salute (OENES), attraverso il monitoraggio dello stato di salute della popolazione immigrata, la rete degli studi longitudinali metropolitani, il sistema di osservazione Work History Italian Panel (WHIP Salute) e la documentazione sulle disuguaglianze di salute in Italia. Inoltre, l'INMP, attraverso il potenziamento delle attività di Osservatorio epidemiologico nazionale intende contribuire allo studio dell'impatto della pandemia Covid-19 sulla salute e sulle disuguaglianze sociali delle persone più vulnerabili rendendo fruibili tali conoscenze ai policy maker e al sistema sanitario e sociale per una più efficace, efficiente ed appropriata presa in carico delle vecchie e nuove vulnerabilità.

### **4. Area strategica per il consolidamento del ruolo internazionale dell'Istituto sia come Centro collaboratore dell'OMS sia quale riferimento istituzionale italiano per organismi internazionali che operano nel campo della salute**

L'INMP continuerà a porre in atto azioni volte al consolidamento della propria reputazione internazionale sull'evidenza scientifica e il *capacity building* per le tematiche della salute dei migranti e dei rifugiati. Come descritto in premessa, l'Istituto, il 26 aprile 2019, è stato identificato quale Centro Collaboratore dell'OMS per l'evidenza scientifica e il *capacity building* sulla salute dei migranti.

Tale area di attività è strategica per l'Istituto, in quanto contribuisce in maniera diretta e indiretta al consolidamento del posizionamento internazionale dell'Ente, con guadagno della reputazione tecnico-scientifica e valorizzazione delle buone pratiche che vengono realizzate nel nostro Paese, sia a livello di *policy* che a livello programmatico. Questa Area strategica si svilupperà con la collaborazione con l'OMS sulle tematiche della salute e delle migrazioni. Ugualmente, sarà rafforzata la partecipazione a progettazioni sulle stesse tematiche con finanziamento comunitario e verrà promossa la collaborazione con *stakeholder* internazionali su argomenti di salute globale.

In tale linea di azione, nel corso del 2022 verranno sviluppate ulteriori iniziative tese alla produzione di documenti di *policy* europea sulle persone migranti. Una area specifica del sito istituzionale dell'INMP sarà costantemente aggiornata rispetto alle attività portate avanti e concluse nell'ambito della proficua collaborazione con l'OMS e con gli altri *stakeholder* internazionali.

### **5. Area strategica per l'organizzazione di attività formative e di ricerca a supporto degli obiettivi e dei programmi istituzionali dell'INMP**

La formazione e la ricerca, oltre all'assistenza sociosanitaria, costituiscono le colonne portanti dell'INMP e contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi strategici istituzionali. La formazione e la ricerca mirano ad



arricchire le conoscenze e le competenze utili a migliorare sia la qualità delle cure sociosanitarie da erogare alle fasce deboli della popolazione sia la cultura scientifica in materia. Nel 2022, la formazione continuerà a realizzare attività innovative mirate al raggiungimento degli obiettivi strategici correnti dell'INMP e la ricerca - di tipo biomedico, clinico e di salute pubblica - sarà incentrata sull'indagine delle malattie di maggiore rilevanza per le fasce svantaggiate della popolazione, incluse le popolazioni migranti, e di quelle malattie emergenti che riguardano la salute delle popolazioni più fragili.

Attraverso la ReNIP, sarà potenziato il supporto formativo dell'Istituto sulle tematiche della medicina delle migrazioni e delle disuguaglianze di salute a soggetti istituzionali e agli operatori del SSN. A tale scopo verranno progettate e realizzate iniziative formative di livello nazionale, finalizzate alla sensibilizzazione diffusa e al *capacity building* in materia di medicina delle migrazioni in ottica transculturale e di *global health*. La formazione riguarderà, ovviamente, anche le tematiche prioritarie dell'INMP, inclusa la formazione dei mediatori transculturali in sanità. La modalità di erogazione delle attività formative prediligerà il canale *e-Learning*, tenuto conto delle eventuali necessità di distanziamento sociale nell'erogazione di tali attività.

Roma, 13 maggio 2021

IL DIRETTORE GENERALE  
(Dott.ssa Concetta Mirisola)

## Allegato 2: Schede obiettivi

### **Specifici:**

UOC Pianificazione strategica e bilancio sociale (A.1)  
UOC Rapporti internazionali, con le Regioni, gestione del ciclo di progetto (B.1)  
UOC Coordinamento scientifico (C.1)  
UOC Prevenzione sanitaria (D.1)  
UOC Odontoiatria sociale (E.1)  
UOC *Governance* affari amministrativi e legali (F.1)  
UOC Bilancio e gestione del personale (G.1)  
UOC Epidemiologia (H.1)

### **Performance organizzativa:**

UOS Controllo di gestione  
UOS Formazione e ECM

UOC Epidemiologia

UOC Rapporti internazionali, con le Regioni, gestione del ciclo di progetto  
UOS Salute globale e cooperazione sanitaria

UOC Coordinamento scientifico  
UOS Salute e mediazione transculturale

UOC Odontoiatria sociale

UOC Prevenzione sanitaria  
UOS Polispecialistica e professioni sanitarie  
UOS Salute mentale

UOC *Governance* affari amministrativi e legali  
UOS Acquisizione beni, servizi e patrimonio

UOC Bilancio e gestione del personale

UOC Pianificazione strategica e bilancio sociale  
UOS Sistema informativo e statistico