

REGIONE SICILIANA  
CEFPAS

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

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE DEL CENTRO

PARERI	PROVENIENZA PROPOSTA
Si esprime parere favorevole	DIREZIONE: Struttura Tecnica Permanente (STP)
DIRETTORE FORMAZIONE (Dott. Pier Sergio Caltabiano)	AREA: STAFF del Direttore del Centro
VISTO CONTABILE/AMMINISTRATIVO (Avv. Piero Divolsi)	IL FUNZIONARIO ISTRUTTORE (Dott. ssa Roberta Amore)
	IL DIRIGENTE (Avv. Piero Divolsi)

N. 419

OGGETTO: Approvazione Piano della Performance 2019-2021

L'anno duemiladiciannove il giorno 20 del mese di marzo, presso la sede del  
CEFPAS, in Caltanissetta, Via Mulè n° 1

Lee

## IL DIRETTORE DEL CENTRO

L'Ing. 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.;

VISTA la legge regionale 3.11.1993, n. 30 istitutiva del Centro;

VISTO lo Statuto del Centro adottato con deliberazione consiliare n. 1 del 20 settembre 1997, modificato con deliberazione del C.d.A. 12 luglio 2000, n. 20, e approvato con Decreto Assessore per la Sanità 14/03/2001, n. 34145;

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 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 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 e della normativa nazionale e regionale di riferimento, con la deliberazione 18/09/2014, n. 598 e modificato con la deliberazione n. 195 del 03/03/2017

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;

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 2019-2020;

VISTO il Piano della Performance 2019-2021 allegato e parte integrante del presente atto, articolato in n. 7 punti e n. 29 pagine, che vede allegate le schede degli obiettivi 2019 per le aree di attività del Centro, questi ultimi sottoscritti nella seduta del 28 febbraio 2019 dalla Direzione del Centro, dalle Organizzazioni Sindacali e dalla RSU;

### DELIBERA

VISTA la presente proposta di deliberazione dell' Struttura Tecnica Permanente ;

VISTE le premesse che qui si richiamano e si intendono integralmente riportate e trascritte;

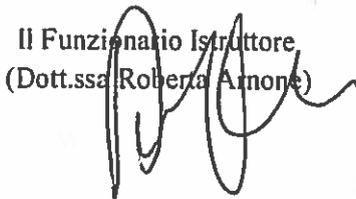
RITENUTO di condividerne il contenuto;

VISTI i pareri favorevoli del Direttore della Formazione;

ACQUISITO il visto contabile/amministrativo

- di adottare il Piano della Performance 2019-2021 del CEFPAS allegato e parte integrante del presente atto che si compone di n. 7 punti e n. 29 pagine, che vede allegate le schede degli obiettivi 2019 per le tre aree di attività del Centro, condivisi con le OO.SS. e la RSU nella seduta del 28 febbraio 2019;
- di trasmettere il presente provvedimento all'OIV del Centro tramite la Struttura Tecnica Permanente del Centro;
- di pubblicare il presente atto nell'albo pretorio del Centro e nel sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente";
- di trasmettere copia del presente atto all'Ufficio Supporto Responsabile Anticorruzione e Trasparenza del CEFPAS per la pubblicazione nell'area "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'ente per le finalità di cui al D.lgvo n. 33/2013.

Il Funzionario Istruttore  
(Dott.ssa Roberta Arnone)



IL DIRETTORE DEL CENTRO  
(Ing. Roberto Sanfilippo)



ANNOTATA AL N.

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nell'albo di questo ente dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ e che contro di essa non sono state prodotte opposizioni.

Area Funzionale Affari Generali  
Dott.ssa Mariassunta Saia  
giusta delega prot. n. 001153-4 del 4/12/2018





*Regione Siciliana*



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

---

# **Piano della performance 2019-2021**

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

---

*Rev 1*

<b>PRESENTAZIONE DEL PIANO .....</b>	<b>3</b>
<b>1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Chi siamo .....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Cosa facciamo.....</b>	<b>4</b>
<i>FORMAZIONE INTERAZIENDALE.....</i>	<i>5</i>
<i>CENTRO MEDITERRANEO DI SIMULAZIONE – CEMEDIS .....</i>	<i>7</i>
<i>FORMAZIONE IN HOUSE E SU COMMESSA.....</i>	<i>8</i>
<i>FORMAZIONE A DISTANZA (FAD) E LEARNING .....</i>	<i>9</i>
<i>SALUS FESTIVAL.....</i>	<i>9</i>
<i>PROGRAMMI E PROGETTI E LE INTERNAZIONALI .....</i>	<i>10</i>
<i>LE COLLABORAZIONI .....</i>	<i>11</i>
<i>IL CEFPAS E LA QUALITÀ .....</i>	<i>12</i>
<b>1.3 Come operiamo.....</b>	<b>12</b>
<b>2. IDENTITÀ.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1 L’amministrazione “in cifre” .....</b>	<b>13</b>
<b>2.2 Mandato istituzionale e Missione .....</b>	<b>14</b>
<b>2.3 Albero della performance .....</b>	<b>16</b>
<b>3. ANALISI DEL CONTESTO .....</b>	<b>19</b>
<b>3.1 Contesto esterno.....</b>	<b>19</b>
<b>3.2 Contesto interno .....</b>	<b>20</b>
<b>4. AREE DI INTERVENTO, OBIETTIVI STRATEGICI ED OBIETTIVI OPERATIVI .....</b>	<b>24</b>
<b>4.1 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi.....</b>	<b>24</b>
<b>4.2 Obiettivi assegnati al personale dirigenziale .....</b>	<b>24</b>
<b>5. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE.....</b>	<b>25</b>
<b>5.1 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio.....</b>	<b>25</b>
<b>6. TERMINOLOGIA DEL PIANO .....</b>	<b>26</b>
<b>7. ALLEGATO Dettaglio di Aree, Aree funzionali, servizi, obiettivi e indicatori.....</b>	<b>27</b>

## PRESENTAZIONE DEL PIANO

In ottemperanza agli adempimenti previsti dal art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i, 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”*.

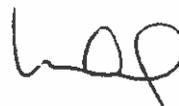
Il CEFPAS, impiega metodologie e tecnologie avanzate a supporto dell'apprendimento, dell'eccellenza e per la diffusione delle *best practices* nell'ambito della formazione e della salute pubblica. Il Centro è parte integrante del Sistema Sanitario Regionale siciliano e opera in stretto raccordo con l'Assessorato 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



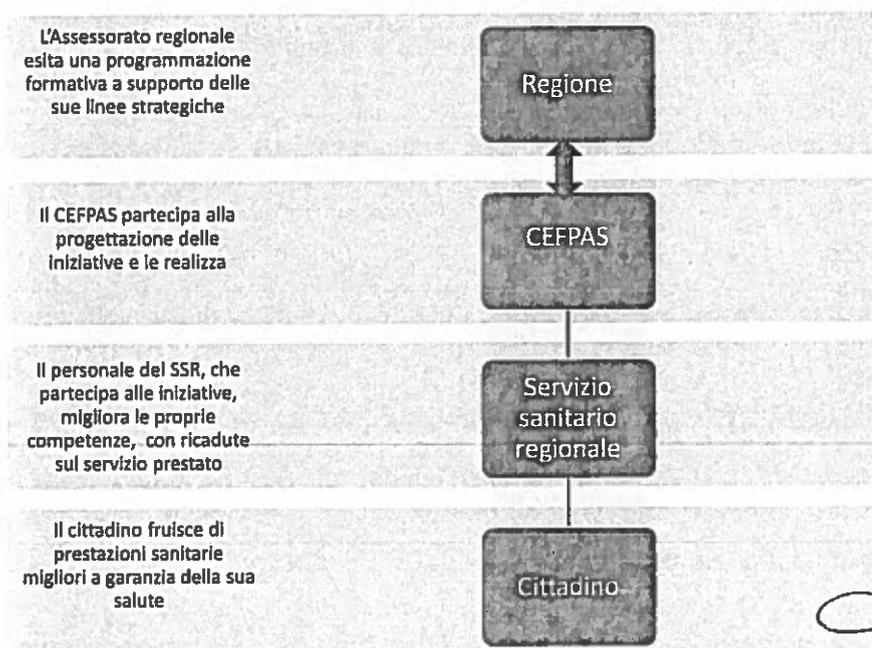
## 1.2 Cosa facciamo

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...”*

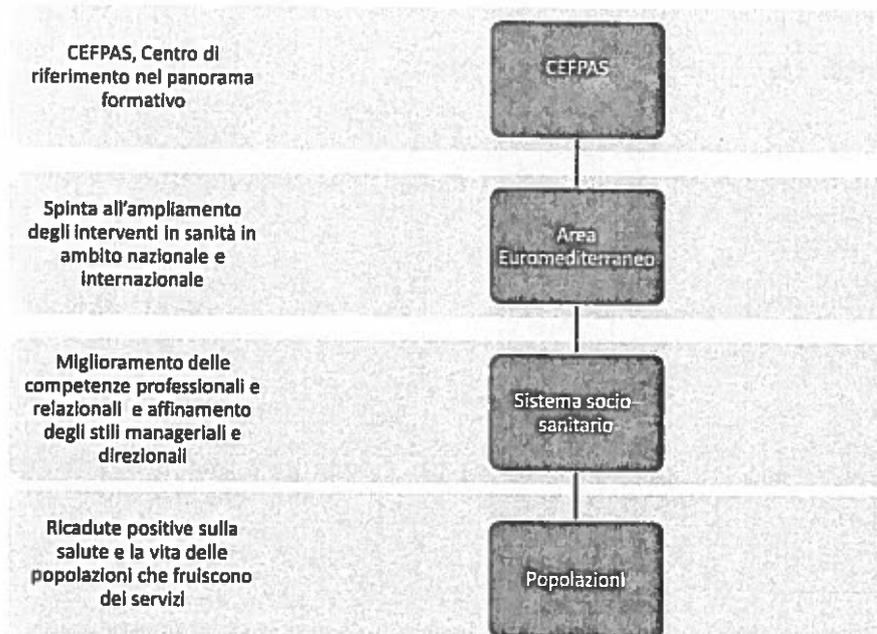
Il Centro infatti riveste un ruolo centrale per lo sviluppo professionale continuo e per la diffusione e la gestione delle conoscenze nel servizio sanitario siciliano. Le attività svolte dal CEFPAS prevedono i seguenti outcome attesi:

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 interdipartimentali 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 MANAGERIALE**

Fra le attività del Centro, rivestono particolare importanza i *corsi di formazione manageriale*. A partire dal 2003, sono state svolte diverse edizioni di corsi per Direttore Generale di Aziende Sanitarie, per Direttore Sanitario e Amministrativo e per Dirigente di Struttura Complessa.

Realizzata su mandato della Regione, la formazione manageriale rappresenta per il SSR uno strumento strategico di *governance*, per la qualità dei servizi e delle prestazioni al cittadino e la crescita del sistema sanitario. I corsi, spesso organizzati in partnership con le Aziende sanitarie nelle varie province della Regione, hanno coinvolto, negli ultimi anni, più di 2.000 professionisti e un corpo docente di circa 150 esperti.

#### **FORMAZIONE INTERAZIENDALE**

Le attività formative organizzate dal Centro si sviluppano sulle diverse **aree tematiche**, di seguito elencate:

1. ATTIVITÀ AREA MANAGEMENT, articolate nelle sotto-aree:
  - risorse umane
  - comunicazione
  - qualità e innovazione
  - amministrazione e controllo

- gestione economico-finanziaria
  - aspetti giuridico-legali
  - formazione manageriale per la dirigenza sanitaria – top e middle management
2. ATTIVITÀ AREA FORMAZIONE E SVILUPPO, articolate nelle sotto-aree:
- sviluppo per formatori
  - sviluppo comunicativo
  - potenziamento individuale
3. ATTIVITÀ NELLE POLITICHE DI SALUTE E WELFARE di approfondimento nell'ambito di
- etica
  - qualità
  - umanizzazione in sanità
4. ATTIVITÀ NELLA PREVENZIONE E PROMOZIONE DELLA SALUTE, articolate nelle sotto-aree:
- promozione di corretti stili di vita
  - sicurezza e medicina del lavoro
  - sanità veterinaria
5. ATTIVITÀ NELL'AREA SPECIALISTICA SCIENZE CLINICHE, articolate nelle sotto-aree:
- diagnostica e interventistica strumentale
  - simulazione in medicina
  - privileges nei settori professionali di medicina d'urgenza, cardiologia, ostetricia e ginecologia
  - specialità mediche-chirurgiche
6. EXECUTIVE MASTER, quali:
- Management sanitario
  - Formazione Formatori in Sanità
  - Digital innovation management in sanità
  - Le buone pratiche nel trattamento dei Disturbi del Comportamento Alimentare: modelli organizzativi e paradigmi teorici
  - Lo sviluppo delle competenze amministrative in sanità
  - PsicoNeuroEndocrinoImmunologia: diagnosi e cura dello stress
  - Gestione delle professioni sanitarie



- Change management in sanità
- Slow medicine
- Integrazione socio-sanitaria
- Risk communication management in sanità
- Adempimenti amministrativi in sanità
- Programmazione Neuro Linguistica in Sanità (liv Practitioner e liv. Master)
- Resilienza in sanità
- Medicina narrativa

7. PROGETTI SPECIALI, tra cui:

- Trauma base per operatori S.U.E.S. 118
- Progetto formativo in materia di “Percorsi Attuativi della Certificabilità (PAC)”
- Progetto Nascita Sicilia: Programma Formativo per gli operatori delle sale parto dei Punti Nascita di 1° livello

***CENTRO MEDITERRANEO DI SIMULAZIONE – CEMEDIS***

Il CEMEDIS è stato realizzato dalla Regione Siciliana nell’ambito del progetto “*La simulazione per il Governo clinico, la Qualità e la Sicurezza delle cure*” ed è stato sviluppato a partire dal 2012.

Nel 2015 l’attivazione del Centro di simulazione è stata identificata priorità del SSR e dell’ente.

Nel febbraio 2016 è stata aperta la struttura, alla quale è stata attribuita la denominazione di *Centro mediterraneo di simulazione in medicina – CEMEDIS*.

Il primo anno di vita della struttura ha confermato l’utilità del progetto e l’efficacia della visione prospettica della simulazione.

Le più importanti attività formative, progettate ed erogate, sono:

1. Percorso nascita
2. Privileges in cardiologia
3. Nursing
4. Crisis Resource Management CRM
5. BLSD e corso MEST

<b>Attività CEMEDIS</b>		
<b>Anno</b>	<b>Giornate</b>	<b>Ore</b>
2016	38	294
2017	71	556
2018	50	401
<b>TOT</b>	<b>159</b>	<b>1251</b>

Tra gli elementi fondamentali che caratterizzano la formazione con simulazione, la qualità del corpo docente ha un'importanza centrale. Il largo ricorso a strumentazioni e tecnologie avanzate di cui si fa uso nei corsi che utilizzano la simulazione, prevede un particolare impegno dei formatori, atteso che la vera esperienza si concretizza non nella prova al simulatore quanto piuttosto nell'ambito del successivo debriefing gestito dai docenti. Il ruolo dei formatori diviene quindi anche più cruciale che nelle altre metodologie didattiche.

La formazione in simulazione è peraltro ancora poco diffusa nel SSR e in genere nel SSN; lo sviluppo di team di formatori/istruttori a supporto delle attività che il CEMEDIS promuoverà a breve e medio termine è stato così identificato come una delle principali priorità operative.

#### **FORMAZIONE IN HOUSE E SU COMMESSA**

Obiettivo della formazione in house è quello di creare interventi formativi "su misura", progettati in stretta collaborazione con l'azienda sanitaria committente, pianificare audit clinici, modelli di formazione sul campo, effettuare un'attenta analisi del fabbisogno formativo dell'azienda e degli operatori socio-sanitari e 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 la realizzazione e la valutazione dello stesso, nonché la pianificazione dei follow up.

Le aree presidiate sono:

- promozione e prevenzione della salute
- middle management
- accreditamento e certificazione

### **FORMAZIONE A DISTANZA (FAD) E LEARNING**

Il Centro dal 2004 ha investito nello sviluppo di programmi di formazione a distanza (FAD) per raggiungere e coinvolgere un numero sempre più ampio di professionisti del SSN. Provider ECM per la formazione a distanza e l'eLearning, partecipando alla prima sperimentazione nazionale FAD a livello nazionale, l'ente ha realizzato la prima *Community on line* sui temi della Farmacovigilanza in Sicilia e progetti in modalità eLearning e *blended learning* erogati sulle due piattaforme del CEFPAS [www.CEFPASelearning.it](http://www.CEFPASelearning.it) e [www.CEFPASfad.com](http://www.CEFPASfad.com) sia a livello regionale che nazionale.

Tra i corsi attivati in modalità FAD:

- Formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro: per preposti, dirigenti, neo-assunti, volontari di Protezione Civile, formazione generale e aggiornamento obbligatorio
- Comunicazione assertiva nel sistema salute
- Trasparenza amministrativa e Anticorruzione.
- Immunoematologia per TSLB dei Servizi Trasfusionali
- Formazione degli incaricati di trattamento dei dati personali
- Screening oncologici
- Cambiamento organizzativo e Risk Management
- Valutazione delle performance in Sanità
- Analgesia peridurale nel Parto
- Farmacovigilanza per infermieri

### **SALUS FESTIVAL**

E' arrivato alla sua 4° edizione il Salus Festival, manifestazione, promossa dall'Assessorato Salute della Regione Siciliana e dal CEFPAS, in linea con i MacroObiettivi del PRP 2014-2018, in collaborazione con le Aziende Sanitarie Provinciali del Servizio Sanitario Regionale, Comuni, Associazioni e Ordini professionali, Università, Scuole, Associazioni di volontariato e Terzo settore.

Le principali tematiche del Piano Regionale della Prevenzione vengono sviluppate attraverso conferenze, convegni, seminari e diversificati eventi di carattere scientifico, culturale e divulgativo. Viene svolto in tal senso, un funzionale ruolo di coordinamento nei confronti delle Aziende coinvolte, finalizzato alla definizione dei contenuti da trattare, alle logiche organizzative da seguire, all'elaborazione del piano di comunicazione per la promozione degli eventi programmati nelle varie sedi. Ove l'Assessorato riterrà di promuoverla anche nei PRP relativi al 2019 si provvederà alla sua realizzazione.

### **PROGRAMMI E PROGETTI INTERNAZIONALI**

Fin dal 1996 il Centro ha portato avanti differenti iniziative di rilievo internazionale, in collaborazione con l'OMS e con l'Istituto Superiore di Sanità.

Tra i più importanti progetti realizzati nell'ambito della progettazione internazionale come promotore o partner, si annoverano:

- “Improving the operational skills of the health personnel working in the emergency departments. A useful tool to give concrete answers to EU policies on patients’ safety and to create new working opportunities” nell’ambito del programma PROGRESS;
- MasterMed, leaders nella mediterraneizzazione della Sicilia (finanziato dal Ministero del Lavoro);
- A CD-rom for EBM Learning - Leonardo Da Vinci;
- Traditional Medicine Across European and Asian Countries – Asia IT&C 2002;
- TUFH Towards Unity For Health (Finanziato dall’OMS);
- Disabili al Lavoro (FSE);
- Operatore di Counseling (FSE);
- ICT e Pubblica Amministrazione (FSE);
- Operatori sociali dei minori a rischio di emarginazione (FSE);
- DiS-QOL- Quality of Care and Quality of Life for People with Intellectual and Physical Disabilities STREP VIo Framework Programme;
- LIS II Scientific Platform of the Working party “Lifestyle and other Health Determinants” - Public Health Programme;
- The Socioeconomic Scope of Youth Work in Europe –UE and Council of Europe
- Benchmarking Regional Health Management II;
- Travelling TRANsnational Virtual Enviroment for Life-long LearnING in biomedicine;
- Long Life Learning for Nurses– Leonardo da Vinci;
- Cross Cultural Care – Leonardo da Vinci;
- La Restauration à l’Hopital - Leonardo da Vinci;
- PLEXUS Development of local models responding to e-learning – ADAPT;
- A lobby for Children - Community Action Programme to Combat Social Exclusion.



## **LE COLLABORAZIONI**

Il CEFPAS sviluppa *partnership* e progetti di ricerca con il **Sistema Universitario**, sia a livello nazionale che internazionale, per le rispettive esigenze didattiche e scientifiche e realizza, in collaborazione con Enti ed Istituzioni su tutto il territorio, convegni scientifici, seminari ed incontri di studio.

Collabora con l'Istituto Superiore di Sanità per la realizzazione di eventi destinati alla dirigenza del servizio sanitario e realizza azioni di sviluppo nel campo della ricerca e delle scienze sanitarie in materia di prevenzione e promozione della salute, nonché specifiche attività formative.

Sviluppa *partnership* e progetti di ricerca con il Sistema Universitario, sia a livello nazionale che internazionale, per le rispettive esigenze didattiche e scientifiche e realizza, in collaborazione con Enti ed Istituzioni su tutto il territorio, convegni scientifici, seminari ed incontri di studio.

Si citano, a titolo esemplificativo, alcuni programmi realizzati:

- **Progetto Regionale “FED Formazione Educazione e Dieta”** adottato dalla Regione (D.A. Salute 2507 del 30 dicembre 2013) fondato su due assunti importanti: il dato epidemiologico relativo a sovrappeso/obesità in Sicilia e la comprovata efficacia della dieta alimentare mediterranea nella prevenzione delle malattie cronico-degenerative. Frutto della collaborazione tra area sanitaria, scolastica e agroalimentare, articolato in fasi diverse di formazione, comunicazione e ricerca monitorate dalla Regione, si è proposto di diffondere capillarmente in Sicilia i principi di un'educazione alimentare sana e sostenibile, improntata a contenuti e azioni di evidenza scientifica. La formazione è stata condotta su due livelli secondo un modello "a cascata" che ha visto un primo intervento centrale di formazione dei formatori, curato dal CEFPAS, e un secondo intervento di formazione degli educatori curato dalle 9 ASP del SSR. Ai due livelli di formazione è seguita la costituzione della Rete integrata territoriale, con l'ulteriore sviluppo delle linee di intervento previste dal progetto in ambito provinciale.
- **Programma formazione formatori insegnanti scuola primaria e secondaria**, formazione specifica rivolta agli insegnanti della scuola primaria e secondaria (di primo e secondo grado) della Regione Sicilia al fine di effettuare un intervento in linea con quanto emerso dal quadro epidemiologico del Piano Nazionale e Regionale della Prevenzione del Ministero della Salute. In tal senso il programma di formazione progettato in collaborazione tra Assessorato Istruzione e Formazione, Assessorato della Salute e CEFPAS è stato finalizzato alla realizzazione di una capillare campagna di sensibilizzazione sui temi della promozione della salute. A tale scopo si è avvalso della collaborazione degli insegnanti formati attraverso il progetto, che sono diventati i referenti dell'educazione alla salute nelle singole scuole. Un aspetto rilevante è stato quello di far acquisire ai formatori la metodologia della *peer education* che hanno utilizzato nella seconda fase di formazione agli alunni.

Il CEFPAS è membro della FIASO (Federazione Italiana delle Aziende Sanitario Ospedaliere) e collabora con le attività della federazione tra le quali il progetto di ricerca sulla formazione del top management in Sanità “Laboratorio di ricerca *Competenze e fabbisogni per lo sviluppo professionale del management SSN*” AGENAS-FIASO [realizzato con il finanziamento del Ministero della Salute]

Il CEFPAS è stato anche membro dell'Associazione Europea delle Scuole di Salute Pubblica – ASPHER, dell'*European Management Association - EHMA* e del *Towards Unity for Health - TUFH*. Nell'ambito di quest'ultimo ha partecipato ad un programma che aveva come obiettivo la

riduzione della frammentazione dei servizi attraverso l'integrazione degli stakeholder (Scuola, Enti Locali, Sanità, etc.) interessati al miglioramento dello stato di salute delle popolazioni anche in area Mediterranea.

Pubblica studi scientifici e periodici online a carattere informativo, scientifico e divulgativo sui temi della Formazione e della Salute Pubblica. Il Centro ha attivato la **Rassegna Culturale "CEFPAS Incontra, La cultura della salute"** dedicata alla Salute in Formazione.

### ***IL CEFPAS E LA QUALITÀ***

Sin dall'avvio della propria attività il CEFPAS ha puntato sulla qualità, sia organizzativa che operativa. Ha infatti fondato il proprio progetto di sviluppo sui principi della qualità ed ha conseguito, nel 2000, la certificazione di qualità UNI EN ISO 9001 e, nel 2002, la VISION 2000 e a seguire tutte le nuove versioni della 9001. I valori fondanti della certificazione del Centro sono: efficacia, efficienza, rigore scientifico, innovazione, equità, trasparenza, cortesia, appropriatezza, ricerca, innovazione, comunicazione efficace, integrazione.

### **1.3 Come operiamo**

Il CEFPAS contribuisce 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 destinatari delle attività formative proposte, attraverso l'impiego delle metodologie didattiche e delle tecnologie più avanzate a supporto dell'apprendimento e alla diffusione dell'eccellenza e delle best practice.

Il modello organizzativo e funzionale applicato dal Centro prevede l'articolazione in attività gestionali, amministrative e operative (di formazione e ricerca).

- Le funzioni d'indirizzo e programmazione strategica sono svolte dalla Direzione del Centro.
- All'interno della Direzione del Centro sono inseriti l'Ufficio Legale, l'Ufficio di supporto al Responsabile Anticorruzione e Trasparenza e lo Staff del Direttore del Centro, che si articola in: Area Progettazione internazionale, Ufficio qualità, CEMEDIS, Struttura tecnica Permanente ed Economato.
- Le funzioni di coordinamento, controllo e gestione dell'attività amministrativa fanno capo alla Direzione amministrativa.
- Le funzioni di coordinamento delle risorse umane adibite all'erogazione della formazione, progettazione e attuazione dei piani delle attività formative e di ricerca spettano alla Direzione formazione.

Le attività svolte dal personale all'interno della Direzione Formazione sono tra loro omogenee e necessarie al conseguimento delle finalità del Centro.

La politica della qualità seguita dal CEFPAS tende a garantire l'alta qualità dei servizi offerti, l'innovazione, anche metodologica, e l'utilizzo delle più moderne tecnologie per prodotti sempre

all'avanguardia. Il Centro opera in modo da conciliare, il più delle volte in maniera ottimale, un alto grado di qualità tecnica, con un servizio rispondente a specifiche dichiarate, compatibilità economiche e soddisfazione dell'utente.

Le attività poste in essere dal Centro tentano di rispondere in modo appropriato alle esigenze del Servizio Sanitario, sia quelle esplicite e direttamente indicate dall'Assessorato alla Salute, sia quelle non espresse, anticipando così gli sviluppi settoriali e i nuovi bisogni.

L'attività formativa del Centro si ispira a metodologie andragogiche interattive, specificamente centrate sull'apprendimento per gli adulti, che sono particolarmente indicate per la formazione degli adulti. I corsi sono caratterizzati da una valorizzazione dell'impegno attivo dei discenti, dal riferimento ad obiettivi educativi formulati in rapporto ai bisogni dei partecipanti e dal ricorso al lavoro di gruppo. La metodologia formativa del Centro si è adattata alla progressiva diffusione di modalità in e-learning arricchendosi di sistemi altamente informatizzati per l'*on line education*, utilizzate anche come strumenti di lavoro come *web conference* e la tecnologia di Skymeeeting, anche attraverso la banda larga che consente l'interazione virtuale a chilometro zero tra più sedi in remoto. L'e-learning insieme alla formazione in aula e quella sul campo, rappresenta uno dei tre momenti principali attraverso i quali il Centro imposta modalità innovative di formazione.

## 2. IDENTITÀ

### 2.1 L'amministrazione "in cifre"

N° dipendenti in servizio al 31/1/2019	71
N° dirigenti	2
Risorse finanziarie assegnate	4.930.000,00

### Attività formative (2014 – 2018)

Anno	Corsi	Moduli	Giorni	Partecipanti
2014	207	371	603	7.546
2015	170	357	600	6.944
2016	184	408	700	9.124
2017	256	459	775	12.012
2018	149	492	871	13.778
<b>Totale</b>	<b>966</b>	<b>2087</b>	<b>3549</b>	<b>37003</b>

## 2.2 Mandato istituzionale e Missione

Nel novembre 1993 l'Assemblea Regionale Siciliana ha approvato la **legge n.30/93** con la quale, agli articoli 20-22 del titolo III, si definivano ordinamento e compiti del CEFPAS. L'articolo 20 della legge indica tali compiti nel modo seguente:

*"1. Il Centro ha personalità giuridica di diritto pubblico e provvede:*

- a) alla formazione permanente e all'aggiornamento professionale degli operatori socio-sanitari e della scuola, limitatamente all'ambito socio-sanitario, in accordo alla programmazione sulla materia elaborata dall'Assessorato regionale della sanità;*
- b) alla realizzazione, in collaborazione con l'Istituto Superiore di Sanità, di una scuola superiore di sanità per i dirigenti del servizio sanitario;*
- c) alla ricerca nel campo delle scienze sanitarie nelle materie della formazione, della educazione alla salute e di medicina preventiva;*
- d) alle attività di promozione ed educazione alla salute e di medicina preventiva;*
- e) alla collaborazione con le università siciliane per le rispettive esigenze didattiche e scientifiche;*
- f) allo svolgimento di convegni scientifici, seminari ed incontri di studio;*
- g) alla realizzazione di studi e pubblicazioni, nonché di qualsiasi altra iniziativa utile al conseguimento dei propri scopi.*

Al CEFPAS spetta di ricoprire un ruolo centrale per lo sviluppo professionale continuo e per la diffusione e la gestione delle conoscenze del SSR. Mantiene uno stretto e costante rapporto con l'Assessorato, come ulteriormente ribadito nel **Piano sanitario regionale**, e prende parte attiva al SSR contribuendo alla sua crescita attraverso un sistema formativo integrato per le professioni socio-sanitarie, secondo le direttive dell'Amministrazione regionale.

Nel Piano sanitario al CEFPAS in particolare viene affidato il compito di:

- *attuare i programmi regionali assegnati dall'Assessorato con gli appositi obiettivi annuali e gli incarichi specifici;*
- *realizzare i corsi per lo sviluppo professionale dell'alta direzione. È affidato al Centro, pertanto, il compito di organizzare i corsi di Formazione manageriale per i direttori generali, sanitari e amministrativi, nonché i corsi manageriali specificatamente indirizzati ai coordinatori sanitari e amministrativi ed ai vari livelli organizzativi;*
- *realizzare la formazione nell'ambito dell'accREDITAMENTO istituzionale;*
- *promuovere attraverso specifici programmi lo sviluppo professionale nel campo dell'emergenza-urgenza;*
- *attuare la formazione-intervento al fine di favorire lo sviluppo dell'integrazione socio-sanitaria e di sperimentare le forme organizzative e le modalità operative a favore della continuità assistenziale;*
- *definire i percorsi formativi e realizzare i corsi per addetti ai sistemi informativi e alla gestione avanzata della documentazione clinica di routine, anche tramite ICT (information and communication technology), nelle aziende sanitarie;*
- *programmare iniziative nel campo della comunicazione istituzionale;*

- pianificare le attività formative rivolte al settore della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- sviluppare specifici programmi formativi nel campo della sicurezza degli alimenti e della sanità veterinaria;
- implementare sistemi di valutazione delle prestazioni, favorendo la partecipazione dei cittadini ai processi valutativi;
- promuovere l'utilizzo della metodologia e-learning all'interno delle aziende;
- contribuire alla ricerca, allo sviluppo ed all'applicazione di metodologie formative innovative;
- dare continuità e sostenere le attività connesse agli obiettivi definiti dal Programma Nazionale Guadagnare salute

Inoltre differenti sono nel Piano i rimandi ai programmi formativi regionali da organizzare con la collaborazione del Centro:

- Piano straordinario di formazione del personale dei Servizi afferenti all'Area di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro del Dipartimento di Prevenzione
- Promozione e sviluppo di interventi formativi dedicati per lo sviluppo delle competenze in materia di valutazione delle tecnologie sanitarie: "è assolutamente necessario promuovere attività formativa ad hoc dedicata sia agli operatori dell'Assessorato che delle Aziende sanitarie. Ciò con il supporto della costituenda rete collaborativa interregionale RIHTA ed in particolare poi dell'AGENAS, e con il coinvolgimento del CEFPAS".

In raccordo con l'Assessorato, il CEFPAS realizza incontri, iniziative ed attività, al fine di rendere omogenee le modalità organizzative e gli strumenti metodologici nell'ambito della rete per la formazione continua delle Aziende sanitarie.

Anche il Piano di Contenimento e di Riqualficazione del Sistema Sanitario Regionale 2007-2009 fa riferimento alle attività del Centro. Riporta:

"... Pertanto, sulla base di quanto già sperimentato, la Regione Siciliana nel triennio 2007-2009, d'intesa con i Ministeri della salute e dell'economia e delle finanze e con il supporto dell'advisor contabile, intende procedere a: predisporre processi di formazione attraverso specifici corsi, incontri o seminari da organizzarsi anche presso il CEFPAS, al fine di uniformare la metodologia di raccolta dei dati e di compilazione dei diversi modelli funzionali all'applicazione delle misure del presente Piano di Contenimento e Riqualficazione del SSR, coinvolgendo il personale delle Aziende Sanitarie e dell'Assessorato Sanità direttamente impegnato nelle attività in argomento.

La MISSION del CEFPAS è quella di: "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 costituiscono alcuni dei principali obiettivi che il CEFPAS, al fine di contribuire alla sistematica evoluzione della qualità della salute in ambito nazionale, persegue a favore delle figure che interagiscono nel sistema socio-sanitario, attuando processi e percorsi di alta formazione e di ricerca scientifica, secondo un approccio contenutistico e metodologico, orientato altresì all'internazionalizzazione del pensiero e delle esperienze eccellenti".

La VISION è quella di divenire, per l'eccellenza della generatività progettuale e della dimensione quali-quantitativa della performance realizzativa, il primo centro, nel panorama formativo nazionale e dell'area dell'Euromediterraneo, orientato allo sviluppo delle competenze delle persone che interagiscono professionalmente nei sistemi socio-sanitari, contribuendo, pertanto, al miglioramento sistematico della qualità della salute e della vita delle popolazioni destinatarie dei corrispondenti servizi erogati.

### **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.

### **2.3 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
- 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, come suggerito anche dalla Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (Civit) nelle delibere 104 e 112/2010.

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.	Continuo cambiamento dei vertici negli ultimi cinque anni
Ente strumentale della Regione	Necessità della definizione della pianta organica
Capacità di adattamento al cambiamento	
Centralità della sede	Assenza di Dirigenti del ruolo Tecnico
Capacità di lavorare in contesti internazionali	Necessità di sedi decentrate
Sviluppo di attività formative in simulazione presso il Centro di simulazione per le emergenze in medicina	Patrimonio immobiliare da ristrutturare
Sistema operativo integrato WEB dipendenti e Formazione	

led

## L'Albero delle Performance

### MANDATO STITUZIONALE

• Il CEFPAS è l'ente strumentale di cui si è dotato la Regione Siciliana per promuovere la formazione e la ricerca tra gli operatori socio-sanitari. L'avvio della riforma sanitaria siciliana in applicazione della LR n. 5/2009 ha rafforzato ancor più il ruolo del CEFPAS nella realizzazione di sinergie progettuali e operative al fianco del Governo regionale e delle Aziende stesse. Il Piano Sanitario Regionale "PIANO DELLA SALUTE" 2011-2013 dettaglia i compiti affidati al Centro. Il programma annuale delle attività formative è predisposto e realizzato in linea con le indicazioni assessoriali e con la mission del Centro ridefinita nel 2013. Realizza il sistema di formazione continua degli operatori socio-sanitari .

### MISSIONE

• 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, costituiscono alcuni dei principali obiettivi che il CEFPAS, al fine di contribuire alla sistematica evoluzione della qualità della salute in ambito nazionale, persegue a favore delle figure che interagiscono nel sistema socio-sanitario, attuando processi e percorsi di alta formazione e di ricerca scientifica, secondo un approccio contenutistico e metodologico, orientato altresì all'internazionalizzazione del pensiero e delle esperienze eccellenti.

### VISIONE

- Il CEFPAS intende realizzare la sua mission, in ottemperanza al mandato istituzionale, perseguendo gli obiettivi di seguito indicati:
- **Obiettivi Programmatici**
  - promuovere il miglioramento continuo della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate alle popolazioni;
  - motivare e sviluppare le risorse umane del settore socio-sanitario attraverso la formazione continua e l'aggiornamento;
  - sviluppare la formazione di nuove figure professionali e di nuove competenze nel settore socio-sanitario;
  - Incrementare le attività del CEFPAS per presidiare il panorama internazionale attraverso la realizzazione di progetti finanziati.
- **Obiettivi Organizzativi:**
  - promuovere la cultura della Qualità attraverso una leadership lungimirante, il coinvolgimento e l'*empowerment* di tutto il personale nella realizzazione di obiettivi collettivi ed individuali, efficaci ed efficienti di alta Qualità;
  - adottare un approccio per processi nello sviluppo, nell'attuazione e nel miglioramento dell'efficacia del sistema di gestione per la qualità, al fine di accrescere la soddisfazione del cliente.
- **Obiettivi Istituzionali:**
  - partecipare allo sviluppo socio-economico della città e della provincia a forte tasso di disoccupazione con opportunità di lavoro, di indotto e di commercio;
  - promuovere l'immagine e il turismo della provincia e di tutta la Sicilia attraverso l'attività di accoglienza e culturale di grande rilevanza e qualità.

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 2019.

### 3. ANALISI DEL CONTESTO

#### 3.1 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 l'implementazione del sistema nazionale di Educazione Continua in Medicina (ECM), iniziata nel 2001. Più in generale, però, il quadro di riferimento socio-sanitario appare oggi segnato da una situazione economica sfavorevole. Si impone quindi, in misura ancora maggiore che nel passato, l'adozione di interventi radicali non più rinviabili per il contenimento e la qualificazione della spesa.

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 (uno per tutti il Piano regionale della prevenzione 2014-2018).

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.

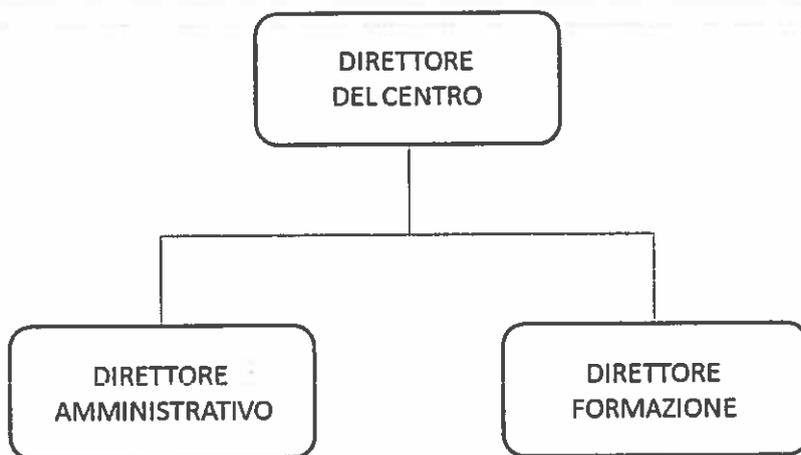
Sempre in quest'ottica, un ruolo centrale nello sviluppo del capitale umano del SSR è assunto dal sistema ECM. In prospettiva, va sottolineato come i riferimenti per una funzionale e contestualizzata analisi dei bisogni formativi sono sostanzialmente tre: l'individuo, il ruolo e l'organizzazione. La 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.

Lep

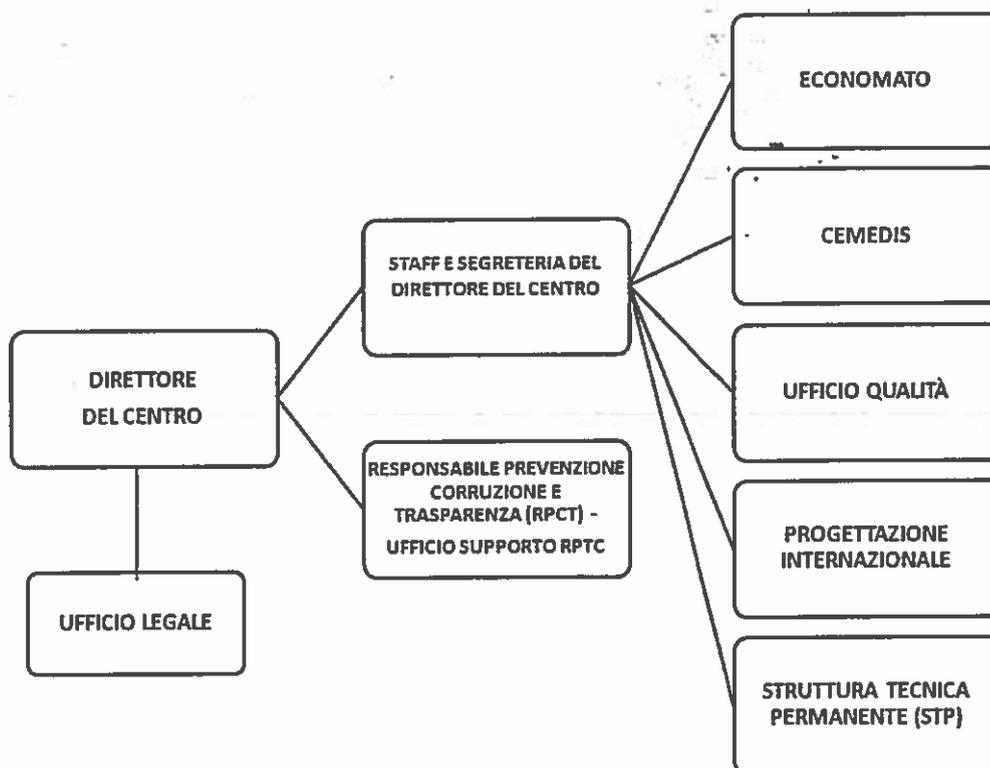
### 3.2 Contesto interno

- **Organigrammi**

L'organizzazione del Centro prevede l'articolazione in tre Direzioni.

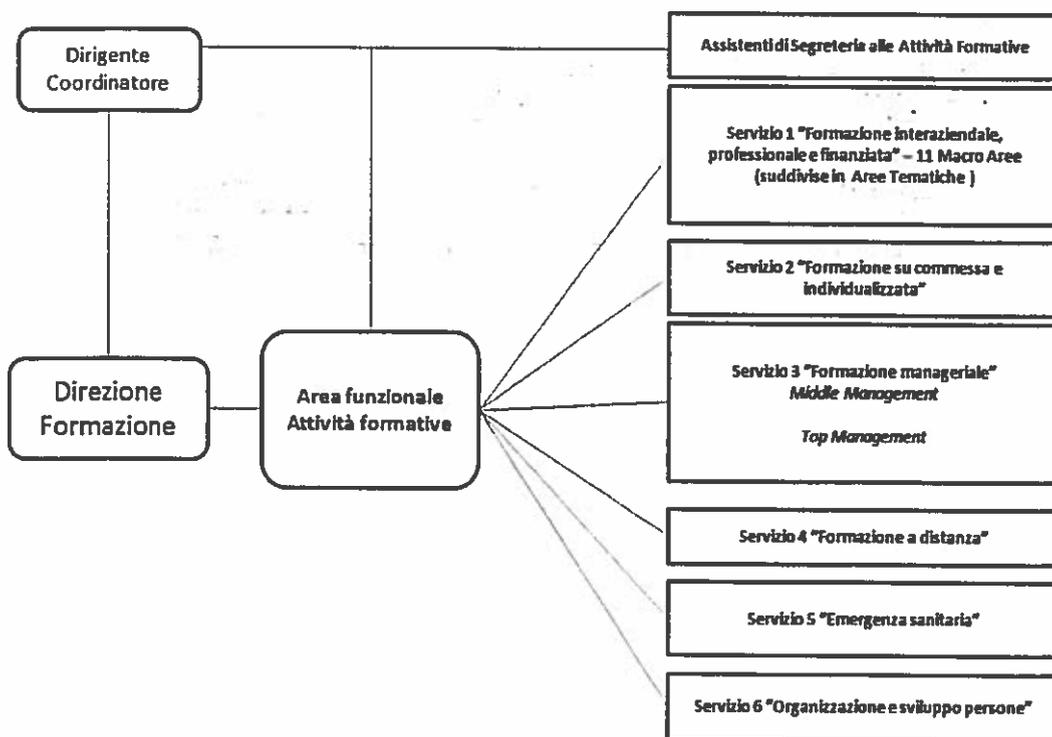
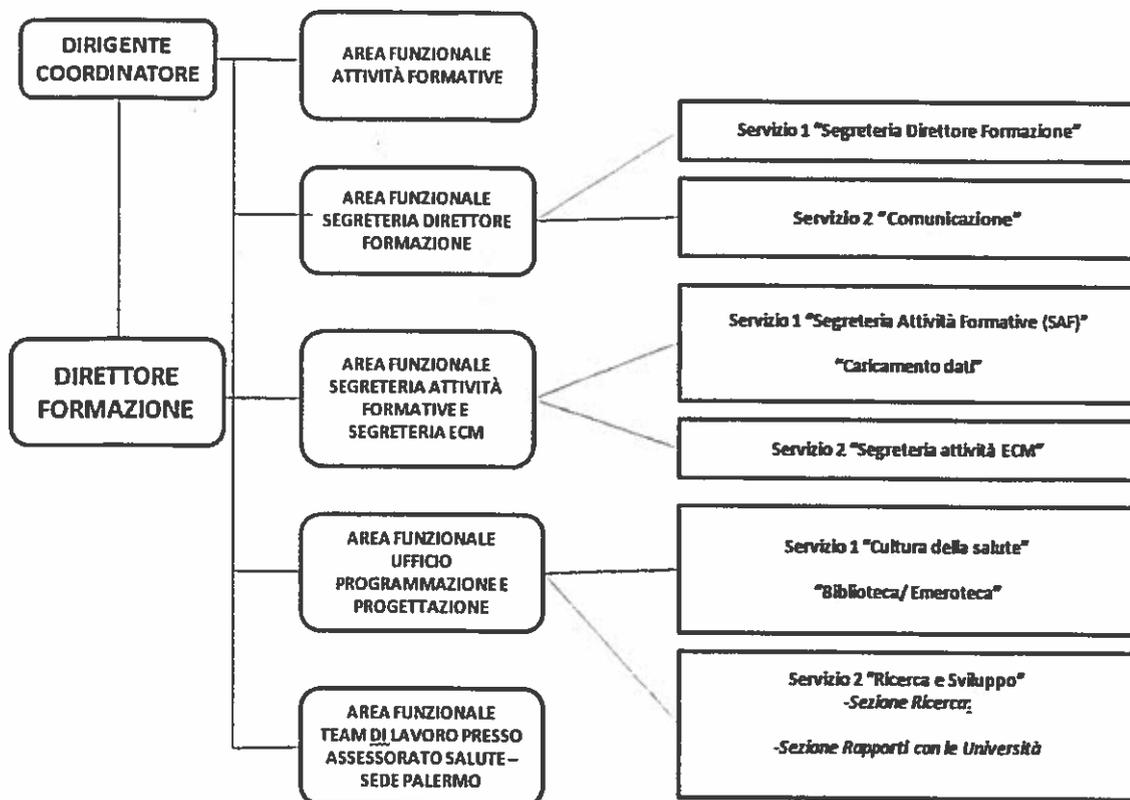


Di seguito il dettaglio degli organigrammi dello Staff Direzione del Centro, della Direzione Amministrativa e della Direzione della Formazione.



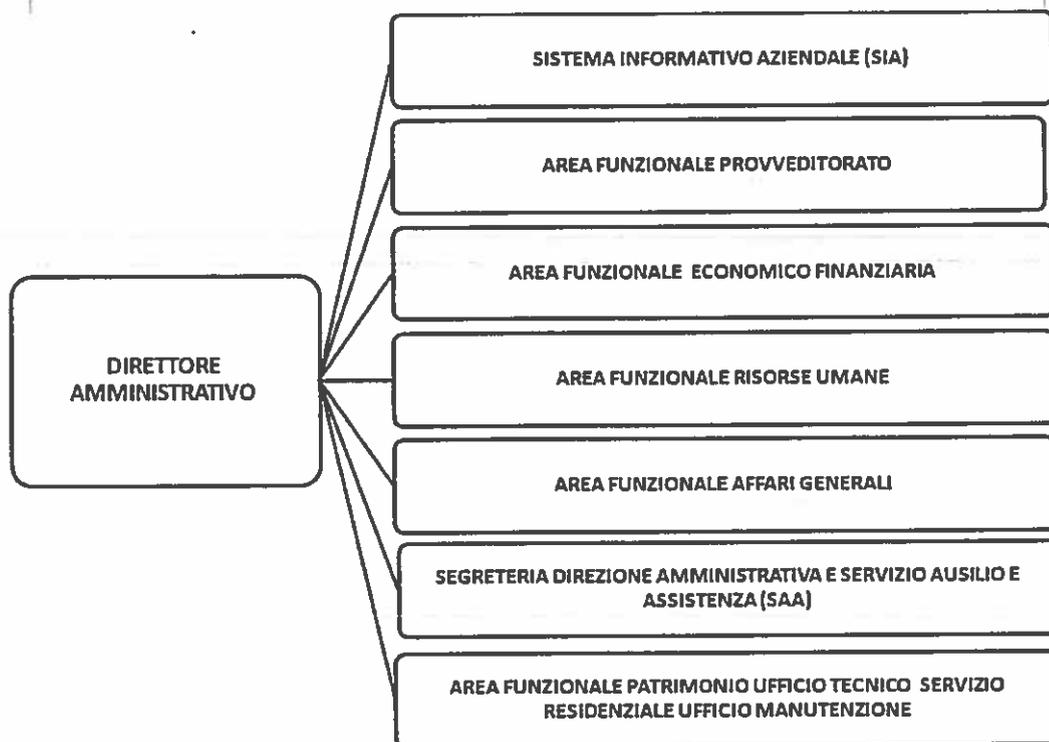
Organigramma dello Staff Direzione del Centro.

*Handwritten signature*



Organigramma della Direzione della Formazione.

lep



### Organigramma della Direzione Amministrativa

- **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. Nel corso di questi ultimi mesi si sono avute le seguenti modifiche (aggiornamento al 31/1/2019):

- due dipendenti sono in aspettativa per incarico presso altro ente

- un dipendente è in comando temporaneo da altro ente del SSN
- un dipendente in assegnazione temporanea da altro comparto

Per quanto riguarda il personale del Centro in servizio, al 31/01/2019, operano 71 dipendenti, compresi i Dirigenti, i comandi in entrata e quelli in aspettativa.

Il personale è così diviso:

- Direzione della formazione: n. 35 unità, di cui uno con qualifica dirigenziale.
- Direzione amministrativa: n. 27 unità
- Direzione del Centro: n. 9 unità di cui uno con qualifica dirigenziale

Su 71 dipendenti n. 46 sono donne e n. 25 uomini.

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

- ***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 € 4.930.000,00.

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, anche in relazione a quanto previsto dalla circolare Assessorato regionale bilancio e Assessorato regionale sanità 4 aprile 2005, n. 7 del 2005 (recante "*direttive per la contabilità generale delle Aziende sanitarie nella Regione*

siciliana”), paragrafo VI – punto 3, l’eventuale utile di gestione potrà pure essere in futuro destinato all’incentivazione del personale da definire in sede di contrattazione aziendale.

#### **4. 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.

##### **4.1 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 2019, 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.

##### **4.2 Obiettivi assegnati al personale dirigenziale**

Gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale sono fissati in ottemperanza al contratto individuale. Gli obiettivi assegnati per l’anno 2019 al dirigente medico sono:

- Realizzare gli obiettivi programmatici 2019 assegnati alla Direzione e monitorare la risposta alle esigenze espresse dai Dipartimenti Regionali concordate con la Direzione
- Monitorare gli indicatori di qualità e il raggiungimento dei valori attesi dell’offerta formativa
- Coordinare il personale assegnato tenendo conto della programmazione complessiva delle attività del Centro

Gli obiettivi assegnati per l’anno 2019 al dirigente amministrativo:

- Dirigere, coordinare e controllare l’attività degli uffici che dipendono dalle Direzioni e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia
- Garantire il sostegno amministrativo alle attività formative del Centro

- Predisporre atti e provvedimenti amministrativi per l'attuazione dei progetti assegnati alle Direzioni Aziendali

## **5. 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.

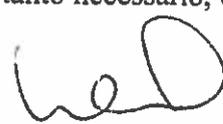
A questa prima fase di implementazione del sistema di valutazione, seguirà la messa a regime il sistema di gestione delle performance.

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 2019-2021, 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.

La performance organizzativa delle aree coinvolte, l'Ufficio di supporto al Responsabile Anticorruzione e Trasparenza, la Formazione, il Sistema Informativo Aziendale, l'area Economico-finanziaria, l'area Risorse umane, Affari generali e protocollo sovrintendono all'efficienza per l'assolvimento degli adempimenti connessi alla normativa per l'anticorruzione e trasparenza.

### **5.1 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.

## 6. 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.

## **7. ALLEGATO *Dettaglio di Aree, Aree funzionali, servizi, obiettivi e indicatori***



ALL.B

Obiettivi performance 2019 - 28/02/2019

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Azioni	Indicatore	Valore atteso	
1) Promuovere il CEFPAS in ambito regionale, nazionale e internazionale [Peso 25]	1.1) Organizzare eventi volti alla promozione del Centro in ambito regionale, nazionale e internazionale	Realizzazione del Salus Festival e di altri eventi di rilievo per il confronto e/o l'arricchimento culturale su tematiche connesse alla salute	Realizzazione di almeno 5 eventi nel 2019	SI	
	1.2) Promuovere intese e collaborazioni con istituzioni universitarie e/o altri Enti pubblici	Programmazione di attività in collaborazione con le istituzioni universitarie e/o altri Enti pubblici	Presidio attività connesse accordi/convenzioni/intese al 31/12/2019	SI	
	1.3) Supportare l'attuazione del Piano Regionale della Prevenzione	Programmazione degli interventi in coerenza con le azioni del Piano Regionale della Prevenzione	Realizzazione di tutte attività formative programmate	SI	
	1.4) Implementare le attività a Palermo e Catania	Programmazione di attività formative decentrate e implementazione delle sedi	Realizzazione di tutte attività formative programmate	SI	
	1.5) Supportare l'attuazione del Piano Strategico alla Salute digitale	Programmazione di interventi di supporto delle azioni del Piano Strategico alla Salute digitale	Realizzazione di tutte attività formative programmate	SI	
	1.6) Realizzare nuovi percorsi formativi su temi socio - assistenziali	Programmazione di interventi di supporto all'azione degli Assessorati Regionali della Salute e della Famiglia	Realizzazione di tutte attività formative nonché di affiancamento programmate	SI	
	1.7) Realizzazione di iniziative formative in materia di responsabilità professionale degli esercenti le professioni sanitarie (legge Gelli)	Programmazione di attività formative in materia di responsabilità professionale degli esercenti le professioni sanitarie (legge Gelli)	Realizzazione di tutte attività formative programmate	SI	
	2.1) Rispondere alle esigenze formative relative a progetti specifici del DASOE/DPS	Progettazione e attivazione delle attività formative commissionate dai Dipartimenti e programmate	N° progetti attivati / n° progetti richiesti	100%	
	2) Migliorare la qualità dell'offerta formativa (residenziale, in house o a distanza) [Peso 25]	2.2) Realizzare attività formative orientate ad elevati standard di qualità	1) Elaborazione Programma Formativo 2019 2) Realizzazione corsi, progettati dal Centro, con elevato livello di gradimento da parte dei partecipanti (qualità percepita)	Aggiornamento del Portale Formazione sui contenuti dei corsi da realizzare Indice medio rilevato per gli Item A1, A2 e A3 del questionario di gradimento, nel 75% dei corsi progettati e realizzati dal Centro nell'anno 2019	SI Media IS > 75%
		2.3) Migliorare la qualità dell'allestimento aule e l'accoglienza	3) Progettazione attività formative con requisiti rispondenti alle esigenze della committenza (Formazione in House)  1) Monitorare l'allestimento e la funzionalità delle aule didattiche 2) Miglioramento del comfort dell'ospitalità alberghiera	N° progetti elaborati entro 30 gg. dalla richiesta /N° totale progetti richiesti  Completazione check d'aula e tempestivo utilizzo procedura segnalazioni/interventi  Monitoraggio della funzionalità degli alloggi e delle necessarie riparazioni effettuate o apertura ticket (problematiche non risolvibili con risorse interne)	≥ 90%  100%
	2.4) Garantire l'operatività e la funzionalità del Centro di simulazione in medicina -CEMEDIS-	Realizzazione di corsi interattivi di formazione continua avanzata con utilizzo di metodologie simulate	Percentuale giornate realizzate su quelle programmate (previa valutazione della fattibilità economico-organizzativa)	Produzione alla Direzione strategica del Report mensile  > 85%	

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

FRCSIZ... *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Azioni	Indicatore	Valore atteso
3) Assicurare l'ottimale presidio dei processi di digitalizzazione, trasparenza e della prevenzione della corruzione [Peso 25]	3.1) Implementare il portale web dipendenti	Gestione delle richieste di assenza tramite portale web dipendenti	Attivazione entro il 30/06/2019	Sperimentazione entro il 30.6.2019 / Utilizzo a regime entro il 31.12.2019
	3.2) Implementare il Portale Formazione	Miglioramento della fruibilità del Portale Formazione	Report entro il 31/12/2019	Utilizzo a regime entro il 31.12.2019
	3.3) Integrare gli applicativi dei sistemi informatici	Integrazione degli applicativi dei sistemi informatici	Report entro il 30/06/2019	Utilizzo a regime entro il 31.12.2019
	3.4) Mappare i processi delle Area funzionali alla luce della riorganizzazione degli uffici e individuare gli eventuali rischi corruttivi con il RPCT	Analisi dei processi lavorativi e individuazione degli eventuali rischi corruttivi	Realizzazione delle mappature di almeno due processi delle Aree funzionali e dei rischi relativi	Mappatura di almeno due processi con l'individuazione degli eventuali rischi
	3.5) Presidiare le scadenze previste dalla normativa in materia di Trasparenza amministrativa	Monitoraggio degli adempimenti previsti in materia di Trasparenza amministrativa	Comunicazione semestrale al RPCT circa il rispetto degli adempimenti previsti in materia di Trasparenza amministrativa	Si
4) Mantenere e rendere efficienti le strutture e i processi gestionali del Centro [Peso 25]	4.1) Migliorare la qualità nella gestione delle procedure e dei processi dell'Area amministrativa	Gestione delle procedure dell'Area amministrativa	n° di procedure maggiormente performanti per migliorare l'efficienza e l'efficacia	Almeno 4 procedure al 31.12.2019
	4.2) Migliorare la qualità delle strutture e delle infrastrutture tecnologiche	Avvio degli interventi	n° interventi realizzati	Realizzazione di almeno dieci interventi sulle strutture e infrastrutture tecnologiche entro il 31.12.2019
	4.3) Verificare la coerenza del Manuale del Sistema Qualità del Centro con le procedure interne	Redazione del nuovo manuale Qualità	Revisione del Manuale. Numero di schede rinnovate del manuale	Si