



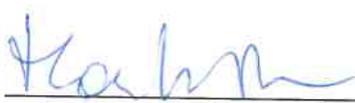
DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE DEL CENTRO

N. 878 del 13.10.2021

OGGETTO: Approvazione Piano della Performance 2021-2023

PROVENIENZA PROPOSTA: DIREZIONE DEL CENTRO SERVIZIO Supporto Organi di controllo e garanzia

  
-----  
Il Redattore  
(Dott.ssa Mariassunta Saia)

  
-----  
Il Dirigente  
(Dott.ssa Maria Luisa Zoda)

VISTO CONTABILE

*Si attesta la copertura finanziaria del presente provvedimento*

- Fondi ordinari di bilancio       Fondi Progettuali       Non comporta spesa

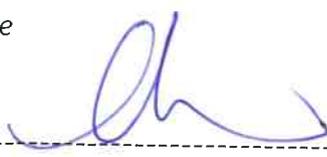
IL DIRIGENTE  
Avv. Piero Livolsi  
-----  
Dirigente Amministrativo  
(Riccardo Giammanco)

PARERI

*Si esprime parere favorevole*

*Firma apposta digitalmente ai sensi  
dell'art. 24 del D. Lgs. n. 82/2005*

Il Direttore Amministrativo  
(Giovanni Mauro)

  
-----  
Il Direttore della Formazione  
(Pier Sergio Caltabiano)

L'anno duemilaventuno il giorno *Tre* del mese di *ottobre*, presso la sede del CEFPAS, sita in Caltanissetta, via Giuseppe Mulè, 1,

#### IL DIRETTORE DEL CENTRO

Roberto Sanfilippo, nominato con D.P. n. n.678/Serv.1°/SG del 21 novembre 2018, procede all'adozione della seguente deliberazione:

- VISTA la legge 23.12.1978, n. 833, istitutiva del S.S.N. e s.m.i.;
- VISTO il Decreto Legislativo 30.12.1992 n. 502 e s.mm.ii.;
- VISTA la legge regionale 3.11.1993, n. 30 istitutiva del Centro;
- VISTO lo Statuto e il Regolamento Organico del Centro approvati con il Decreto dell'Assessore della Salute n. 827 del 16.09.2020 e adottati con la deliberazione del Centro n. 1069 del 13.10.2020.
- VISTO il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modifiche ed integrazioni;
- VISTO il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- VISTA la L.R. 14 aprile 2009 n. 5 recante "Norme per il riordino del Servizio Sanitario Regionale";
- VISTO l'art. 29 della legge Regionale n. 9 del 15 maggio 2013;
- RICHIAMATA la Legge 4 marzo 2009, n. 15, recante delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- CONSIDERATO che a norma di quanto stabilito dall'art. 3 del Decreto Legislativo n. 150 del 27.10.2009, modificato dal d.lgs. 74/2017, avente ad oggetto "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", la misurazione e la valutazione della performance sono volte al raggiungimento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati raggiunti dai singoli e dalle unità organizzative;
- PRESO ATTO che il Piano della Performance secondo quanto stabilito dall'art. 10, comma 1, lett. a) del succitato D.Lgs. 150/2009, modificato dal d.lgs. 74/2017, è un documento programmatico triennale, in cui, in coerenza con il ciclo di programmazione triennale finanziaria e di bilancio e con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della Performance ed i target;

- VISTO il "Regolamento per la misurazione e valutazione della performance dei dirigenti e del personale del comparto del CEFPAS e sistema premiante", adottato, ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009, modificato dal d.lgs. 74/2017, e della normativa nazionale e regionale di riferimento;
- VISTA la delibera CIVIT (ora ANAC) n. 112/2010 avente ad oggetto "Struttura e modalità di redazione del Piano della Performance" (art. 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)", con la quale la CIVIT ha formulato le linee guida per l'adozione del Piano;
- VISTE le "Linee guida per il Piano della Performance" del Dipartimento della Funzione Pubblica di giugno 2017;
- VISTA la Legge 6 Novembre 2012 n. 190 ad oggetto "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- VISTO il Decreto Legislativo n. 33 del 14 Marzo 2013 ad oggetto "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- CONSIDERATO che si rende necessario adottare il Piano della Performance 2021-2023;
- VISTO il Piano della Performance 2021-2023 allegato - parte integrante del presente atto che vede allegate le schede degli obiettivi di Performance 2021 per le aree di attività del Centro e per i dirigenti dell'Ente;
- VISTA la presente proposta di deliberazione;
- VISTI gli atti d'ufficio e la documentazione amministrativa;
- ACQUISITO il visto contabile/amministrativo;
- VERIFICATA la regolarità e la correttezza del procedimento de quo;

#### DELIBERA DI

1. **ADOTTARE** il Piano della Performance 2021-2023 del CEFPAS, allegato e parte integrante del presente atto, che vede allegate le schede degli obiettivi di Performance 2021 per le aree di attività del Centro e per i dirigenti dell'Ente
2. **TRASMETTERE** il presente provvedimento all'OIV del Centro tramite la Struttura Tecnica Permanente del Centro
3. **TRASMETTERE** il presente provvedimento al Servizio Risorse Umane;
4. **TRASMETTERE** il presente provvedimento alle OO.SS. ed alla R.S.U.;
5. **PUBBLICARE** il presente atto nell'albo pretorio del Centro e nel sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente"

6. **TRASMETTERE** copia della presente deliberazione al Collegio dei Revisori;
7. **PUBBLICARE** nell'area "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'ente per le finalità di cui al D.lgvo n. 33/2013 e per le finalità di cui all'art. 2 comma 6 Decreto Legge 16 luglio 2020, n. 76 Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120.

Il Direttore del Centro  
(Roberto Sanfilippo)

Elenco Allegati:

1. Piano della performance 2021-2023
2. Obiettivi di Performance 2021 per le aree di attività del Centro e per i dirigenti dell'Ente

ANNOTATA AL N. ....		
Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nell'albo di questo ente dal.....al ..... che contro di essa non sono state prodotte opposizioni. La stessa è stata altresì pubblicata sul sito istituzionale <a href="http://www.cefpas.it">www.cefpas.it</a> (Voce "Atti del Centro").		
		Servizio Affari Generali Martina Messana giusta delega prot. n. 3177 del 16.04.2021



## Dike GoSign - Esito verifica firma digitale

**Verifica effettuata in data 2021-10-08 09:36:03 (UTC)**

**File verificato: C:\Users\c.trovato\Desktop\doc09537520211008113252.pdf.p7m**

Esito verifica: **Verifica completata con successo**

### Dati di dettaglio della verifica effettuata

Firmatario 1: MAURO GIOVANNI  
Firma verificata: OK (Validated at: 08/10/2021 09:36:00)  
Verifica di validità Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 08/10/2021  
online: 09:00:37

### Dati del certificato del firmatario **MAURO GIOVANNI**:

Nome, Cognome: MAURO GIOVANNI  
Numero identificativo: 19953558  
Data di scadenza: 13/05/2022 23:59:59  
Autorità di certificazione: ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A.,  
Certification AuthorityC,  
IT,  
Documentazione del certificato (CPS): <https://ca.arubapec.it/cps.html>  
Identificativo del CPS: OID 1.3.6.1.4.1.29741.1.1.1

### Fine rapporto di verifica



Obiettivo strategico	Direzione di Assegnazione	Obiettivo operativo	Situazione di partenza	Risultato atteso	Fasi/tempi	Indicatori
<b>1. Assicurare lo sviluppo e il presidio dei processi di digitalizzazione e valorizzare le risorse umane, tecnologiche e strutturali del Centro</b>	Direzione del Centro	A) Avviare il progetto PSN sanità digitale affidato della Regione Siciliana.	Con D.A. 1192/2020 è stato affidata al Cefpas la realizzazione del progetto di attuazione della sanità digitale	Affidamento del progetto mediante accordo quadro Consip	Predisposizione atti entro il 15/10/2021	Stipula contratto entro il 31/12/2021
	Direzione del Centro	B) Progettare e realizzare una piattaforma telematica per la gestione e l'approvazione delle delibere del Centro	Al momento la gestione, la redazione e l'approvazione delle delibere del Centro avviene mediante documentazione cartacea.	Gestione del processo di predisposizione e approvazione delle delibere mediante successione temporale di firme digitali tramite piattaforma informatica	Attivazione del servizio in via sperimentale entro il 30 ottobre 2021	Attivazione del servizio in via definitiva entro il 31 dicembre 2021
	Direzione Amministrativa	C) Digitalizzare il procedimento di acquisto: recruitment degli operatori economici ai quali rivolgere l'invito a partecipare alle gare sotto soglia comunitaria, mediante avviso pubblico telematico di manifestazione di interesse con la piattaforma di e-procurement	I FASE PUBBLICAZIONE: Pubblicazione dell'avviso pubblico di manifestazione di interesse nella sezione amministrazione trasparente, bandi di gara e contratti. Il FASE RICEZIONE: Ricezione delle istanze di partecipazione a mezzo PEC. III FASE AMMISSIONE: Valutazione delle istanze pervenute: ammissione dei concorrenti e eventuale sorteggio.	Gestione telematica dei processi di affidamento degli appalti pubblici anche nella fase di reclutamento dei concorrenti mediante piattaforma telematica	I FASE PUBBLICAZIONE: Pubblicazione dell'avviso pubblico di manifestazione di interesse nella sezione amministrazione trasparente, bandi di gara e contratti e sulla piattaforma telematica. Il FASE RICEZIONE: Ricezione delle istanze di partecipazione mediante piattaforma. III FASE AMMISSIONE: Valutazione, ammissione e sorteggio mediante strumenti telematici.	Gestione telematica del procedimento, entro il 31 dicembre 2021
Direzione Amministrativa	D) Attivare il servizio Pago PA	Al momento, tutti i mandati di riscossione e pagamento del Centro vengono redatti e gestiti in forma cartacea	Effettuazione e ricezione dei pagamenti del Centro in formato elettronico, attraverso la piattaforma Pagopa	Attivazione del servizio in via sperimentale entro il 31 dicembre 2021 - Individuazione personale da formare	Formazione di tutto il personale deputato a effettuare i mandati informatici per l'utilizzo del pagopa	
Direzione del Centro / Direzione Formazione	E) Attivare un server web nel cloud	Cefpas al fine di consentire l'utilizzo di uno strumento proprietario per lo svolgimento delle attività di formazione a distanza quali webinar, video conferenze ecc...	Al momento, tutte le attività svolte a distanza quali webinar, video conferenze ecc... sono svolte adoperando l'applicativo software Meet di Google	Svolgimento di attività a distanza mediante videoconferenze	Attivazione del servizio in versione Beta entro il 30 dicembre 2021 E IN VERSIONE Alfa entro il 30 novembre	Attivazione del servizio e utilizzo dello stesso entro il 31 dicembre 2021

*WQP*

Obiettivo strategico	Direzione di Assegnazione	Obiettivo operativo	Situazione di partenza	Risultato atteso	Fasi/tempi	Indicatori
<b>2. Assicurare una offerta formativa adeguata alla domanda del SSR, alle indicazioni regionali, ai fabbisogni delle Aziende sanitarie e alle esigenze formative correlate alla mission del Centro anche alla luce dell'emergenza pandemica da COVID</b>	Direzione del Centro (CEMEDIS)	A) Attuare le attività del Piano Formativo approvato (POF 2021), nel rispetto degli standard di qualità dell'ente  B) Attuare i progetti formativi secondo i tempi programmati e gli standard di qualità dell'Ente	La Pandemia COVID 19 ha modificato la metodologia per la realizzazione di diverse attività formative alcune delle quali, da eventi "in presenza", si sono trasformate in attività di formazione a distanza (FAD), in modalità sincrona o asincrona erogate su piattaforma. L'adozione del POF 2021 prevede la realizzazione di varie tipologie di attività formative: residenziale (in presenza), in FAD sincrona in videoconferenza, FAD asincrona su piattaforma e in modalità blended.	Realizzazione delle attività formative previste nel POF 2021 nelle diverse modalità (in presenza, FAD, blended) adeguate al rispetto delle norme di sicurezza dettate dall'emergenza pandemica	Fasi: -Calendartizzazione dei corsi - Definizione della Faculty - Scelta della modalità di realizzazione del corso - Realizzazione dei corsi - Monitoraggio delle attività formative in fase di realizzazione per eventuali modifiche - Valutazione di gradimento/apprendimento delle attività realizzate Tempi: entro il 31 dicembre 2021	Attività realizzate (in presenza, FAD, blended): valore soglia > 80% rispetto alle previste/assegnate
		A) Attuare le attività del Piano Formativo approvato (POF 2021), nel rispetto degli standard di qualità dell'ente	La Pandemia COVID 19 ha modificato la metodologia per la realizzazione di diverse attività formative alcune delle quali, da eventi "in presenza", si sono trasformate in attività di formazione a distanza (FAD), in modalità sincrona o asincrona erogate su piattaforma. L'adozione del POF 2021 prevede la realizzazione di varie tipologie di attività formative: residenziale (in presenza), in FAD sincrona in videoconferenza, FAD asincrona su piattaforma e in modalità blended	Realizzazione delle attività formative previste nelle diverse modalità (in presenza, FAD, blended) adeguate al rispetto delle norme di sicurezza dettate dall'emergenza pandemica	Fasi: -Calendartizzazione dei corsi - Definizione della Faculty - Scelta della modalità di realizzazione del corso - Realizzazione dei corsi - Monitoraggio delle attività formative in fase di realizzazione per eventuali modifiche - Valutazione di gradimento/apprendimento delle attività realizzate Tempi: entro il 31 dicembre 2021	Attività realizzate (in presenza, FAD, blended): valore soglia > 50% rispetto alle previste/assegnate
	Direzione della Formazione	B) Attuare i progetti formativi secondo i tempi programmati e gli standard di qualità dell'Ente	Monitoraggio mensile e reportistica a cadenza trimestrale	Puntualità nella elaborazione dati monitoraggio e rispetto della tempistica nella redazione del report	Puntualità nella elaborazione dati monitoraggio e rispetto della tempistica nella redazione del report	Elaborazione di 4 Report nell'anno

Obiettivo strategico	Direzione di Assegnazione	Obiettivo operativo	Situazione di partenza	Risultato atteso	Fasi/tempi	Indicatori
3. Promuovere il CEFPAS in ambito regionale, internazionale ed anche alla luce dell'emergenza pandemica da Covid	Direzione del Centro	<p>A) Promuovere intese e collaborazioni con istituzioni universitarie e altri enti pubblici</p> <p>B) Divulgare gli ambiti di attività e le potenzialità del CEFPAS tra la popolazione regionale e i vari stakeholders implementando nuove strategie di promozione, marketing e comunicazione dell'immagine del Centro</p>	<p>Numerose collaborazioni vengono definite tramite stipula di accordi di collaborazione</p> <p>Il CEFPAS è conosciuto in ambito regionale tra gli operatori del servizio sanitario. Occorre promuovere e valorizzare il Centro anche presso gli altri stakeholders (istituzioni scolastiche, terzo settore, cittadini e popolazione in generale)</p>	<p>Programmazione di nuove progettualità e di iniziative culturali e di formative continua in collaborazione con istituzioni universitarie e con altri Enti pubblici</p> <p>Definizione Piano di Comunicazione dell'Ente e nuova veste grafica della newsletter CEFPAS Diffusione dell'informazione anche attraverso webinar tematici rivolti ad un ampio pubblico</p>	<p>entro il mese dicembre 2021</p> <p>entro il mese dicembre 2021</p>	<p>&gt; 5 accordi/partnership stipulati</p> <p>Documento approvato entro giugno 2021</p> <p>&gt; 5 iniziative</p> <p>Approvazione del codice di comportamento aggiornato entro il 31 dicembre 2021. Nuova mappatura delle aree di rischio entro il 31 dicembre 2021.</p>
4. Valorizzare le risorse tecnologiche e strutturali del CEFPAS	Tutte le Direzioni	<p>A) Definire l'impegno sull'anticorruzione e sulla trasparenza mappando in maniera condivisa le aree di rischio e revisionando in maniera condivisa il codice di comportamento</p>	<p>A seguito della modifica del modello organizzativo del CEFPAS avvenuta nel 2020, si rende necessario procedere ad una nuova mappatura dei processi in relazione alle attività del Centro. Il codice di comportamento vigente, approvato nel 2014, non risulta aggiornato alle linee guida ANAC del 2020</p>	<p>Approvazione del codice di comportamento aggiornato ed informazione del personale sui nuovi contenuti del codice di comportamento. Elaborazione, insieme agli operatori delle aree di rischio individuate, delle nuove mappatura delle aree di rischio.</p>	<p>Studio linee guida Anac, definizione del nuovo codice di comportamento ed approvazione</p> <p>Incontri col personale</p> <p>Analisi delle attività e dei processi ed elaborazione della nuova mappatura delle aree di rischio.</p> <p>Incontri col personale</p>	<p>Presentazione del progetto e gestione di 700/1000 chiamate giorno</p> <p>Redazione dei verbali degli incontri col personale, da cui merca in termini quantitativi e qualitativi l'intensità del coinvolgimento</p>
5. Assicurare l'attuazione del complessivo programma di riqualificazione del Patrimonio dell'ente	Direzione del Centro/Direzione Amministrativa	<p>B) Avviare il progetto Centrale Operativa TeleCovid-19 e Contact Center affidato della Regione Siciliana.</p>	<p>Con D.A. 373 del 30 Aprile 2021 il Cefpas viene individuato come Centrale Operativa del sistema di telemedicina "TeleCovid Sicilia"</p>	<p>Avvio del servizio di Contact Center e predisposizione/programmazione delle attività di progettazione della Centrale Operativa TeleCovid-19</p>	<p>entro il mese dicembre 2021</p>	<p>Approvazione progetto accordo quadro, adozione determina a contrarre</p>

*WQP*

Obiettivo strategico	Direzione di Assegnazione	Obiettivo operativo	Situazione di partenza	Risultato atteso	Fasi/tempi	Indicatori
6. Assicurare il regolare funzionamento delle attività per la prestazione dei servizi di mensa	Direzione Amministrativa	Assicurare il regolare servizio di bar caffetteria e mensa per corsisti docenti e dipendenti	Risoluzione contratto	Ripresa regolare dei servizi	entro il mese dicembre 2021	assenza di contenzioso sulla risoluzione contrattuale/ affidamento concessione del servizio
	Direzione Amministrativa	Incrementare il numero delle camere disponibili	N° di camere disponibili = 82 alloggi disponibili = 0	N° di camere disponibili = 94 N° di alloggi disponibili = 5	entro il mese dicembre 2021	N° di camere in esercizio = 94 N° di alloggi in esercizio = 5
7. Assicurare la regolare manutenzione del patrimonio immobiliare ed impiantistico dell'Ente	Direzione Amministrativa	Affidare accordo quadro quadriennale per la manutenzione edile ed impiantistica	Contratto in scadenza con esaurimento delle risorse economiche	Affidamento del contratto di accordo quadri di manutenzione quadriennale 2021-2024	entro il mese dicembre 2021	Stipula del contratto di accordo quadro
	Direzione Amministrativa	Incrementare il numero delle aule disponibili per le attività formative del Cemedis e della direzione formazione negli edifici 8 e 12	4 aule pad 8, 1 sala simulazione pad 12	10 aule, 2 sale simulazione, 3 sale Skill, 1 training laparoscopia, 4 uffici e servizi igienici	entro il mese dicembre 2021	12 aule pad 8, 3 sale simulazione pad 12, 2 aule pad 12, 3 sale Skill, 1 training laparoscopia, 4 uffici e servizi igienici pad 12

*WQD*

**CENTRO PER LA FORMAZIONE PERMANENTE  
E L'AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO**

---

**Piano della performance 2021-2023**

(D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i)

---



<b>PRESENTAZIONE DEL PIANO</b> .....	3
<b>1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI</b> .....	3
<b>1.1 Chi siamo</b> .....	3
<b>1.2 Cosa facciamo</b> .....	4
<i>FORMAZIONE PER LE AZIENDE SANITARIE</i> .....	6
<i>FORMAZIONE MANAGERIALE</i> .....	6
<i>EXECUTIVE MASTER</i> .....	8
<i>SCUOLE ED ISTITUTI</i> .....	8
<i>FORMAZIONE SU COMMESSA</i> .....	11
<b>1.3 L'amministrazione "in cifre"</b> .....	11
<b>1.4 Mandato istituzionale e Missione</b> .....	12
<b>1.5 Albero della performance</b> .....	14
<b>2. ANALISI DEL CONTESTO</b> .....	17
<b>2.1 Contesto esterno</b> .....	17
<b>2.2 Contesto interno</b> .....	19
<b>3. AREE DI INTERVENTO, OBIETTIVI STRATEGICI ED OBIETTIVI OPERATIVI</b> .....	26
<b>3.1 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi</b> .....	26
<b>3.2 Obiettivi assegnati al personale dirigenziale</b> .....	27
<b>4. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE</b> .....	27
<b>4.1 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio</b> .....	27
<b>5. TERMINOLOGIA DEL PIANO</b> .....	28
<b>7. ALLEGATO Obiettivi di Performance 2021</b> .....	29

## PRESENTAZIONE DEL PIANO

In ottemperanza agli adempimenti previsti dal art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e secondo gli indirizzi del Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee Guida n.1/2017) il CEFPAS, Centro per la formazione permanente e l'aggiornamento del personale del servizio sanitario, redige il presente Piano della performance, così come disposto dalla normativa e dà avvio al ciclo di gestione della *performance* (articolo 4 del decreto). Rende espliciti obiettivi, indicatori e *target* su cui si basa la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della *performance*.

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

#### 1.1 Chi siamo

Il CEFPAS, Centro per la Formazione Permanente e l'Aggiornamento del Personale del servizio sanitario, è ente strumentale della Regione Siciliana con personalità giuridica di diritto pubblico, istituito con l'art. 20 della Legge regionale n.30 del 3 novembre 1993.

Fin dall'inizio delle attività istituzionali, nel 1996, il Centro ha contribuito al miglioramento della qualità della formazione e dell'aggiornamento professionale permanente degli operatori socio-sanitari, del mondo dell'istruzione e della Formazione, in accordo alla sua *mission* definizione, "*generare valore ed eccellenza della performance, sviluppare competenze professionali e relazionali distintive, affinare gli stili manageriali e direzionali, nell'ottica della valorizzazione dell'etica, dell'estetica, dell'efficacia e dell'efficienza organizzativa*".

Il CEFPAS, impiega metodologie e tecnologie avanzate a supporto dell'apprendimento, dell'eccellenza e per la diffusione delle *best practices* nell'ambito della formazione e della salute pubblica. Il Centro è parte integrante del Sistema Sanitario Regionale siciliano e opera in stretto raccordo con l'Assessorato regionale della Salute, così da poter assicurare la migliore rispondenza fra bisogni di salute, politiche e indirizzi strategici e obiettivi di sviluppo delle organizzazioni sanitarie.

Fini istituzionali del Centro sono la formazione permanente e l'aggiornamento professionale degli operatori socio-sanitari, la ricerca nel campo della formazione e delle scienze sanitarie, la realizzazione di una rete di documentazione multimediale per l'aggiornamento professionale. Altri ambiti rilevanti riguardano la promozione e l'educazione alla salute, la medicina preventiva e l'alta formazione.

Il Centro sorge alla periferia di Caltanissetta ed è costituito da un complesso edilizio di circa 26.000 metri quadrati di superficie utile, formato da 14 plessi, un albergo con una sala da 450 posti, dotata delle tecnologie più moderne per la convegnistica, diverse sale e numerose aule.

La Legge n. 9 del 15 maggio 2013 ha riorganizzato gli Organi del Centro che sono:

- Direttore del Centro

- Collegio sindacale

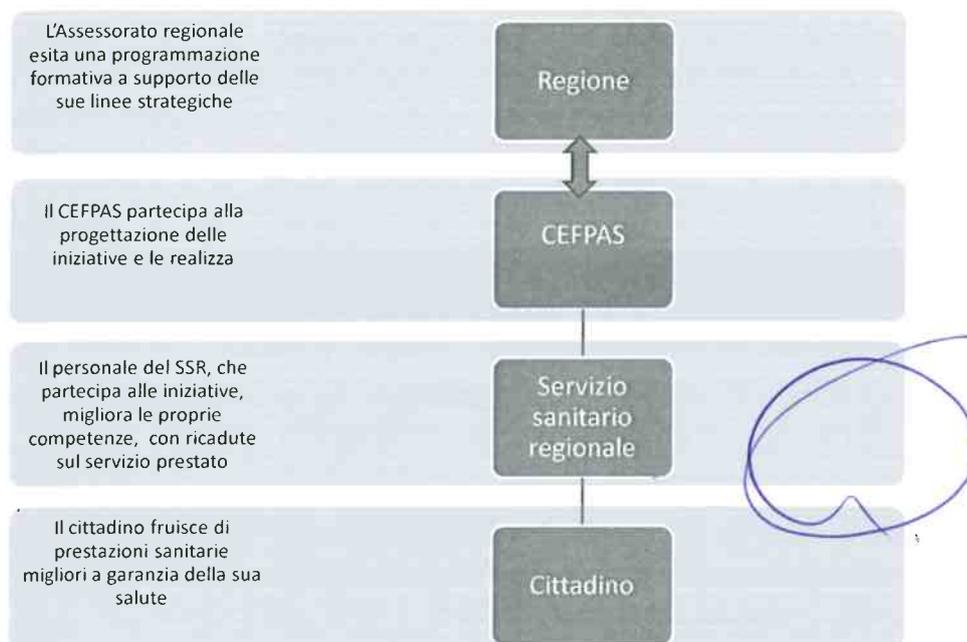
## 1.2 Cosa facciamo

Gli articoli 20-22 del titolo III della legge n.30/93 definiscono l'ordinamento e i compiti del CEFPAS. Tra i compiti che la legge assegna, l'articolo 20 indica che esso provvede: *"alla formazione permanente e all'aggiornamento professionale degli operatori socio-sanitari e della scuola, limitatamente all'ambito socio-sanitario..., alla realizzazione in collaborazione con l'Istituto superiore di sanità, di una scuola superiore di sanità per i dirigenti del servizio sanitario,... alla ricerca nel campo delle scienze sanitarie nelle materie della formazione, della educazione alla salute e di medicina preventiva..."*

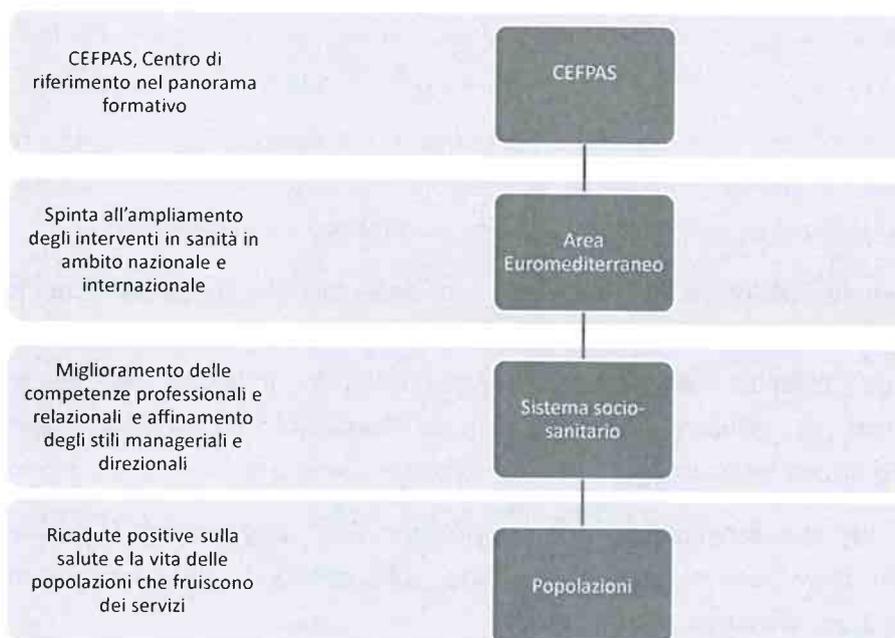
Il Centro infatti riveste un ruolo centrale per lo sviluppo professionale continuo e per la diffusione e la gestione delle conoscenze nel servizio sanitario siciliano. Le attività svolte dal CEFPAS prevedono i seguenti outcome attesi:

1. miglioramento della qualità dei servizi sanitari attraverso il potenziamento delle competenze degli operatori sanitari;
2. concreta attuazione degli atti di indirizzo di politica sanitaria attraverso il supporto al Governo regionale con un'offerta formativa mirata.

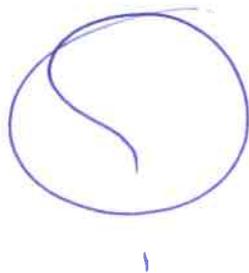
La programmazione delle attività tiene conto prioritariamente delle iniziative commissionate dall'Assessorato Regionale della Salute, attraverso una stretta collaborazione con le aree interdepartimentali e con i servizi competenti del DASOE e del DPS.



Il CEFPAS inoltre tende a diventare un riferimento anche nel panorama formativo nazionale e dell'area dell'Euromediterraneo, puntando sullo sviluppo delle competenze delle persone che interagiscono professionalmente nei sistemi socio-sanitari, contribuendo, quindi al miglioramento sistematico della qualità della salute e della vita delle popolazioni destinatarie dei corrispondenti servizi erogati. Alcune delle attività svolte dal Centro quali progetti regionali, nazionali ed internazionali di grande rilevanza, nonché progetti di ricerca, fanno del CEFPAS un "catalizzatore" di idee ed interventi per contribuire al raggiungimento di livelli ottimali di qualità di vita.



Ad oggi, il Centro ha realizzato negli ultimi sei anni più di 4.000 giornate di formazione, registrando più di 60.000 presenze di operatori sanitari, coinvolti in attività plurimodulari, Executive Master in modalità residenziale, in house, presso le Aziende, e blended. Di seguito si riportano le principali attività.



## FORMAZIONE PER LE AZIENDE SANITARIE

La proposta formativa del CEFPAS rivolta alle aziende sanitarie riflette l'impegno strategico del Centro nella conduzione di programmi e iniziative su ambiti d'intervento emergenti e sostanziali, individuati in stretta collaborazione con i principali stakeholders del sistema (Assessorato regionale della Salute, Società scientifiche, Associazioni professionali, Aziende Sanitarie) e rispondenti alle necessità di formazione e aggiornamento dei professionisti socio-sanitari.

Il programma formativo, anche in considerazione degli input progettuali, deve essere considerato un documento in progress, che riceve ulteriori impulsi programmati da parte assessoriale e integrazioni, coniugazioni ed eventuali riduzioni contenutistiche.

L'articolazione in 4 aree – Management, Formazione e sviluppo, Prevenzione e promozione della salute, specialistica scienze cliniche e Professioni sanitarie – consente di diversificare l'offerta formativa in base alle molteplici esigenze di aggiornamento degli operatori.

L'area management, finalizzata al consolidamento delle capacità gestionali e decisionali, ospita iter formativi che approfondiscono gli aspetti giuridico legali collegati con la gestione delle moderne aziende sanitarie, l'eHealth nella sanità, il change management, la prevenzione delle aggressioni in azienda accanto ai percorsi più classici su leadership, coaching, mentoring realizzati implementando nuove metodologie come l'outdoor training e la formazione blended.

In particolare, in area formazione e sviluppo, trovano collocazione i percorsi destinati alla formazione dei formatori in ambito sanitario, allo sviluppo delle competenze relazionali e comunicative e al potenziamento individuale.

Alla prevenzione e alla promozione della salute il CEFPAS dedica poi un'intera area eterogenea che include tanto la formazione destinata ai corretti stili di vita e la prevenzione delle malattie croniche non trasmissibili quanto l'epidemiologia e la biostatistica, la sicurezza sul lavoro e la sanità veterinaria.

Incardinata nella mission del CEFPAS è l'area dedicata alle scienze cliniche e alle professioni sanitarie, nell'ambito della quale ampio spazio è destinato alla diagnostica e interventistica strumentale, al tema dei Privileges nei settori professionali di medicina d'urgenza, cardiologia, ostetricia e ginecologia, alle specialità mediche-chirurgiche e alla simulazione in medicina di emergenza urgenza, per cui il CEFPAS ha ricevuto l'accreditamento da American Heart Association (AHA) nel 2018.

## FORMAZIONE MANAGERIALE

La formazione manageriale è un modello costruito sui bisogni dei partecipanti, sull'analisi delle competenze e su attività di benchmarking, puntualmente integrato e migliorato per meglio adattarsi ai mutamenti del contesto sanitario, al quadro normativo, all'innovazione tecnologica, alla reingegnerizzazione dei processi. L'approccio didattico è legato alla professione e all'esperienza,

allo sviluppo delle capacità individuali e di squadra nella gestione di problemi e situazioni complesse, con inquadramento delle diverse tematiche nella realtà lavorativa dei professionisti.

L'obiettivo è coinvolgere i partecipanti in un percorso basato su principi, obiettivi e strumenti comuni che valorizzi le competenze distintive, sviluppi le soft skills e sia, al tempo stesso, stimolo e supporto alla cultura del cambiamento.

La valutazione è centrata su due ambiti principali: uno relativo al miglioramento delle competenze e all'area dei processi di apprendimento individuale, l'altro riferito alla capacità di trasferire quanto appreso al contesto lavorativo. I formatori, selezionati in ambito nazionale e regionale, vengono individuati tra figure con esperienza pluriennale nei vari settori di interesse del management sanitario, svolgendo un ruolo chiave per visione professionale, expertise e competenze nella gestione d'aula.

### **LA FORMAZIONE MANAGERIALE PER DIRETTORI GENERALI, SANITARI E AMMINISTRATIVI DI AZIENDA SANITARIA.**

L'azienda sanitaria è un'organizzazione complessa la cui gestione presuppone l'integrazione delle conoscenze, la capacità di pianificazione e il governo dei processi. I ruoli di direzione sono continuamente impegnati nella gestione di criticità e/o di opportunità, nell'innovazione e nella progettazione creativa di soluzioni, in processi di valutazione d'impatto, di rendicontazione sociale e di "accountability". I programmi formativi rivolti al Management strategico sono orientati ai tre differenti ruoli di Direttore generale, sanitario e amministrativo e agli obiettivi da perseguire nel SSR.

### **IL PROGRAMMA FORMATIVO PER DG, DS E DA**

Il D.Lgs 171/2016 ha istituito, presso il Ministero della Salute, l'elenco nazionale dei soggetti idonei alla nomina di Direttore generale e ha disciplinato la procedura di conferimento degli incarichi per la dirigenza sanitaria (Direttore sanitario, Direttore amministrativo e Direttore dei servizi socio-sanitari). L'Accordo Stato Regioni del 16 maggio 2019 – ai sensi dell'Art. 1, comma 4, lettera c) del D. Lgs 4 agosto 2016, n. 171 – ha disciplinato i corsi di formazione propedeutici all'inserimento nell'elenco nazionale dei soggetti idonei alla nomina di direttore generale delle aziende sanitarie e degli altri enti del SSN, definendone organizzazione, durata, contenuti, metodologia didattica e colloquio finale. I percorsi per DG e per DS/DA del CEFPAS si svolgono in contemporanea o in sessioni parallele e sfruttano una pianificazione comune dei momenti formativi, così da garantire coerenza e integrazione degli argomenti trattati, organicità nei contenuti e uniformità nei tempi di conduzione. In tal senso, a partire da una piattaforma di tematiche comuni, si articolano specifici approfondimenti per i tre ruoli, con momenti di debriefing congiunti, immaginati per contribuire allo sviluppo di logiche strategiche ed operative condivise e per aprire alla collaborazione tra le varie figure del top management delle aziende del SSR. Gli ambiti tematici riguardanti lo sviluppo e l'affinamento delle "soft skills" – competenze gestionali, organizzative e relazionali – si svolgono in sessioni congiunte. I contenuti tecnico-professionali riferiti alle competenze distintive vengono invece approfonditi separatamente, secondo un programma differenziato, sulla base dell'interesse

emergente dal contesto regionale (problematiche specifiche, obiettivi assegnati e processo valutativo).

## LA FORMAZIONE MANAGERIALE PER DIRETTORI DI STRUTTURA COMPLESSA

Costituisce una delle linee di attività più rilevanti e rappresenta per il SSN uno strumento strategico di governo e di crescita, un vero e proprio momento di "costruzione del Sistema salute", in quanto snodo tra indirizzi strategici di politica sanitaria e sviluppo di competenze coerenti nei professionisti. Dal 2004 ad oggi il CEFPAS ha condotto un vasto programma di formazione manageriale per il SSN al quale hanno preso parte più di 1.800 dirigenti sanitari. Fare formazione significa anche promuovere un sistema di valori che ha come fondamento l'etica del lavoro e la qualità. La formazione manageriale che il CEFPAS ha scelto di proporre esprime una visione morale del management che vede nelle donne, negli uomini e nelle organizzazioni in cui operano i termini inscindibili del lavoro interdisciplinare, del progresso, della responsabilità verso i cittadini.

Moduli integrativi per Dirigenti sanitari (Ricertificazione per Direttori sanitari e Direttori di struttura complessa)

Il corso è destinato ai Dirigenti già in possesso dell'attestato di formazione manageriale che, ai sensi dell'art. 7 del DPR 484/97, ha una validità di 7 anni. Ai fini della ricertificazione è prevista la frequenza di 5 moduli che affrontano ambiti tematici peculiari per il management, con approfondimenti relativi alle novità più rilevanti intervenute sia in ambito nazionale che regionale.

## EXECUTIVE MASTER

Il modello Executive, mutuato dal mondo anglosassone e applicato ai percorsi master del Cefpas, offre strumenti operativi ai professionisti già strutturati nei contesti socio sanitari per sviluppare competenze tecnico-specialistiche ed affinare capacità organizzativo-gestionali per la gestione manageriale e amministrativa delle strutture sanitarie, del governo clinico, per la gestione della comunicazione e del rischio clinico, l'implementazione del *counselling* alla popolazione migrante, la digitalizzazione della sanità, l'introduzione di nuovi strumenti utili all'*assessment* e alla diagnosi in ambito clinico, la specializzazione delle professioni sanitarie.

I percorsi executive del CEFPAS, realizzati in modalità residenziale o *blended learning*, sono articolati in moduli e prevedono sessioni laboratoriali alternate alle più classiche metodologie didattiche per l'apprendimento. A conclusione di ciascun percorso, è prevista la stesura di project work individuali o di gruppo anche interaziendale, orientati alla costruzione di nuovi modelli o strumenti operativi gestionali implementabili in ambito sanitario e che vengono presentati nel corso di una sessione dedicata, generalmente al termine dell'iter modulare.

## SCUOLE E ISTITUTI

La Scuola di Formazione Permanente Euro-Mediterranea of Health Security – attivata presso il CEFPAS con Decreto Assessoriale 2056/2019 e istituita con DDG 2183/17 Dipartimento Pianificazione Strategica Servizio 6 – per la "formazione per il personale sanitario e laico in riferimento a tematiche di salute pubblica con specifica attenzione alle politiche immigrazione sanitaria":

- condivisione buone prassi presenti nel territorio, conoscenze raccolta dati analisi provenienti dal territorio (per il perfezionamento politiche dell'immigrazione)
- formazione continua, facilitazione implementazione progettuale
- coinvolgimento delle istituzioni internazionali, nazionali e locali e ordini professionali al fine di promuovere la collaborazione e l'interazione tra il settore sanitario e non
- diffusione delle tematiche e delle prassi del *Piano di Contingenza Sanitaria Regionale Migranti 2017 DA 1346/17*, in particolare la promozione di attività formative su: esercitazione sul territorio regionale sul Biocontenimento per le malattie infettive e diffuse con il coinvolgimento di tutti gli attori istituzionali; l'assistenza sanitaria ai cittadini stranieri presenti nel territorio regionale e l'assistenza sociosanitaria dei minori stranieri accompagnati e non; etnopsichiatria; programmazione degli interventi di assistenza e riabilitazione dei titolari dello status di rifugiato e dello status di protezione sussidiaria che hanno subito torture e stupri o altre forme di gravi di violenza psicologica fisica o sessuale.

Il Centro Mediterraneo di Simulazione – CEMEDIS ha lo scopo di realizzare programmi interattivi di formazione continua avanzata per gli operatori sanitari senza rischi per i pazienti. Negli ultimi 15 anni l'interesse per l'utilizzo della simulazione è progressivamente cresciuto sia in rapporto al perfezionamento delle attrezzature disponibili che per il diffuso apprezzamento di questa metodologia formativa tra gli operatori della sanità.

La simulazione si è rivelata uno strumento formativo di grande efficacia che permette ai professionisti di provare ripetutamente approcci e manovre con la possibilità di commettere errori, vederne le conseguenze e riflettere sui propri comportamenti.

Il Centro Mediterraneo di Simulazione si sviluppa su oltre 650 m2 di superficie coperta, articolata in due sale di simulazione ad alta fedeltà, dotate di sistema integrato di registrazione audio-video, collegate alle rispettive sale regia; tre salette per simulazione a media e bassa fedeltà e per le esercitazioni su skill trainer; una sala plenaria/debriefing; uffici, segreteria e magazzini completano gli ambienti a supporto delle attività.

Il CEMEDIS è stato realizzato nei locali al piano terra dell'edificio n. 12 e dispone delle più moderne attrezzature oggi disponibili in questo settore che spaziano da simulatori di pazienti adulti ad alta fedeltà ad altri con caratteristiche analoghe utilizzati per l'età pediatrica e per l'ostetricia.

I manichini sono collegati a computer ed un impianto audio-video di elevata qualità che permette la registrazione e quindi la revisione dei comportamenti dei partecipanti. Le sale regia completano la dotazione del Centro che dispone anche di un'aula dotata di computer per l'esame e la discussione di casi clinici ("micro simulazione").

Tutti gli ambienti sono stati progettati e realizzati in modo da rappresentare contesti capaci di esaltare il realismo e la verisimiglianza dei vari simulatori e degli scenari didattici.

La quasi totalità dei corsi del Centro di Simulazione in Medicina sono accreditati ECM dal CEFPAS, che è il primo provider della Sicilia per dimensioni e complessità dei programmi.

La Scuola di Formazione Specifica in Medicina Generale è una struttura didattica affidata dalla Regione Siciliana al CEFPAS. Essa garantisce l'organizzazione e la gestione delle attività formative

del corso triennale di formazione e le iniziative formative afferenti alla medicina generale. Partner della Scuola sono gli Ordini provinciali dei Medici e Chirurghi di Catania, Messina e Palermo, sedi dei tre poli formativi della Scuola. Il corso di formazione specifica in medicina generale, necessario per l'esercizio dell'attività di Medico di Medicina Generale, ha durata triennale ed è regolato da specifica normativa europea, nazionale e regionale. Prevede l'obbligo di frequenza a tempo pieno delle attività didattiche, sia teoriche che pratiche che si svolgono in strutture del Servizio sanitario nazionale e in studi di medicina generale individuati dalla Regione, per un totale di 4.800 ore, di cui 2/3 rivolte all'attività formativa di natura pratica, con impegno a tempo pieno ed obbligo di frequenza. Presso i tre punti erogativi, che presentano caratteristiche tali da poter garantire ai tirocinanti una qualificata preparazione, potranno essere frequentati i seminari e svolta la parte di tirocinio pratico ospedaliero che si completerà con la frequenza degli ambulatori dei medici di Assistenza Primaria individuati come tutor.

I contenuti principali sviluppati nella Scuola sono:

#### *Gestione Delle Cure Primarie*

Comprende le competenze per:

- gestire il contatto primario con il paziente, prendendo in esame problemi non selezionati
- coprire l'intera gamma dei problemi di salute
- coordinare l'assistenza con altri professionisti delle cure primarie e con altri specialisti
- apprendere il lavoro in team per assicurare la gestione integrata della persona
- essere in grado di garantire efficacia ed appropriatezza delle cure e di utilizzo del SSN
- rendere accessibili al paziente i servizi idonei nell'ambito del SSN
- acquisire consapevolezza della rete assistenziale e del relativo sistema delle responsabilità
- fungere da referente principale per il paziente, colui che deve orientarlo nel percorso assistenziale

#### *Cura incentrata sulla persona*

Comprende le competenze per:

- adottare un approccio centrato sulla persona (non disease-oriented) per trattare appropriatamente, efficacemente e in modo sicuro un ampio spettro di problemi di salute, che vanno dalla prevenzione, alla gestione dell'acuzie e della cronicità, alla riabilitazione, alla palliazione e all'assistenza di fine vita
- sviluppare ed applicare la consultazione di Medicina Generale per stabilire una buona relazione medico-paziente funzionale, nel rispetto dell'autonomia del paziente
- comunicare, determinare le priorità ed agire in alleanza
- applicare le metodologie del counseling e dell'empowerment per la responsabilizzazione del paziente nelle decisioni che riguardano la propria salute
- garantire la continuità longitudinale delle cure sulla base dei bisogni del paziente, facendo ricorso alla gestione continuata e coordinata delle cure.

#### *Specifiche competenze di problem-solving*

Comprendono le competenze per:

- mettere in relazione specifici processi decisionali con la prevalenza e l'incidenza delle malattie nella comunità
- raccogliere ed interpretare specificamente le informazioni derivate dall'anamnesi, dall'esame clinico e dalle indagini diagnostiche
- applicare un adeguato progetto di gestione in collaborazione col paziente
- adottare adeguati principi operativi, come l'indagine per livelli, l'utilizzo del tempo come strumento e la tolleranza dell'incertezza
- intervenire d'urgenza quando necessario

- gestire condizioni cliniche le cui manifestazioni possono essere iniziali ed indifferenziate
- fare un uso efficace ed efficiente degli interventi diagnostici e terapeutici

#### *Approccio globale*

Comprende le competenze per:

- gestire simultaneamente nell'individuo sintomi e patologie multipli e problemi di salute sia acuti sia cronici
- promuovere salute e benessere implementando in maniera appropriata strategie di promozione della salute e prevenzione delle malattie

#### *Approccio olistico*

Comprende le competenze per impiegare un modello bio-psico-sociale che tenga conto di dimensioni culturali, etiche ed esistenziali

#### *Orientamento alla Comunità*

Comprende le competenze per:

- conciliare i bisogni di salute dei singoli pazienti con i bisogni di salute della comunità nella quale essi vivono, compatibilmente con le risorse disponibili
- applicare metodiche di valutazione del case-mix anche a fini programmatori. Ciò include la capacità di valutare incidenza e prevalenza delle malattie e dei problemi psicosociali nella comunità
- essere in grado di attivare le risorse della Comunità

### **FORMAZIONE SU COMMESSA**

Obiettivo della Formazione In House (FIH) è creare interventi formativi "su misura", progettati in stretta collaborazione con l'azienda/committente, pianificare audit, modelli di formazione sul campo, effettuare un'attenta analisi del fabbisogno formativo dell'azienda e degli operatori socio-sanitari, garantire il monitoraggio continuo e la valutazione della formazione erogata.

Le modalità di intervento della FIH prevedono l'attenta analisi preliminare del fabbisogno formativo, la definizione degli obiettivi da raggiungere con la relativa declinazione delle attività, progettazione dei contenuti formativi tenendo conto dei destinatari e del contesto professionale di riferimento, la definizione del programma formativo e delle modalità di realizzazione dell'evento formativo, la realizzazione del progetto formativo, la valutazione dell'intervento formativo realizzato e la pianificazione dei follow up.

### **1.3 L'amministrazione "in cifre"**

N° dipendenti in servizio al 31/1/2021	75
N° dirigenti	9
Risorse finanziarie assegnate	5.430.000,00

## 1.4 Mandato istituzionale e Missione

Il **CEFPAS** Centro per la Formazione Permanente e l'Aggiornamento del personale del Servizio sanitario, è stato istituito al titolo IV della Legge Regionale 30/93 – come modificato dall'art. 29 della Legge regionale 15 maggio 2013, n. 9 – e dal 1996 contribuisce al miglioramento della qualità della formazione continua in medicina dei professionisti della Sanità, generando sinergie con il mondo della ricerca e dell'istruzione a vari livelli. Patrimonio del CEFPAS – ente con personalità giuridica e di diritto pubblico – è la competenza maturata nel campo della Formazione e della Salute pubblica che coniuga metodologie e tecnologie all'avanguardia a supporto dell'apprendimento, dell'eccellenza e della diffusione delle *best practices* nell'ambito della Formazione e della Salute pubblica. Ad oggi, il Centro ha realizzato più di 11.000 giornate di formazione registrando più di 200.000 presenze e coinvolgendo gli operatori sanitari in attività plurimodulari, percorsi formativi e Master in modalità residenziali, in house, FAD e blended learning. Dal 2010 il Centro è Provider ECM anche per l'e-Learning ed eroga i percorsi on line su propria piattaforma. Pluriennale è la collaborazione del CEFPAS con l'Istituto Superiore di Sanità per la realizzazione di eventi destinati alla dirigenza del servizio sanitario e la realizzazione di azioni di sviluppo nel campo della ricerca e delle scienze sanitarie in materia di prevenzione e promozione della salute, formazione con interventi specifici. Molte inoltre le partnership e i progetti di ricerca sviluppati nell'ambito della salute pubblica a livello nazionale e internazionale.

Il CEFPAS, fin dalla sua istituzione, ha contribuito allo sviluppo della qualità della formazione e dell'aggiornamento professionale permanente degli operatori del sistema socio-sanitario, finalizzando la propria azione al miglioramento sistematico delle performance professionali, manageriali e specialistiche dei propri destinatari, anche attraverso l'impiego delle metodologie e delle tecnologie didattiche più avanzate a supporto dell'apprendimento per la diffusione dell'eccellenza e delle *best practices*.

Da "incubatore culturale" ha dapprima investito sulla multiprofessionalità e la trasversalità dei saperi e la costruzione di una comunità di pratica professionale in grado di facilitare la condivisione di esperienze, protocolli e competenze. L'introduzione del sistema ECM, nel 2002, ha trasformato la formazione continua in un diritto-dovere di tutti i professionisti della salute riconoscendola come il più rilevante tra gli investimenti nelle risorse umane del sistema sanitario. Il CEFPAS ha partecipato alla sperimentazione del sistema nazionale di Educazione Continua in Medicina, ridisegnando il proprio sviluppo secondo direttrici e priorità che tenessero conto del nuovo scenario nazionale, puntando allo sviluppo di un sistema formativo integrato a livello regionale e creando nuove *line* di produzione come ad esempio l'e-learning, in grado di sviluppare percorsi didattici fruibili su piattaforme proprietarie ed elaborati grazie al possesso di competenze metodologiche e informatiche dedicate alla formazione a distanza (FAD).

Alle lezioni frontali e alle sessioni seminariali, si sono associati laboratori esperienziali anche in outdoor training fino all'introduzione della simulazione in medicina di emergenza urgenza inaugurata presso il CEMEDIS e recentemente accreditata AHA (American Heart Association). Oltre

alla formazione per scenari, il CEFPAS ha saputo alternare metodologie tradizionali e nuove tecnologie per l'apprendimento: dalle piattaforme LCMS (learning content management system) al cooperative learning.

Il CEFPAS ha implementato la Formazione In House (FIH) e la formazione su commessa, elaborate secondo le esigenze e le specificità delle aziende e concertate con gli uffici formazione sulla base di raccolti tramite *focus group* o contatti informali con gli operatori. In tal senso, un grande impulso è giunto dall'avvio, in Sicilia, dei percorsi di Formazione Manageriale previsti dal D. Lgs n. 502/92 e dal D. Lgs n. 229/99 nonché dalla diversificazione dell'offerta formativa, sempre più rispondente ai bisogni formativi specifici delle professioni e agli indirizzi strategici della politica sanitaria regionale.

Il Centro ha promosso, in questa direzione, programmi formativi a dimensione diffusa in ambito regionale, impiegando una metodologia mista *blended-learning*.

La maggior parte dei progetti e degli interventi formativi vengono definiti in stretta collaborazione con le aree interdipartimentali e con i servizi dei Dipartimenti DASOE e DPS dell'Assessorato Salute, a consolidare il ruolo centrale dell'Ente nella declinazione operativa degli obiettivi strategici rispetto agli ambiti d'intervento prioritari individuati dall'Istituzione regionale. Di concerto con la rete dei responsabili aziendali della formazione sono programmati percorsi ad hoc per le professioni sanitarie cosiddette "rare", cioè numericamente poco diffuse all'interno di una singola azienda sanitaria, per le quali l'aggiornamento professionale si centralizza opportunamente al CEFPAS e verte su ambiti di interesse professionale specialistico. I programmi formativi sono finalizzati all'acquisizione di metodologie e strumenti specifici per la pianificazione, il coordinamento e la gestione di programmi e interventi nell'ambito della Prevenzione, dell'Educazione sanitaria e della Promozione della Salute.

Importante asset del CEFPAS sono i programmi di formazione continua, interattiva e avanzata destinati agli operatori sanitari realizzati attraverso il ricorso alla simulazione, che implementa procedure e protocolli sanitari "mai per la prima volta sul paziente" attraverso il CEMEDIS (Centro MEDiterraneo di Simulazione). L'interesse per queste tecniche è progressivamente cresciuto in rapporto al perfezionamento delle attrezzature e della tecnologia disponibili e per il diffuso apprezzamento della metodologia formativa tra gli operatori della sanità. La simulazione si è rivelata infatti uno strumento formativo di grande efficacia che permette ai professionisti di provare ripetutamente approcci e manovre con la possibilità di commettere errori, coglierne le conseguenze e riflettere sui propri comportamenti senza alcun rischio per il paziente.

Il CEMEDIS dispone delle più avanzate tecnologie disponendo di simulatori ad alta fedeltà di pazienti adulti, pediatrici e ostetrici collegati ad un impianto che consente la registrazione e la revisione delle procedure messe in opera dai partecipanti nel corso della simulazione. Le sale regia e le sale per le esercitazioni pratiche completano la dotazione del CEMEDIS. Tutti gli scenari didattici sono progettati per riprodurre contesti realistici e quanto più prossimi alla realtà. Il CEMEDIS, dal 2018 è anche sede delle attività formative accreditate dall'American Heart Association (AHA).

## Rapporto con gli stakeholder

Il rafforzamento della programmazione integrata tra Assessorato della salute, CEFPAS e Aziende sanitarie è indispensabile per attuare sinergie utili ad accompagnare i professionisti nel nuovo processo di reingegnerizzazione, nonché riorganizzazione dei servizi e dei percorsi di cura e assistenza al cittadino, per contribuire all'erogazione di prestazioni sanitarie qualitativamente elevate e omogeneamente distribuite.

Lo sviluppo ottimale del sistema della formazione garantisce ai professionisti del Servizio Sanitario, oltre al miglioramento della specifica professionalità, anche le capacità di lavorare efficacemente all'interno dell'organizzazione e di relazionarsi col cittadino in maniera ottimale.

Il CEFPAS, in ultima analisi, contribuisce allo sviluppo ed al miglioramento della qualità della vita della popolazione attraverso la formazione e l'aggiornamento degli operatori che sono preposti a tali compiti realizzando su attività formative di alta qualità e di profondo rigore scientifico, che soddisfino non solo gli stessi formandi, ma anche tutti gli stakeholders.

### 1.5 Albero della performance

L'Albero della performance fornisce la rappresentazione articolata e sintetica della performance del CEFPAS e rappresenta la mappa logica per evidenziare i legami tra:

- Il mandato istituzionale
- La missione
- La visione
- Le aree strategiche
- Gli obiettivi strategici per la Performance organizzativa ed individuale
- Piani di azione.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, propone macro aree di valutazione della performance organizzativa, secondo le indicazioni all'art. 8 del d.lgs. 150/2009, modificato dal d.lgs. 74/2017, come suggerito anche dalla Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (Civit) nelle delibere 104 e 112/2010 e nelle "Linee guida per il Piano della Performance" del Dipartimento della Funzione Pubblica di giugno 2017.

La metodologia adottata si ispira al modello *Balanced Scorecard* (BSC) adattato alla specificità del contesto dell'ente. Nelle linee generali, questo modello appare utile e di supporto per una gestione strategica dell'amministrazione e, nello specifico, offre l'opportunità di tradurre agevolmente la missione e le politiche aziendali in misure di performance che tengano conto dell'orientamento al utente, della gestione dei processi e dello sviluppo futuro dell'organizzazione.

Le quattro prospettive della BSC - creazione del valore, orientamento al cliente, gestione per processi e sviluppo futuro dell'organizzazione- hanno fatto da guida e sono state adattate per la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa del Centro.

Le 3 macro-aree individuate consentono la rilevazione della performance organizzativa erogata confrontandola con quella attesa, nelle varie Aree funzionali e relativi Servizi.

<b>OPPORTUNITA' (Esterno)</b>	<b>MINACCE (Esterno)</b>
Bisogni formativi in cambiamento	Concorrenza da parte degli Istituti di formazione pubblici e privati regionali
Crescita interesse utenti e Aziende sanitarie verso l'e-learning	Contesto politico in continuo cambiamento
<b>PUNTI DI FORZA (interno)</b>	<b>PUNTI DI DEBOLEZZA (Interno)</b>
Esperienza del personale sia nella formazione residenziale, in house, che nell'erogazione di attività in modalità e-learning.	Necessità della definizione della pianta organica
Ente strumentale della Regione	Sede decentrata in fase di progettazione
Capacità di adattamento al cambiamento	
Centralità della sede	Necessità di allineamento risorse e competenze per far pronte all'aumento di progetti e risorse assegnate
Capacità di lavorare in contesti internazionali	
Aumento di progetti e risorse assegnate	Patrimonio immobiliare in fase di ristrutturazione
Sviluppo di attività formative in simulazione presso il Centro di simulazione per le emergenze in medicina	
Sistema operativo integrato WEB dipendenti e Formazione	



## L'Albero delle Performance

### MISSION DEL CEFPAS

Il CEFPAS ha per scopi:

1. la formazione permanente e all'aggiornamento professionale degli operatori socio-sanitari e della scuola, limitatamente all'ambito socio-sanitario, in accordo alla programmazione regionale sulla materia elaborata dall'assessorato regionale della sanità;
2. la realizzazione di una scuola superiore di sanità che si occupi, in particolare, della formazione dei dirigenti del servizio sanitario, in collaborazione con l'Istituto Superiore di Sanità;
3. la ricerca nel campo delle scienze sanitarie nelle materie della formazione, dell'educazione alla salute e della prevenzione;
4. le attività di promozione ed educazione alla salute e medicina preventiva e sicurezza ambientale;
5. la collaborazione con le Università per le rispettive esigenze didattiche e scientifiche;
6. lo svolgimento di convegni scientifici, seminari ed incontri di studio;
7. la realizzazione di studi e pubblicazioni, nonché di qualsiasi attività utile al conseguimento dei propri scopi.

Le suddette attività' possono essere svolte anche in favore del personale delle altre regioni e dei Paesi in via di sviluppo, a titolo oneroso.

8. una rete di documentazione e multimediale per l'aggiornamento professionale, con la messa a disposizione di accessi alle banche dati, la fornitura di materiale bibliografico e di sussidi audiovisivi e ogni altro servizio correlato;

9. la realizzazione di attività complementari al conseguimento dei fini di cui all'art. 6 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n.502. A tale scopo e per il perseguimento dei suoi compiti, il Centro può stipulare convenzioni con le Università, con le AA.SS.PP., le aziende ospedaliere e gli altri enti operanti nel settore; IO.qualsiasi altra attività ed iniziativa richiesta dalla Regione e comunque utile al conseguimento dei propri scopi.

### VISION DEL CEFPAS

Il CEFPAS svolge, a favore di tutte le componenti dell'intero S.S.R., le seguenti attività in quanto connesse, complementari e integrate con la formazione permanente e l'aggiornamento:

1. il coordinamento e la realizzazione di progetti e azioni trasversali nonché di innovazione tecnologica e digitale;
2. lo svolgimento di attività di supporto tecnico operativo alle politiche regionali di governo del sistema sanitario, all'organizzazione dei servizi e delle prestazioni assistenziali;
3. il supporto alla Regione Siciliana nello svolgimento delle attività finalizzate alla valutazione comparativa dei costi e dei rendimenti dei servizi resi ai cittadini;

4. la misurazione, analisi, valutazione e monitoraggio delle performance dei servizi sanitari del SSR nelle componenti economico – gestionale, organizzativa, contabile e finanziaria nonché socio assistenziale, di efficacia clinica e dei processi diagnostico - terapeutici, della qualità, sicurezza ed esito delle cure e della trasparenza dei processi, e individuazione di metodologie e sviluppo di indicatori specifici;
5. il supporto alla revisione delle reti cliniche integrate ospedale-territorio;
6. il monitoraggio delle buone pratiche per la sicurezza delle cure, gestione del rischio clinico e della sicurezza del paziente;
7. la gestione amministrativa del programma di formazione continua in medicina (ECM) e il supporto all'Amministrazione regionale.

Le aree strategiche, gli obiettivi strategici, i piani di azione, gli outcome con i relativi indicatori di risultato sono dettagliati nell'allegato. Questi ultimi fanno riferimento all'anno 2021.

Con deliberazione 12 novembre 2019 n. 1425 è stato approvato lo "Statuto Cefpas 2019" ed il "Regolamento organico Cefpas 2019".

## **2. ANALISI DEL CONTESTO**

### **2.1 Contesto esterno**

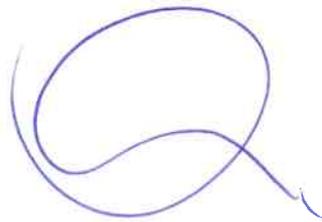
Durante i 22 anni della sua attività il CEFPAS ha visto modificarsi il contesto nazionale e soprattutto quello regionale. Nell'ambito formativo la novità di maggiore rilievo è stata certamente un maggior ricorso alla metodologia didattica on line a causa dell'emergenza pandemica in corso.

In questa cornice, la profonda riforma del SSR avviata dalla L.R. n. 5/2009 ha comportato per il CEFPAS un particolare impegno, in quanto ha creato nuove prospettive di sviluppo per l'intero sistema e, allo stesso tempo, ha assegnato implicitamente nuovi impegnativi compiti.

Il percorso compiuto dal Centro in questi anni ha permesso di raggiungere ambiziosi obiettivi e di accumulare significative esperienze nello sviluppo delle risorse umane. La descrizione delle tappe di questo cammino mette in evidenza come le varie fasi di crescita abbiano trovato origine e causa nello sforzo continuo di adeguamento alle innovazioni che hanno caratterizzato il SSN. La istituzione di nuove Aziende sanitarie e di nuove regole all'interno del SSR, disposta dalla LR n. 5/2009, ha rappresentato per il Centro una sfida di maggiore impegno con un ampio e incisivo programma di interventi a supporto del management strategico e di tutti gli operatori socio-sanitari. Per accompagnare i cambiamenti negli assetti organizzativi, come la riorganizzazione della rete ospedaliera con la introduzione dei Dipartimenti interaziendali, si è reso necessario disegnare programmi pluriennali che sappiano far coesistere interventi di formazione nelle più diverse modalità (residenziale, a distanza, sul campo, etc.) con significativi momenti di supporto operativo presso le Aziende, capaci di accompagnare e sostenere il cambiamento e soprattutto declinare al meglio il mandato e gli indirizzi operativi regionali.

In questo contesto il ruolo del CEFPAS è volto alla costruzione, nel medio/lungo periodo, di un sistema integrato, capace di migliorare la qualità, l'appropriatezza e l'accessibilità dei servizi al cittadino e delle prestazioni sanitarie, riducendo allo stesso tempo gli sprechi e i costi.

Sempre in quest'ottica, un ruolo centrale nello sviluppo del capitale umano del SSR è assunto dal sistema ECM. In prospettiva, va sottolineato come i riferimenti per una funzionale e contestualizzata analisi dei bisogni formativi sono sostanzialmente tre: l'individuo, il ruolo e l'organizzazione. La sfida che si impone oggi alle Aziende sanitarie siciliane è di coniugare il punto di vista delle esigenze del singolo, cioè di colui che vive in azienda, ed il ruolo che ricopre in una prospettiva attuale, nel caso delle prestazioni, o futura nel caso se ne considerino le potenzialità.



## 2.2 Contesto interno

- **Organigramma**

L'organizzazione del Centro prevede la seguente articolazione.

### ORGANI DI GESTIONE

DIRETTORE DEL CENTRO  
*Roberto Sanfilippo*

DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
*Giovanni Mauro*

DIRETTORE FORMAZIONE  
*Pier Sergio Caltabiano*

### ORGANI DI CONTROLLO E GARANZIA

Collegio  
revisori

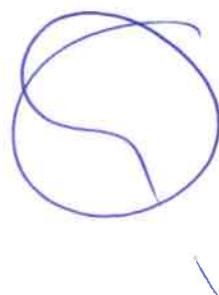
Medico  
competente

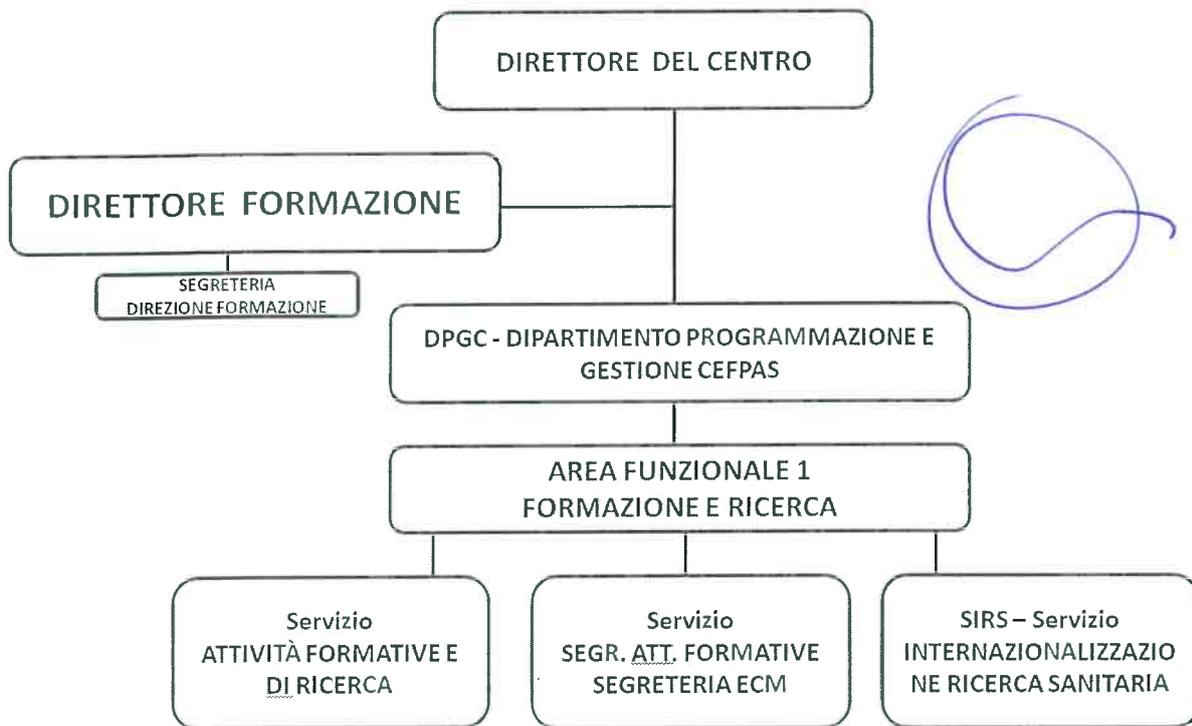
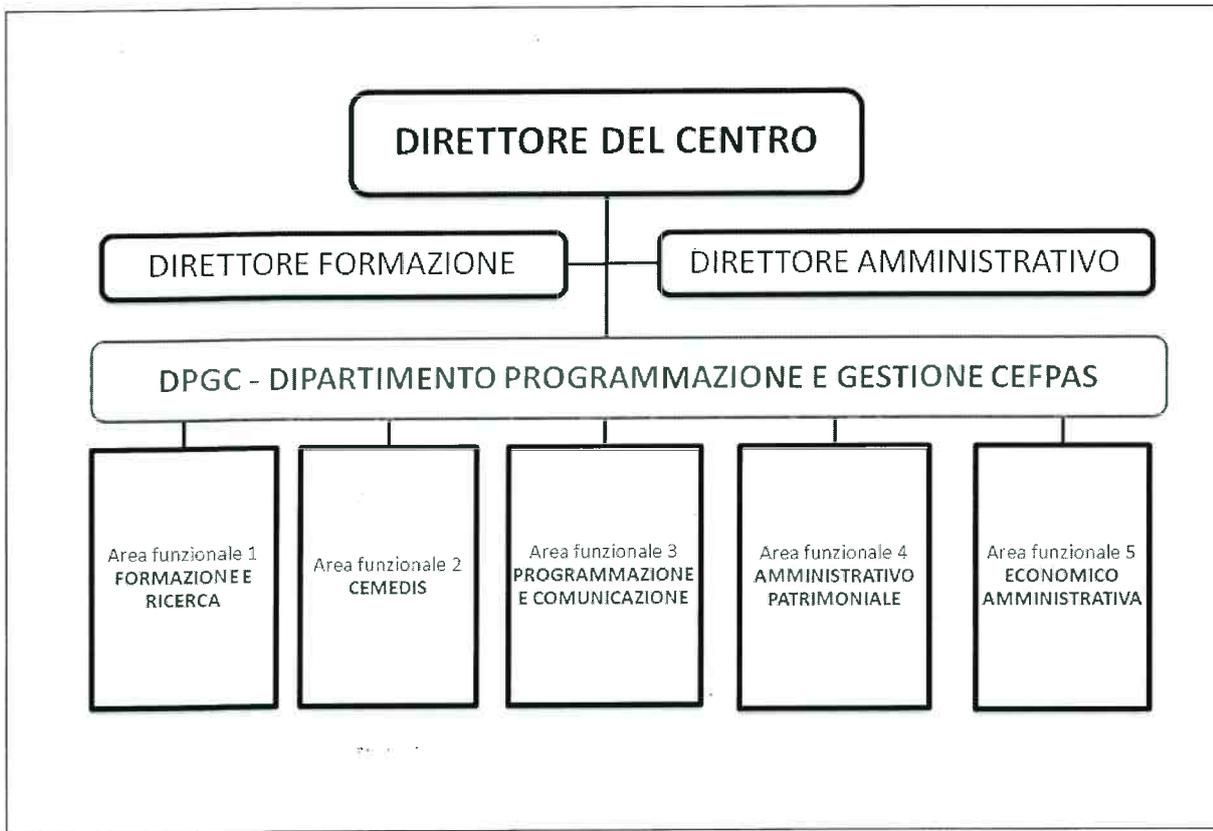
RPTC - Responsabile Prevenzione  
Corruzione e Trasparenza

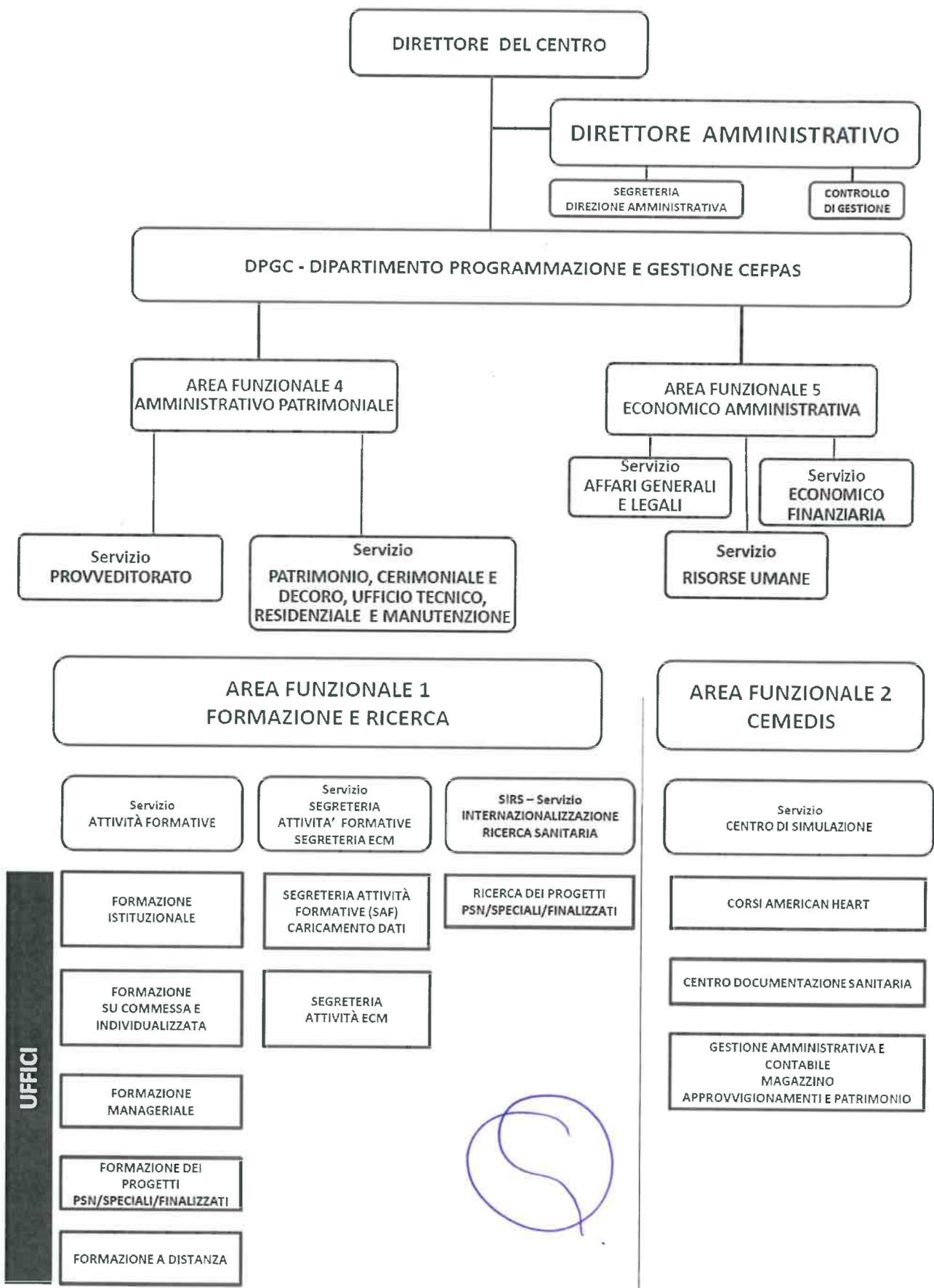
DPO  
Data Protection Officer

OIV  
Organismo Indipendente  
di Valutazione

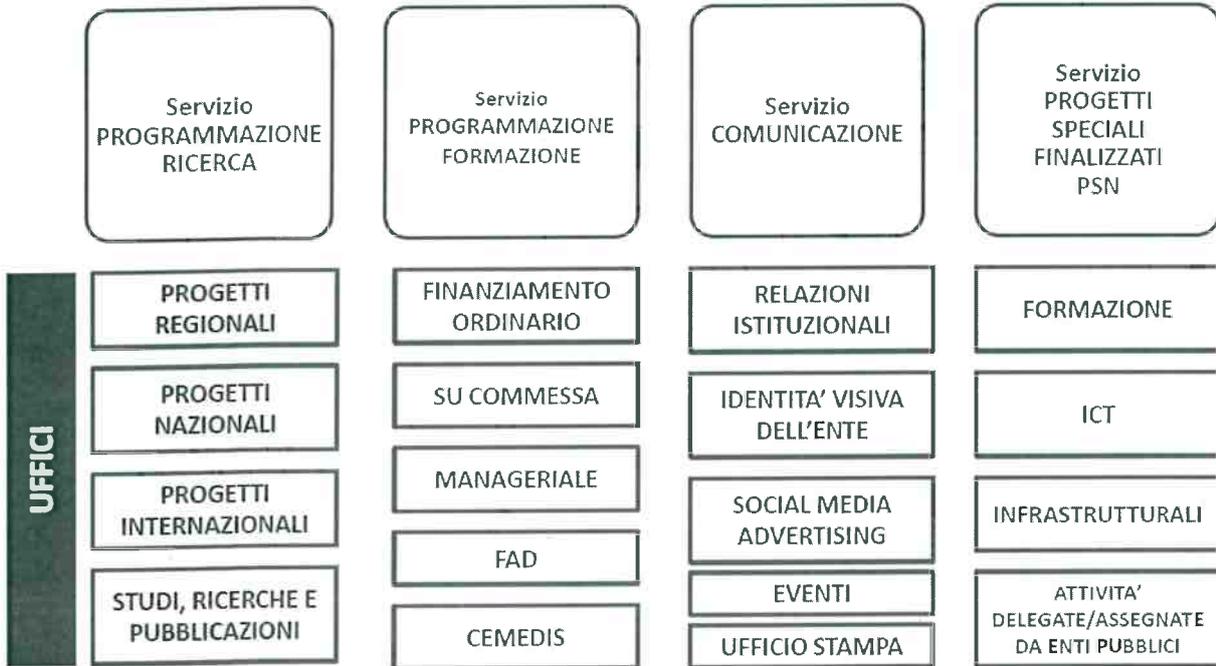
RSPP - Responsabile del Servizio di  
Prevenzione e Protezione



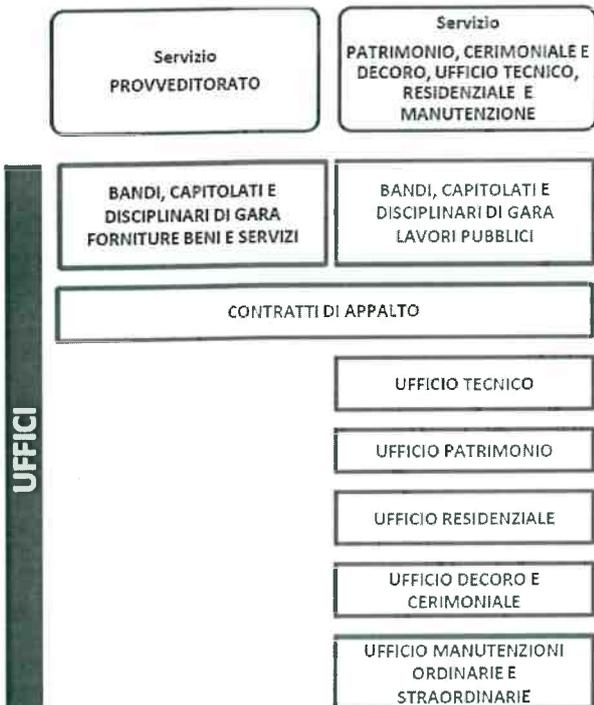




## AREA FUNZIONALE 3 PROGRAMMAZIONE E COMUNICAZIONE



## AREA FUNZIONALE 4 AMMINISTRATIVO PATRIMONIALE



## AREA FUNZIONALE 5 ECONOMICO AMMINISTRATIVO



- **Organizzazione e risorse umane**

Il Centro, come già detto al superiore punto 2.3 ha adottato un modello organizzativo e funzionale nel quale il Direttore del Centro coordina le attività gestionali e amministrative attribuite alle Direzioni Amministrativa e Formazione.

L'organizzazione istituzionale del CEFPAS è definita dagli art. 20, 21 e 22 della legge regionale 3 novembre 1993, n.30 e, in coerenza con la stessa, dallo Statuto adottato dal Consiglio di amministrazione con deliberazione 20 settembre 1997, n. 1 ed approvato dall'Assessore regionale per la Sanità con decreto 13 marzo 2001, n. 34145. L'organizzazione interna è stata disciplinata dal regolamento organico approvato dal Consiglio di amministrazione con deliberazione 27 giugno 2000, n.18, e in atto dalle disposizioni adottate nel tempo in relazione agli interventi riorganizzativi finalizzati ad adeguare la struttura ai cambiamenti che via via si sono resi necessari in concomitanza all'evoluzione che il Centro stesso ha subito nel corso degli anni.

La dotazione organica dell'Ente è definita dalle deliberazioni del Direttore generale pro-tempore n. 744/2010 e n. 749/2010 con le quali è stata disposta la rimodulazione della dotazione organica del CEFPAS in complessive n. 93 unità di personale, i cui profili professionali prevedono n. 5 posti destinati a qualifiche dirigenziali (dirigenza dell'area medico-veterinaria e dirigenza SPTA del SSN) e i restanti n. 88 posti destinati a vari profili professionali dell'area del comparto sanità. Ciò in quanto al personale del Centro si applicano i Contratti Collettivi del personale del servizio sanitario nazionale del SSN (dirigenza e comparto). Alla dotazione organica, con delibera n. 789/2014 si è proceduto ad una modifica qualitativa della dotazione organica, ad invarianza della spesa e nel rispetto di quanto stabilito dalla circolare n. 5/2008 della Funzione Pubblica.

Per quanto riguarda il personale del Centro in servizio, al 31/01/2021, operano 75 dipendenti ed n. 9 Dirigenti.

La totalità del personale dipendente non dirigente è titolare di rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Un dirigente è a tempo indeterminato, un dirigente è in comando da altra amministrazione e n.7 dirigenti sono a tempo determinato ex art.15 octies del D.Lgs. 502/92.

Nel corso del 2020 sono stati disposti i cambiamenti all'organizzazione del CEFPAS di seguito descritti. Con deliberazione 6 marzo 2020 n. 295 è stata aggiornata l'articolazione dei servizi e degli uffici del CEFPAS, ridefinendo l'assetto complessivo delle Direzioni del Centro, istituendo il Dipartimento Programmazione e Gestione Cefpas (DPGC) quale struttura organizzativa di coordinamento delle cinque Aree Funzionali come di seguito individuate:

Area Funzionale 1. Formazione e ricerca,

Area Funzionale 2. CEMEDIS

Area Funzionale 3. Programmazione e Comunicazione

Area Funzionale 4. Amministrativo Patrimoniale

Area Funzionale 5. Economica Amministrativa.

Nell'ambito delle Aree Funzionali sono stati individuati i Servizi quali ulteriori articolazioni organizzative suddivise in Uffici. E' stato approvato, inoltre, il nuovo Organigramma del Cefpas.

Con disposizione di servizio 6 marzo 2020 n. 514 si è posta in essere la rotazione del personale delle aree di maggior rischio corruzione del Centro, come previsto dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022, adottato con deliberazione 31 gennaio 2020 n. 134. Nella medesima disposizione di servizio n. 514 è stato, altresì, previsto che la rotazione del personale delle aree di maggior rischio corruzione del Centro non impatti negativamente sull'efficacia di processi critici aziendali e che l'avvicendamento assicuri continuità operativa ed amministrativa.

La formazione prevista ha la finalità di garantire che la rotazione avvenga senza creare disfunzioni o nocimento all'attività dell'ente. Pertanto, è stato disposto un tempo di affiancamento di un mese circa per il passaggio di consegne, il trasferimento degli elementi caratterizzanti la funzione da ricoprire e la formazione. Nello specifico sono state previste iniziative di "Affiancamento on the job" e di formazione continua per consentire il trasferimento di conoscenze e competenze necessarie allo svolgimento del ruolo da parte del personale interessato alla rotazione.

Con deliberazione 26 marzo 2020 n. 350, preso atto dell'emergenza Coronavirus COVID 19, è stato approvato il *"Regolamento per l'adozione del lavoro agile quale misura di contrasto all'emergenza sanitaria COVID-19"* ed è stato approvato l'organigramma temporaneo per la gestione dell'ente durante il periodo dell'emergenza. Si è pertanto fatto ricorso al lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa realizzando il "Cefpas Smart Working" specificando, nel medesimo Regolamento, modalità di fruizione, monitoraggio e valutazione del lavoro agile.

Con deliberazione 18 dicembre 2020 n. 1395 è stata istituita la Struttura di Progettazione e Direzione dei Lavori al fine di dare seguito a quanto previsto dalla Delibera di Giunta regionale n. 349 del 13 agosto 2020 che assegna al Cefpas le risorse per effettuare la "Manutenzione straordinaria, rifunzionalizzazione e adeguamento dell'ex Cres di Monreale e la ristrutturazione, riconversione, rifunzionalizzazione, realizzazione di un nuovo ingresso e la viabilità interna della sede del Cefpas" attività aggiuntive e straordinarie rispetto all'ordinaria attività dell'ente.

Con deliberazione 11 marzo 2021 n. 197 è stato istituito l'Ufficio Speciale Appalti e Contratti in ragione dell'ampliamento delle attività assegnate al Cefpas con fondi extra ordinari, prevedendo che lo stesso Ufficio afferisca alla competenza dell'Area Funzionale 4 Amministrativo Patrimoniale della Direzione amministrativa. Con la medesima deliberazione 11 marzo 2021 n. 197 è stato previsto, altresì, che Struttura di Progettazione e Direzione dei Lavori, istituita con deliberazione n. 1395 del 18 dicembre 2020, afferisca alla competenza dell'Area Funzionale 4 Amministrativo Patrimoniale della Direzione amministrativa, stabilendo, inoltre, che l'Ufficio Speciale Appalti e Contratti e la Struttura di Progettazione e Direzione dei Lavori sono istituiti fuori organico in termini di risorse economiche ed umane.

- **Risorse strumentali ed economiche e salute finanziaria.**

Al pari delle Aziende sanitarie, il CEFPAS si configura come ente strumentale della Regione, dotato di personalità giuridica pubblica, di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica.

La legge istitutiva del CEFPAS ha previsto che l'organizzazione e la strutturazione del Centro avvenga attraverso l'adozione di modelli teorici e tecnici di tipo aziendale, al pari delle Aziende sanitarie ed ospedaliere, dato che l'art. 52 della l.r. 18/12/2000, n. 26 ha disposto, con decorrenza dall'esercizio 2002, di impostare il sistema contabile su rilevazioni economiche, piuttosto che su rilevazioni esclusivamente finanziarie, in coerenza con le modifiche introdotte nella Pubblica Amministrazione.

Le risorse finanziarie del CEFPAS sono ordinariamente assegnate dalla legge di approvazione del bilancio della Regione siciliana, secondo le previsioni della legge istitutiva.

Il contributo regionale destinato alle spese di funzionamento, ai sensi dell'art. 22 co. 4 della legge istitutiva, viene di norma utilizzato per le spese di personale e di gestione generale, nonché per la copertura dei costi di quella parte delle attività formative residenziali e non residenziali che sono svolte in favore del personale appartenente alle aziende sanitarie ed ospedaliere della Regione. In termini quantitativi a seguito della modifica introdotta dall'art. 25 co. 17 della l.r. n. 19/2005, che ha stabilito la misura minima dello stanziamento del capitolo del bilancio appositamente istituito ai sensi dell'art. 22 co. 4 della l. n. 30/1993, commisurandola al 2,3 per mille del monte salari del SSR L'importo di tale finanziamento, previsto dal capitolo 413324 del bilancio della Regione, è stato determinato negli ultimi anni nella misura di € 5.430.000,00.

Va evidenziato, infatti, come il CEFPAS risulti un ente in pieno equilibrio economico e finanziario.

Gli ultimi esercizi hanno determinato utili, che potranno essere destinati principalmente alle necessarie manutenzioni straordinarie degli immobili del Centro, i quali, dopo circa venti anni dalla loro ultimazione, richiedono inevitabilmente e prioritariamente interventi strutturali.

Tuttavia, a fronte di un ulteriore trend positivo dei risultati gestionali l'eventuale utile di gestione potrà utilizzato secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

- **Organizzazione del Lavoro Agile.**

Il "Regolamento per l'adozione del lavoro agile quale misura di contrasto all'emergenza sanitaria COVID-19" è stato approvato con deliberazione 26 marzo 2020 n. 350, preso atto dell'emergenza Coronavirus COVID 19. Con il medesimo atto deliberativo è stato, altresì, approvato il l'organigramma temporaneo per la gestione dell'ente durante il periodo dell'emergenza. Si è pertanto fatto ricorso al lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa realizzando il "Cefpas Smart Working". Nel suddetto Regolamento sono state specificate le modalità di fruizione, monitoraggio e valutazione del lavoro agile.

Con disposizione di servizio 29 giugno 2020 n. 523 si è stabilito che "Fino al termine dell'emergenza

COVID, la modalità ordinaria di lavoro del personale dipendente è lo smart working, come disciplinato con deliberazione n. 350/2020". Nella medesima disposizione di servizio n. 523 è stata riportata la composizione dei gruppi/stanze virtuali/aree.

### **3. AREE DI INTERVENTO, OBIETTIVI STRATEGICI ED OBIETTIVI OPERATIVI**

L'Assessorato Regionale alla Salute ha proceduto all'assegnazione al Direttore del Centro di specifici obiettivi.

Il CEFPAS ha individuato le linee di intervento da realizzare, le azioni correlate, e gli indicatori volti alla misurazione dei risultati attesi, tenendo conto di:

- Obiettivi del Piano Sanitario Nazionale
- Obiettivi e compiti individuati nel PSR
- Obiettivi e azioni previste dal Piano Regionale della Prevenzione
- Mandato istituzionale
- Obiettivi assegnati alla Direzione
- Finalità del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) del CEFPAS.

Gli obiettivi assegnati hanno rappresentato il riferimento per la loro declinazione a cascata fino agli obiettivi operativi, assegnati alle articolazioni organizzative aziendali.

Il Centro con atto deliberativo n. 350 del 26 marzo 2020 ha disciplinato lo Smart Working e le attività realizzate in modalità agile dal personale del Centro, adottando contestualmente il regolamento per l'adozione del lavoro agile quale misura di contrasto all'emergenza sanitaria covid/19.

Con la deliberazione 350/2020 sono stati istituiti i "Gruppi di Lavoro" e le "Stanze Virtuali" del CEFPAS, assegnando alle stesse obiettivi specifici, successivamente con apposite disposizioni di servizio sono stati definiti: la composizione delle stanze virtuali, gli obiettivi assegnati per ogni gruppo di lavoro e il dirigente responsabile della gestione, del coordinamento e monitoraggio degli obiettivi assegnati. Sono stati coinvolti nella gestione di cui sopra anche i dirigenti a tempo determinato ex art. 15 octies D.lgs. 502/1992 che su espressa richiesta della Direzione del Centro, tenuto conto del periodo emergenziale dovuto al Covid-19, hanno manifestato la propria disponibilità a svolgere tale attività.

#### **3.1 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi**

All'interno della logica di albero della performance, ogni obiettivo strategico è stato articolato in obiettivi, dettagliati in indicatori di risultato specifici per il 2021, che danno evidenza delle azioni operative da intraprendere nell'arco dell'anno. La specifica dei tempi, gli standard qualitativi e degli

indicatori forniscono il riferimento per la valutazione della performance organizzative.

### **3.2 Obiettivi assegnati al personale dirigenziale**

Gli obiettivi assegnati, per l'anno 2021, al personale dirigenziale sono fissati in ottemperanza al contratto individuale e sono esplicitati nell'allegato Obiettivi di Performance 2021.

## **4. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE**

La redazione del Piano delle Performance ha avuto avvio con azioni preparatorie che hanno compreso la raccolta e l'esame della normativa e della documentazione necessaria alla sua stesura e la predisposizione di materiale di supporto per la redazione.

La redazione del documento ha seguito le indicazioni della delibera n. 112 della Civit. Sono stati coinvolti nell'attività di stesura, oltre alle Direzioni, i referenti istituzionali di riferimento. Incontri finalizzati sono stati dedicati alla descrizione dei processi, flussi e attività per la definizione degli obiettivi operativi.

La stesura del Piano della Performance rientra nell'ambito del più complessivo processo di pianificazione strategica del Centro. Il documento verrà pertanto aggiornato per tenere conto degli obiettivi annuali che vengono assegnati dalla Regione Siciliana alla Direzione del Centro e della fase di riorganizzazione gestionale.

Saranno programmati incontri di sensibilizzazione rivolti a tutto il personale per la diffusione della cultura della performance e condivisione della logica e dei criteri della valutazione.

Come previsto è stata cura della Direzione strategica l'identificazione nel dettaglio di obiettivi, indicatori e piani operativi per la valutazione delle individuale.

A questa prima fase di implementazione del sistema di valutazione, seguirà la messa a regime il sistema di gestione delle performance.

Per garantire l'integrazione del Ciclo della performance con il sistema di gestione della Prevenzione della corruzione e della trasparenza, e quindi con le finalità del PTPCT del triennio 2021-2023, sono state previste specifiche azioni strategiche collegate agli obiettivi operativi. Riguardano in particolare l'automatizzazione e il presidio della documentazione pubblicata sul Portale *Amministrazione Trasparente*, ciò al fine di garantire la trasparenza nella gestione e controllo dell'attività amministrativa e l'efficienza per l'assolvimento degli adempimenti connessi alla normativa per l'anticorruzione e trasparenza.

### **4.1 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio**

Nel rinnovato quadro normativo delineato dal combinato disposto della legge di riforma del bilancio (L. 196/2009) e del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i, il ciclo della performance si sviluppa in

coerenza con quello della programmazione finanziaria e di bilancio. Sarà pertanto necessario, dopo la prima fase di implementazione del sistema, individuare modalità di raccordo e integrazione tra il presente documento e la nota integrativa al bilancio di previsione anche al fine di definire gli indicatori di natura economico-finanziaria individuati per la misurazione della performance. Gradualmente verrà curata all'allineamento dei contenuti e dei tempi con quanto previsto per sistemi di controllo esistenti.

## 5. TERMINOLOGIA DEL PIANO

Per una migliore intelligibilità dei contenuti del presente Piano, per una agevole verifica dei criteri e per una necessaria trasparenza dei fatti aziendali, si ritiene di dovere elencare le fondamentali definizioni contenute nel Piano e di dovere esplicitarne la terminologia

fondamentale:

**PERFORMANCE:** contributo che qualunque soggetto (soggetto giuridico, organizzazione, unità operativa, gruppo o singolo individuo) può apportare al raggiungimento degli obiettivi per i quali l'Azienda vive ed opera;

**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:** la performance ottenuta dall'Azienda nel suo complesso ovvero dalle singole UU.OO. nelle quali si articola;

**PERFORMANCE INDIVIDUALE:** performance ottenuta dai singoli individui o microgruppi di individui;

**CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE:** il processo posto in essere per la definizione degli obiettivi e per i piani di attività ad essi legati e attraverso cui si provvede alla misurazione, valutazione e rendicontazione dei risultati alla fine del ciclo;

**PIANO DELLA PERFORMANCE:** l'insieme degli obiettivi strategici ed operativi su cui si fonda l'attività dell'Amministrazione, approvato e revisionato annualmente dalla stessa Azienda;

**MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE:** attività di riscontro degli scostamenti tra i singoli obiettivi prefissati e i conseguenti risultati raggiunti, rapportati ad indicatori misurabili in termini quantitativi e/o economici ovvero riferiti a processi di qualità e/o impatti sui cittadini;

**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE:** attività di analisi e valutazione dei risultati ottenuti sulla base della misurazione della performance, delle aspettative e del grado di soddisfacimento dei bisogni di utenti e cittadini;

**RENDICONTAZIONE SULLA PERFORMANCE:** descrizione periodica degli esiti dell'attività di misurazione e valutazione della performance dell'Azienda o dei singoli gruppi o individui, indirizzata agli Organi di indirizzo politico-amministrativo (Assessorato), ai cittadini, agli stakeholder;

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE:** l'insieme dei criteri che fissano le metodologie da utilizzarsi, i vari steps ed il ruolo dei soggetti coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della performance;

INDICATORE: caratteristica del processo, misurabile, che evidenzia significative informazioni sull'efficacia, efficienza o qualità dell'attività realizzata ovvero sul grado di raggiungimento dell'obiettivo;

BENCHMARKING: operazione di confronto attraverso cui comprendere ed importare le buone pratiche che si sviluppano in altre organizzazioni;

STAKEHOLDER: gruppo qualificato di individui che può essere influenzato direttamente o indirettamente dal raggiungimento degli obiettivi aziendali o, comunque, dalla sua azione;

OUTCOME: effetto risultato finale dell'azione, conseguenza dell'attività dal punto di vista dell'utente del servizio erogato o, più in generale, dello stakeholder;

ACCOUNTABILITY: il necessario rendiconto dei risultati di un'azione amministrativa, tramite informazioni corrette agli utenti e tale da permettere l'espressione di un valido giudizio.

### **ALLEGATO Obiettivi di Performance 2021**

