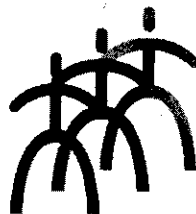




Regione Siciliana



CEFPAS

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

Relazione annuale sulla performance

2019

(D.Lgs. n. 150/2009, D.Lgs. 74/2017 e s.m.i)



Regione Siciliana



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

Sommario

| | |
|--|----|
| Premessa | 3 |
| 1. I principali risultati raggiunti..... | 3 |
| 2. Analisi del contesto e delle risorse | 6 |
| 3. Performance organizzativa complessiva | 7 |
| 4. Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali | 8 |
| 5. Allegati | 10 |



Regione Siciliana



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

Premessa

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.

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.

Tra i suoi fini istituzionali ha 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 Piano della Performance 2019-2021, strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance ed evidenza degli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi del CEFPAS, è stato predisposto ed adottato con delibera n. 419 del 20/03/2019.

La Relazione sulla Performance oltre ad essere strumento di accountability di rendicontazione agli stakeholder dei risultati ottenuti nel periodo rispetto agli obiettivi programmati, intende rappresentare uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale, come previsto nelle Linee Guida n°3 del 2018 dell'Ufficio per la valutazione della performance del Dipartimento della Funzione Pubblica, "... l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance".

1. I principali risultati raggiunti

I principali risultati raggiunti nel corso del 2019 contribuiscono al raggiungimento dei risultati attesi nel Piano delle Performance 2019-2021, quali:



Regione Siciliana



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

OBIETTIVO STRATEGICO N. 1 “PROMUOVERE IL CEFPAS IN AMBITO REGIONALE, NAZIONALE E INTERNAZIONALE” (obiettivo con risultati raggiunti nella misura del 100%)

Sono state sottoscritte convenzioni con aziende Sanitarie Provinciali ed Aziende Ospedaliere, con Enti comunali, Consorzi Universitari, società scientifiche, scuole ed Organizzazioni internazionali (American Heart Association di Dallas – Texas – USA) per la realizzazione di corsi, collaborazioni, tirocini nel corso dell'anno 2019 (*Vedi Allegato 1 – Relazione del Direttore Amministrativo*).

In riferimento agli ambiti di interesse tematico più rilevanti nell'ambito del Programma nazionale e regionale di Educazione Continua in Medicina (ECM) e per il SSR, sono state realizzate molteplici iniziative su mandato dei due Dipartimenti dell'Assessorato della Salute della Regione Siciliana e secondo le linee operative sviluppate a supporto dei Macro Obiettivi del PRP 2014-2018, prorogati per il 2019 (*Vedi Allegato 2 – Relazione del Direttore della Formazione*).

OBIETTIVO STRATEGICO N. 2 “MIGLIORARE LA QUALITÀ DELL'OFFERTA FORMATIVA (RESIDENZIALE, IN HOUSE O A DISTANZA)” (obiettivo con risultati raggiunti nella misura del 100%)

Per la formazione interaziendale e residenziale nell'anno 2019 i dati esaminati si attestano su **404 attività realizzate** (corsi/moduli/seminari), per un totale di **603 giornate**.

Tutte le attività rientranti tra gli obiettivi programmatici sono state scrupolosamente curate a partire dalla fase di pianificazione. I contatti istituzionali con i dirigenti responsabili dei Servizi competenti afferenti ai Dipartimenti DPS e DASOE dell'Assessorato Regionale della Salute sono stati gestiti con puntuale osservanza della tempistica relativa alla preliminare progettazione e ai consequenziali adempimenti (calendarizzazione attività, selezione referenti scientifici e docenti, realizzazione).

Sono stati realizzati progetti di Formazione in House ed interventi formativi in modalità decentrata (presso le sedi aziendali o in varie sedi provinciali) secondo requisiti rispondenti alle richieste delle Aziende e degli Enti committenti.



Regione Siciliana



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

Il totale delle attività realizzate nel 2019 è di 13 progetti, condotti su varie edizioni in più sedi provinciali, pari a **195 giornate di formazione**.

Per quanto riguarda la FAD – Formazione a distanza sono stati complessivamente realizzati **16 corsi**, erogati per **43 classi virtuali** (*Vedi Allegato 2 – Relazione del Direttore della Formazione*)

Nel corso del 2019, inoltre, molteplici sono stati gli interventi migliorativi e manutentivi atti a migliorare la qualità sia delle aule e dei locali destinati alla formazione sia delle strutture dedicate all'accoglienza alberghiera. Sono state, infatti, collaudate le nuove attrezzature informatiche installate nelle aule didattiche e si è proceduralizzato l'allestimento del setting d'aula di volta in volta necessario in base all'attività formativa da svolgere.

Si è inoltre proceduto ad attivare i controlli delle aule e delle camere con cadenza settimanale con aperture, ove necessarie, dei ticket di segnalazione guasti (*Vedi Allegato 1 – Relazione del Direttore Amministrativo*)

OBIETTIVO STRATEGICO N. 3 “ASSICURARE L’OTTIMALE PRESIDIO DEI PROCESSI DI DIGITALIZZAZIONE, TRASPARENZA E DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (obiettivo con risultati raggiunti nella misura del 100%)

E' stata avviata un'azione di pianificazione dei processi e delle attività volta, da un lato, ad assicurare la piena aderenza agli obiettivi specifici declinati ai punti **3.4 “Mappare i processi delle Aree funzionali alla luce della riorganizzazione degli uffici e individuare gli eventuali rischi corruttivi con il RCPT”** e **3.5 “Presidiare le scadenze previste dalla normativa in materia di trasparenza amministrativa”** e, dall'altro lato, a porre in essere un'attività di analisi e monitoraggio che ha costituito anche il presupposto metodologico e organizzativo all'effettuazione delle rotazioni in atto nel corso dell'anno 2020.

Sono stati effettuati costantemente gli adempimenti previsti dalla normativa vigente in tema di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, al fine di rendere trasparenti aree di attività del Centro che rivestono una specifica rilevanza nei processi interni e gestionali dell'Ente, anche attraverso controlli su autocertificazioni prodotte da dipendenti e soggetti esterni (*Vedi Allegato 1 – Relazione del Direttore Amministrativo ed Allegato 2 – Relazione del Direttore della Formazione*).



Regione Siciliana



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

OBIETTIVO STRATEGICO N. 4 “MANTENERE E RENDERE EFFICIENTI LE STRUTTURE E I PROCESSI GESTIONALI DEL CENTRO” (obiettivo con risultati raggiunti nella misura del 100%)

Particolare attenzione è stata posta a tutti quei processi che riguardano il flusso documentale agli uffici del Centro migliorando e proceduralizzando la comunicazione interaziendale (*Vedi Allegato 1 – Relazione del Direttore Amministrativo ed Allegato 2 – Relazione del Direttore della Formazione*).

2. Analisi del contesto e delle risorse

Nel corso del 2019 si sono verificati alcuni cambiamenti che hanno riguardato sia il management del Centro sia il personale dell'Ente.

Nel mese di maggio è cessato dalle sue funzioni, per scadenza naturale del contratto, il Direttore della Formazione, Dott. Pier Sergio Caltabiano. A seguito di bando di selezione, nel mese di agosto è stato nominato il nuovo Direttore della Formazione nella persona del Dott. Pier Sergio Caltabiano. Anche l'assetto delle risorse umane è cambiato. Alcuni dipendenti sono stati posti in aspettativa non retribuita per altri incarichi, a tempo determinato, presso pubblica amministrazione; altro personale è stato collocato in comando presso altra pubblica amministrazione. Inoltre, alcuni dipendenti in servizio in una Direzione sono stati trasferiti ad altri servizi presso diversa direzione.

Nonostante questi cambiamenti, l'ente è riuscito a mantenere un assetto costante nell'organizzazione del lavoro, negli adempimenti da esitare e nella programmazione formativa, garantendo lo svolgimento delle attività ordinarie per il conseguimento degli obiettivi della performance organizzativa.



3. Performance organizzativa complessiva

Si da atto che il processo di murazione e valutazione della performance è stato avviato nel 2019 in applicazione del regolamento vigente e utilizzando le schede di valutazione da esso previste.

La direzione si è impegnata nel rendere il processo di misurazione e valutazione delle performance il più efficace possibile per perseguire gli obiettivi indicati nell'art. 3 del D.L.gs n. 150/2009. In tal senso è stata disponibile alla modifica del sistema di valutazione vigente nel 2019 puntando a dare trasparenza e tempestività alla valutazione delle performance, unitamente al perseguimento di una buona condivisione dello stesso tra i dipendenti. La revisione del regolamento ha preso avvio dai lavori di un focus group costituito da dipendenti del Centro e dall'OIV per rivedere le schede di valutazione del comparto e le competenze richieste a ciascun collaboratore.

Nel gennaio 2020 è entrato in vigore il nuovo regolamento sulla Performance. A fronte dei dubbi sulla questione giuridica, attinente al succedersi delle norme, relativa al regolamento da applicare nella valutazione che si fa nel 2020 della performance 2019 (se quello in vigore dall'1.1.2020 oppure quello che era in vigore nel 2019), l'OIV ha incontrato la Direzione del Centro, osservando quanto segue.

Il vecchio sistema non conteneva una data di decorrenza delle nuove regole.

Ai sensi dell'art. 20 del nuovo regolamento l'attuale sistema entra in vigore dall'01/01/2020 e si applica sia alla programmazione 2020 che alla valutazione condotta nel 2020 pur se relativa alla performance 2019. Si è rilevato che non vi è una norma transitoria tra la regolazione del nuovo ciclo della performance e la valutazione dell'anno precedente.

Sono state, altresì, analizzate le differenze tra i due sistemi. Il vecchio regolamento all'art. 5 prevedeva una pluralità di valutatori relativamente ai periodi di propria competenza (Art. 5: Per i dipendenti che cambiano struttura nel corso dell'anno, la valutazione sarà curata dai dirigenti delle strutture interessate per i periodi di rispettiva competenza) Il nuovo sistema all'art. 12 prevede un unico valutatore col contributo informativo dell'altro (Per i dipendenti che cambiano Direzione nel corso dell'anno, la valutazione sarà curata dal dirigente della struttura interessata, ove lo stesso è stato assegnato per il maggior periodo, il valutatore si avvarrà delle indicazioni fornite dal dirigente dell'area di provenienza).



Regione Siciliana



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

L'OIV sostiene, pertanto, di applicare la nuova norma, sottolineando l'importanza che tra i diversi dirigenti, che hanno avuto alle proprie dipendenze il valutato, vi sia collaborazione o comunque che l'uno fornisca all'altro valutatore informazioni utili per avere una conoscenza adeguata delle prestazioni offerte dal collaboratore in tutta la durata dell'anno. Tutte le innovazioni introdotte nel nuovo sistema, sopra richiamate, mirano a rendere trasparente ed efficace nei tempi e nei contenuti il procedimento valutativo, sì da ridurre i motivi di conflittualità, da un lato, e di valorizzare il significato stesso della valutazione, dall'altro.

Per queste considerazioni si è applicato il nuovo sistema negli atti compiuti nel 2020.

Sia il Direttore amministrativo sia il Direttore della Formazione hanno messo in rilievo che la chiusura del ciclo della Performance è stata resa critica dall'avvio del ciclo in vigenza del regolamento 2019 e dalla chiusura dello stesso in vigenza del nuovo regolamento 2020.

4. Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali

Gli obiettivi assegnati alla Dirigente di formazione, Dott.ssa Maria Daniela Falconeri, per l'anno 2019 sono i seguenti:

| OBIETTIVO STRATEGICO | OBIETTIVO OPERATIVO |
|---|--|
| 1) Promuovere il CEFPAS in ambito regionale, nazionale e internazionale | 1.1) Realizzare eventi di rilievo per il confronto e/o l'arricchimento culturale su tematiche connesse alla salute e ai temi del Piano Regionale della Prevenzione 2014-2019 1.2) Supportare l'attuazione del Piano regionale della Prevenzione e monitorare la pronta risposta alle esigenze formative espresse dai Dipartimenti Regionali DASOE e DPS concordate con la Direzione |
| 2) Migliorare la qualità dell'offerta formativa (residenziale, in house o a distanza) | Collaborare alla pianificazione organizzativa delle attività corsuali 2.1.) Monitorare indicatori di qualità, report di |



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

| | |
|--|--|
| | <p>quantità e raggiungimento dei valori attesi dell'offerta formativa</p> <p>Efficacia/efficienza/rispetto della tempistica della reportistica sull'attività formativa</p> |
| 3) Assicurare l'ottimale presidio dei processi di digitalizzazione, trasparenza e della prevenzione della corruzione | 3.1) Implementare il Portale Formazione ai fini del suo utilizzo a regime |
| 4) Mantenere e rendere efficienti le strutture e i processi gestionali del Centro | Verificare la coerenza dei processi interni con il Manuale del Sistema Qualità del Centro |

Il grado di raggiungimento degli obiettivi è riportato nella scheda di valutazione individuale del Dirigente medico Dr. M. Daniela Falconeri (**Allegato 3**).

Gli obiettivi assegnati al Dirigente amministrativo, Avv. Pietro Livolsi, per l'anno 2019 fino alla cessazione del contratto, sono i seguenti:

| OBIETTIVO STRATEGICO | OBIETTIVO OPERATIVO |
|--|---|
| 1) Promuovere il CEFPAS in ambito regionale, nazionale e internazionale | 1.2) Promuovere intese e collaborazioni con istituzioni universitarie e/o altri Enti pubblici |
| 2) Migliorare la qualità dell'offerta formativa (residenziale, in house o a distanza) | 2.1) Rispondere alle esigenze formative relative a progetti specifici del DASOE/DPS |
| 3) Assicurare l'ottimale presidio dei processi di digitalizzazione, trasparenza e della prevenzione della corruzione | <p>3.4) Monitorare i processi delle Aree funzionali alla luce della riorganizzazione degli uffici e individuare gli eventuali rischi corruttivi</p> <p>3.5) Presidiare le scadenze previste dalla normativa in materia di</p> |



Regione Siciliana



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

| | |
|---|---|
| | Trasparenza amministrativa |
| 4) Mantenere e rendere efficienti le strutture e i processi gestionali del Centro | 4.1) Migliorare la qualità nella gestione delle strutture e dei processi dell'Area amministrativa |
| | 4.2) Coordinamento delle attività dell'Ufficio Legale correlate ai procedimenti giurisdizionali avviati o da avviare dal Centro |

Il grado di raggiungimento degli obiettivi è riportato nella scheda di valutazione individuale del Dirigente amministrativo Avv. Pietro Livolsi (**Allegato 4**).

Gli obiettivi RPCT ed il grado di raggiungimento degli stessi sono riportati nella Relazione RPCT 2019 (**Allegato 5**).

5. Allegati

Allegato 1 - Relazione del Direttore Amministrativo sulla performance organizzativa 2019

Allegato 2 - Relazione del Direttore della Formazione sulla performance organizzativa 2019

Allegato 3 - Scheda di valutazione individuale del Dirigente medico Dr. M. Daniela Falconeri per l'anno 2019

Allegato 4 - Scheda di valutazione individuale del Dirigente amministrativo Avv. Pietro Livolsi per l'anno 2019

Allegato 5 - Relazione RPCT 2019

Allegato 6 - Obiettivi Performance 2019

APPROVAZIONE

DIRETTORE DEL CENTRO (*Ing. Roberto Sanfilippo*)

data 09/07/2020



Regione Siciliana
Assessorato della Salute



CEFPAS

PERFORMANCE ANNO 2019

RELAZIONE DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO AI SENSI DELL'ART. 12 DEL REGOLAMENTO PERFORMANCE

PREMESSA

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 dall'art. 20 della R. N.30/93.

Il Piano della Performance 2019 – 2021, strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance ed evidenza degli indirizzi e degli obiettivi strategici e operativi del CEFPAS, è stato predisposto e approvato con delibera n. 419 del 20 marzo 2019.

Va preliminarmente rilevato che, con delibera n. 141 del 31 gennaio 2020, si è proceduto ad approvare il nuovo Regolamento Performance del CEFPAS, abrogando il precedente "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 delibera n. 598/2014 e modificato con delibera n. 195/2017, alla luce ed in armonia con le innovazioni introdotte in materia e degli adempimenti previsti dalla normativa vigente.

Il nuovo Regolamento prevede, all'art. 12 **"Valutazione performance anno precedente"** che *"Il Direttore di Area produrrà al Direttore del Centro e all'OIV, tramite la Struttura Tecnica Permanente, una relazione da cui emerga l'attività svolta, il livello di obiettivi strategici conseguiti e le eventuali criticità emerse entro il 15 febbraio..."*

Deve osservarsi, in merito, che una criticità è stata rappresentata dalla concomitanza dei due regolamenti nell'ambito del ciclo della performance 2019, avviato in base al precedente regolamento e portato a compimento nella vigenza del nuovo, pertanto si è reso necessario definire i criteri e gli ambiti applicativi di entrambi.

In particolare, nel corso dell'incontro del 16 giugno 2020 tenutosi tra la Direzione, l'OIV e la STP, alla presenza del Dirigente Avv. Piero Livolsi e del Consulente per le risorse umane Dott. Dario Biondi, tenutosi al fine di chiarire il percorso da seguire nella valutazione della performance individuale del comparto per il 2019, individuando il sistema da applicare, l'OIV Dott. Pietro Curzio ha fatto presente che alle fasi del ciclo della performance che si svolgono nel 2020 va applicato il sistema di valutazione entrato in vigore il 1° gennaio 2020, mentre per quello che si è realizzato nel 2019 (definizione obiettivi e consegna schede) va applicato il regolamento 2019. L'OIV ha ritenuto, in tal modo, di non ledere diritti maturati durante la vigenza del sistema non più in vigore. Sulla base di tale principio, infatti, non si modificano né le competenze vigenti nel 2019 né gli

obiettivi assegnati nel 2019, mentre il nuovo sistema semplifica la fase della liquidazione delle competenze e quella della valutazione di seconda istanza, elimina il meccanicistico peso delle assenze dal servizio sull'importo dei premi di produttività, esalta il colloquio di valutazione in luogo di una semplice informazione, articola in modo compiuto il sistema della responsabilità della valutazione, in una logica di collaborazione tra i vari soggetti coinvolti.

CONSIDERAZIONI E VALUTAZIONI SUL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2019

OBIETTIVO STRATEGICO N. 1 “PROMUOVERE IL CEFPAS IN AMBITO REGIONALE, NAZIONALE E INTERNAZIONALE”

Con riferimento alla declinazione degli obiettivi strategici conseguiti, per la parte strettamente connessa alla Direzione amministrativa, si procede ad evidenziare e meglio specificare il raggiungimento degli stessi:

Per quanto concerne l'obiettivo strategico n. 1 **“Promuovere il CEFPAS in ambito regionale, nazionale e internazionale”** va evidenziato, con specifico riferimento al punto 1.2) **“Promuovere intese e collaborazioni con istituzioni universitarie e/o altri Enti pubblici”** che l'obiettivo è stato pienamente raggiunto. Il CEFPAS, infatti, ha sottoscritto nel corso dell'anno 2019 le seguenti convenzioni:

1. Convenzione di tirocinio con l'ASP di Caltanissetta per la realizzazione dei corsi MEST (rep. 1872/2019)
2. Convenzione di tirocinio per il corso MEST sottoscritta con ARNAS Civico di Palermo (rep. 1877/2019)
3. Protocollo di collaborazione con A.O. “Papardo” di Messina per la realizzazione di iniziative formative (rep. 1881/2019)
4. Accordo di collaborazione tra A.O.U. Città della Salute e della Scienza di Torino e CEFPAS nell'ambito del Progetto CCM2017 (rep. 1883/2019)
5. Patto di collaborazione con il Comune di Carini (rep. 1884/2019)
6. Convenzione attività di supporto al costituendo ufficio speciale ASD sottoscritta con A.O.U. “G. Martino” di Messina (rep.1885/2019)
7. Accordo sottoscritto con American Hearth Association di Dallas – Texas – USA (rep. 1887/2019)

8. Contratto di locazione con il Consorzio Universitario di Caltanissetta (rep. 1888/2019)
9. Accordo di collaborazione con AIE per la realizzazione di evento formativo ECM (rep. 1889/2019)
10. Convenzione con Casa Famiglia Rosetta ONLUS (rep. 1891/2019)
11. Accordo di collaborazione con Azienda sanitaria Provinciale di Trapani progetto I.C.A.R.E. (rep. 1902/2019)
12. Convenzione sull'alternanza scuola - lavoro sottoscritta con Liceo Ginnasio "R. Settimo" di Caltanissetta (rep. 1903/2019).

L'obiettivo, pertanto, è da considerarsi pienamente raggiunto.

OBIETTIVO STRATEGICO N. 2 "MIGLIORARE LA QUALITÀ DELL'OFFERTA FORMATIVA (RESIDENZIALE, IN HOUSE O A DISTANZA)"

Per quanto concerne l'obiettivo strategico n. 2 "**Migliorare la qualità dell'offerta formativa (residenziale, in house o a distanza)**", con specifico riferimento al punto 2.3) "Migliorare la qualità dell'allestimento aule e l'accoglienza", ne va evidenziato il pieno raggiungimento. Nel corso del 2019, infatti, molteplici sono stati gli interventi migliorativi e manutentivi atti a migliorare la qualità sia delle aule e dei locali destinati alla formazione sia delle strutture dedicate all'accoglienza alberghiera.

Nel corso del 2019 sono state collaudate le nuove attrezzature informatiche installate nelle aule didattiche e si è proceduralizzato l'allestimento del setting d'aula di volta in volta necessario in base all'attività formativa da svolgere.

Si è inoltre proceduto ad attivare i controlli delle aule e delle camere con cadenza settimanale con aperture, ove necessarie, dei ticket di segnalazione guasti.

Anche l'obiettivo strategico n. 2, pertanto, è da considerarsi pienamente raggiunto.

OBIETTIVO STRATEGICO N. 3 "ASSICURARE L'OTTIMALE PRESIDIO DEI PROCESSI DI DIGITALIZZAZIONE, TRASPARENZA E DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE"

Nell'ambito dell'obiettivo strategico n. 3 "**Assicurare l'ottimale presidio dei processi di digitalizzazione, trasparenza e della prevenzione della corruzione**", è stata avviata un'azione di pianificazione dell'azione amministrativa volta, da un lato, ad assicurare la

piena aderenza agli obiettivi specifici declinati ai punti **3.4 “Mappare i processi delle Aree funzionali alla luce della riorganizzazione degli uffici e individuare gli eventuali rischi corruttivi con il RCPT”** e **3.5 “Presidiare le scadenze previste dalla normativa in materia di trasparenza amministrativa”** e, dall'altro lato, a porre in essere un'attività di analisi e monitoraggio che ha costituito anche il presupposto metodologico e organizzativo all'effettuazione delle rotazioni in atto nel corso dell'anno 2020.

In adempimento a quanto previsto dalla normativa vigente in tema di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il sito è stato costantemente e periodicamente aggiornato nel rispetto delle Linee Guida Siti web della Pubblica Amministrazione, in modo da garantire l'accessibilità e la navigabilità con percorsi predefiniti.

Le procedure adottate hanno consentito un notevole abbattimento della produzione di documenti cartacei e, fra questi, la fotocopiazione delle delibere che vengono pubblicate nell'apposita sezione del sito web, rendendole pertanto contestualmente disponibile on line all'organo di controllo “Collegio dei Revisori”.

Sono stati effettuati costantemente gli adempimenti previsti dalla normativa vigente in tema di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, al fine di rendere trasparenti aree di attività del Centro che rivestono una specifica rilevanza nei processi interni e gestionali dell'Ente, anche attraverso controlli su autocertificazioni prodotte da dipendenti e soggetti esterni.

L'obiettivo, pertanto, è da considerarsi pienamente raggiunto.

OBIETTIVO STRATEGICO N. 4 “MANTENERE E RENDERE EFFICIENTI LE STRUTTURE E I PROCESSI GESTIONALI DEL CENTRO”

Per quanto riguarda l'obiettivo strategico n. 4 **“Mantenere e rendere efficienti le strutture e i processi gestionali del Centro”**, punto 4.1. “Migliorare la qualità nella gestione delle procedure e dei processi dell'Area amministrativa” una particolare attenzione è stata posta a tutti quei processi che riguardano il flusso documentale agli uffici della Direzione amministrativa che, in base alla documentazione pervenuta, potranno in essere i conseguenti atti deliberativi. Si è migliorato e proceduralizzato il flusso relativo sia alla trasmissione delle fatture relative a forniture, opere/servizi, ditte esterne sia alla documentazione amministrativa per la liquidazione dei compensi a docenti/tutor/collaboratori delle attività formative del CEFPAS.

Nell'ambito dei principali regolamenti vigenti presso il Centro lo scrivente segnala l'approvazione del Regolamento Servizio Cassa Economale, giusta delibera n. 213/2019, nonché del nuovo Regolamento per il conferimento degli incarichi legali, di cui alla delibera n. 464/2019. Va inoltre segnalato l'avvenuto aggiornamento dell'Albo dei legali di fiducia del CEFPAS, approvato con delibera n. 826/2019. In coerenza con il quadro normativo di riferimento, i Regolamenti suddetti, unitamente a quelli precedentemente adottati e ancora vigenti, hanno permesso al Centro di operare secondo regole certe e soprattutto hanno garantito l'assolvimento degli obblighi della Pubblica Amministrazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Con specifico riferimento all'obiettivo specifico 4.3. "Verificare la coerenza del Manuale del Sistema Qualità del Centro con le procedure interne", infine, si evidenzia il costante monitoraggio effettuato da tutte le aree e servizi della Direzione amministrativa per quanto di competenza di ciascuna.

Ed infatti tutti i macro processi sono stati tenuti sotto controllo mediante il *Sistema Qualità Aziendale*, attraverso dettagliate procedure scritte, che definiscono compiti e responsabilità di ogni attività dei diversi processi lavorativi. Nessuna "NON CONFORMITÀ" è stata rilevata nel corso del 2019 per quanto attiene le procedure amministrative. Il CEFPAS, inoltre, ha posto in essere entro i termini stabiliti tutti gli adempimenti previsti dal quadro normativo di riferimento in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e performance.

L'obiettivo strategico n. 4, pertanto, è da considerarsi pienamente raggiunto.

CONCLUSIONI

Sul piano delle attività svolte nell'ambito degli obiettivi programmatici relativi all'anno 2019, i risultati attesi sono stati ampiamente raggiunti al 100%.

La presente relazione è presentata per permettere alla S.V., in ragione degli obiettivi strategici e programmatici assegnati di valutare il livello di raggiungimento degli obiettivi di performance per i provvedimenti consequenziali.

Caltanissetta, 29/06/2020

Il Direttore Amministrativo

Dott. Giovanni Mauro

RELAZIONE EX. ART. 12 REGOLAMENTO PERFORMANCE APPROVATO CON DELIBERA N. 141 DEL 31 GENNAIO 2020

ATTIVITÀ FORMATIVE REALIZZATE NELL'ANNO 2019

Nella presente relazione vengono riportate sinteticamente le attività formative realizzate dal Centro nell'anno 2019, con riferimento agli ambiti di interesse tematico più rilevanti per il SSR, alle iniziative realizzate su mandato dei due Dipartimenti dell'Assessorato della Salute della Regione Siciliana e alle linee operative sviluppate a supporto dei Macro Obiettivi del PRP 2014-2018, prorogati per il 2019.

Per la formazione interaziendale e residenziale nell'anno 2019 i dati esaminati si attestano su **404 attività realizzate** (corsi/moduli/seminari), per un totale di **603 giornate**.

Il volume d'attività dell'anno 2019 registra un calo rispetto all'anno 2017 (459 attività per complessive 775 giornate) e all'anno 2018 (492 attività per complessive 869 giornate).

Tutte le attività rientranti tra gli obiettivi programmatici sono state scrupolosamente curate a partire dalla fase di pianificazione. I contatti istituzionali con i dirigenti responsabili dei Servizi competenti afferenti ai Dipartimenti DPS e DASOE dell'Assessorato Regionale della Salute sono stati gestiti con puntuale osservanza della tempistica relativa alla preliminare progettazione e ai consequenziali adempimenti (calendarizzazione attività, selezione referenti scientifici e docenti, realizzazione).

Si illustrano di seguito, pur se non in maniera esaustiva, i principali e più rilevanti ambiti di attività sviluppati nel corso del 2019.

INTERVENTI DI FORMAZIONE SPECIFICA E AZIONI A SUPPORTO DELLE AZIENDE DEL SSR CON ATTIVAZIONE DI PROGETTI IN HOUSE

Obiettivo della Formazione In House (FIH) è creare interventi formativi "su misura", progettati in stretta collaborazione con il committente, pianificare audit clinici, 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, la 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 realizzato e la pianificazione del follow up.

Vengono illustrati di seguito i progetti di Formazione in House e gli interventi formativi realizzati dal CEFPAS nel 2019 in modalità decentrata (presso le sedi aziendali o in varie sedi provinciali) secondo requisiti rispondenti alle richieste delle Aziende e degli Enti committenti.

Il totale delle attività realizzate nel 2019 è di 13 progetti, condotti su varie edizioni in più sedi provinciali, pari a **195 giornate di formazione**.

DESCRIZIONE ATTIVITÀ SVOLTA

Progetto "La prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione: aspetti normativi, organizzativi e di prevenzione"

Azienda Committente: ASP Agrigento

Obiettivo: formare i Responsabili della prevenzione della corruzione, i referenti nonché tutti i dipendenti chiamati ad operare in settori esposti alla corruzione e a promuovere iniziative volte a diffondere la cultura della legalità e dell'integrità.

La prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione: aspetti normativi, organizzativi e di prevenzione"

Azienda Committente: IRCCS Bonino Pulejo Messina

Obiettivo: formare i Responsabili della prevenzione della corruzione, i referenti nonché tutti i dipendenti chiamati ad operare in settori esposti alla corruzione e a promuovere iniziative volte a diffondere la cultura della legalità e dell'integrità nel sistema sanitario.

Progetto Il nuovo Regolamento sulla Privacy. D. Lgs. 196/2003 aggiornato con Legge n. 167 del 20/11/2017 recante "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017"

Azienda Committente: ASP di Agrigento

Obiettivo del corso: conoscere i più significativi obblighi normativi e procedurali introdotti dalla Norma Europea sulla privacy al fine di poter correttamente implementare le procedure di controllo e le attività organizzative necessarie.

Progetto Il nuovo Regolamento sulla Privacy. D. Lgs. 196/2003 aggiornato con Legge n. 167 del 20/11/2017 recante "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017"

Azienda Committente: ASP di Catania

Obiettivo del corso: conoscere i più significativi obblighi normativi e procedurali introdotti dalla Norma Europea sulla privacy al fine di poter correttamente implementare le procedure di controllo e le attività organizzative necessarie.

Progetto SEUS

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro Dlgs 81/08

Tra SEUS (SICILIA EMERGENZA URGENZA SANITARIA) e il CEFPAS il 9 maggio 2019 è stato firmato un accordo per procedere all'aggiornamento del personale SEUS sulla Sicurezza, con l'obiettivo di formare nel periodo 2019-2020 un numero complessivo di 1.643 operatori attraverso la realizzazione di 57 edizioni (30 partecipanti per edizione) del Corso "Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - D.Lgs 81/08". Le edizioni sono state programmate nelle province di Palermo, Catania, Caltanissetta (con gli operatori di Caltanissetta saranno formati anche gli operatori della provincia di Enna), Agrigento, Messina, Ragusa e Trapani.

Nel 2019 sono state realizzate 26 edizioni dal mese di luglio al mese di dicembre 2019 nelle seguenti province:

- n. 2 edizioni Agrigento
- n. 1 edizione Caltanissetta
- n. 8 edizioni Messina
- n. 9 edizioni Trapani
- n. 6 edizioni Palermo

“ Life Skills e Resilienza: strategie efficaci per promuovere salute a Scuola”

ASP PALERMO

In riferimento a quanto previsto dal Piano Sanitario Nazionale 2014/2015, Azione 4.4.1 “Prevenire le dipendenze da sostanza e comportamentali”, l’ASP di Palermo ha chiesto al CEFPAS di sviluppare e gestire un articolato percorso formativo per formare gli insegnanti e una parte degli operatori socio-sanitari sulle Life Skills, con la finalità di prevenire le dipendenze patologiche.

Obiettivi: potenziare gli interventi di prevenzione e promozione della salute in ambiente scolastico, finalizzati allo sviluppo delle Life Skills (L.S.), “l’insieme delle abilità utili per adottare un comportamento positivo e flessibile e far fronte con efficacia alle esigenze e alle difficoltà che si presentano nella vita di tutti i giorni”. Fornire metodologie e strumenti per lo sviluppo delle life skills nella scuola primaria e dell’infanzia.

Il progetto, avviato nel mese di febbraio del 2019 è frutto di una progettazione partecipata a cui hanno contribuito: l’Unità Operativa Complessa delle Dipendenze Patologiche e del Distretto 34 dell’ASP di Palermo, l’Istituto Superiore di Sanità, l’Istituto di Psicologia Funzionale Corporea, il CEFPAS, l’Ufficio Scolastico Regionale in ambito provinciale (Palermo), i Dirigenti Scolastici, i Docenti e le Associazioni del Terzo Settore.

“ Life Skills e Resilienza: per prevenire le dipendenze patologiche

ASP PALERMO

L’ASP di Palermo in riferimento a quanto previsto dal Piano Sanitario Nazionale 2014/2015, Azione 4.4.1 “Prevenire le dipendenze da sostanza e comportamentali”, ha chiesto al CEFPAS di sviluppare e gestire un articolato percorso formativo per formare gli insegnanti e una parte degli operatori socio-sanitari sulle Life Skills con la finalità di prevenire le dipendenze patologiche.

Obiettivi: potenziare gli interventi di prevenzione e promozione della salute in ambiente scolastico, finalizzati allo sviluppo delle Life Skills (L.S.), “l’insieme delle abilità utili per adottare un comportamento positivo e flessibile e far fronte con efficacia alle esigenze e alle difficoltà che si presentano nella vita di tutti i giorni”. Fornire metodologie e strumenti per lo sviluppo delle life skills nella scuola primaria e dell’infanzia.

Il progetto, avviato nel mese di febbraio del 2019 è frutto di una progettazione partecipata a cui hanno contribuito: l'Unità Operativa Complessa delle Dipendenze Patologiche e del Distretto 34 dell'ASP di Palermo, l'Istituto Superiore di Sanità, l'Istituto di Psicologia Funzionale Corporea, il CEFPAS, l'Ufficio Scolastico Regionale in ambito provinciale (Palermo), i Dirigenti Scolastici, i Docenti e le Associazioni del Terzo Settore.

"Sviluppo di competenze e servizi per GAP"

ASP TP – ASP PA – ASP CL – ASP AG – ASP EN – ASP CT – ASP ME

Il corso in House sul Gioco d'azzardo patologico, nasce da un accordo tra il CEFPAS e l'ASP di Trapani, azienda capofila e rientra nel P.S.N. 2012 linea progettuale 11- azione 11.2 "Sviluppo di competenze e servizi per GAP". Il progetto prevede la realizzazione di un piano di formazione finalizzato a potenziare il livello di prevenzione, assistenza e cura alle persone con problematiche correlate al gioco d'azzardo ed è rivolto ai professionisti dei Servizi Dipendenze delle ASP, ai professionisti delle Prefetture, dei Servizi Sociali Comunali, del privato sociale accreditato, delle comunità terapeutiche, del volontariato della Regione Siciliana, impegnati in attività sociali per il contrasto del G.A.P. Tutte le ASP della Regione Sicilia hanno aderito e sono state realizzate nel 2019 4 edizioni tra Palermo, Caltanissetta, Catania e Trapani. Nel 2020 è stata programmata l'ultima edizione a Siracusa per formare gli operatori anche della provincia di Ragusa.

Ogni edizione, articolata in 3 giornate di 7 ore (per complessive 21 ore di formazione), prevede una prima giornata di formazione propedeutica destinata a tutti i professionisti degli enti pubblici e privati che lavorano a vario titolo nell'area della dipendenza patologica, medici, psicologi, pedagogisti dei servizi dipendenze delle AA.SS.PP siciliane, assistenti sociali, animatori di gruppi ed educatori delle Prefetture, dei Servizi sociali comunali, delle comunità terapeutiche, del privato sociale accreditato, del volontariato impegnati nella Regione Siciliana in attività sociali per il contrasto del G.A.P. La seconda giornata specifica solo per i professionisti sanitari e la terza giornata è rivolta agli operatori del terzo settore e ai dipendenti delle Prefetture.

Obiettivi: potenziare il livello di prevenzione, assistenza e cura alle persone con problematiche correlate al gioco d'azzardo per contrastare il Gioco d'Azzardo Patologico e ridurre la dipendenza.

Supporto formativo e affiancamento on the job "Internal Audit"

Azienda committente: IRCCS Bonino Pulejo Messina

2019 -2020

Obiettivi: Favorire lo sviluppo delle competenze relative alla funzione dell'internal audit e consolidare l'attività formativa del gruppo "Lead auditor".

Life skills e resilienza: strategie efficaci per promuovere salute a scuola

Azienda Committente: ASP Messina

Il CEFPAS e l'ASP di Messina hanno sottoscritto la proposta progettuale per la realizzazione del Corso con l'obiettivo di diffondere e consolidare conoscenze e strategie e favorire la promozione di corretti e sani stili di vita attraverso un approfondimento di tipo multidimensionale e l'implementazione di interventi programmati, sistemici e a lungo termine, incentrati sull'alfabetizzazione emotiva e sul potenziamento delle *life skills* (LS) in età evolutiva.

Obiettivi: fornire i principali strumenti metodologici per sviluppare empowerment individuale e di comunità per la gestione dei comportamenti a rischio tra adolescenti nel contesto scolastico.

Bullismo e cyberbullismo: prevenire comportamenti a rischio in adolescenza

Azienda Committente: ASP Messina

In Italia, bullismo e cyber bullismo sono fenomeni in crescita che riguardano non soltanto i giovanissimi ma anche docenti e personale scolastico. Almeno un adolescente su due è ripetutamente vittima di aggressioni fisiche o verbali e sono aumentate le richieste di aiuto rivolte alle associazioni che si occupano di prevenire gli episodi di bullismo e cyber bullismo. L'età a rischio è compresa fra gli 11 e i 13 anni. Le azioni persecutorie possono riguardare molestie verbali, aggressioni fisiche, impiego dei supporti tecnologici per la diffusione di foto/video che ritraggono la vittima in situazioni imbarazzanti. Com'è noto, il contesto scolastico è quello in cui più frequentemente si contano episodi di bullismo e cyber bullismo. Oggi la tecnologia consente tuttavia ai bulli di infiltrarsi nelle case delle vittime, di materializzarsi in ogni momento della loro vita, perseguitandole con messaggi, immagini, video offensivi inviati tramite *smartphone* o pubblicati sui siti web tramite Internet. Le conseguenze devastanti di questi fenomeni sono spesso oggetto della cronaca nera e hanno sollecitato l'intervento delle Istituzioni e la recente emanazione della Legge 29 Maggio 2017 n. 71 contro il *cyberbullismo*. Recentemente, in alcune scuole Italiane è in sperimentazione anche un pulsante "anti bullo" che si aggiunge all'App YOUPOL, iniziativa della Polizia di Stato per facilitare la denuncia di episodi di bullismo e cyberbullismo. Le matrici complesse e multi causali da cui originano entrambi i fenomeni necessitano, com'è evidente, un approfondimento di tipo multidimensionale e l'implementazione di interventi programmati, sistemici e a lungo termine, incentrati sull'alfabetizzazione emotiva e sul potenziamento delle *life skills* (LS) in età evolutiva. Per questi motivi, il CEFPAS e l'ASP di Messina hanno sottoscritto la Proposta progettuale per la realizzazione del Corso con l'obiettivo di diffondere e consolidare conoscenze e strategie per la prevenzione del fenomeno e la promozione di corretti e sani stili di vita.

Obiettivi:

- fornire, nel quadro legislativo attuale, le conoscenze e le competenze di base per l'implementazione di azioni di prevenzione e contrasto del fenomeno del bullismo e del cyber bullismo in età evolutiva;
- comprendere quali caratteristiche ha il funzionamento mentale in età evolutiva e quali caratteristiche in esso predispongono al rischio di bullismo e cyber bullismo, come si sviluppano le competenze pro-sociali nella vita reale e nel mondo online e come l'ingresso precoce nella vita online rappresenta un fattore di rischio in età evolutiva;
- definire i principi di base dell'educazione emotiva per implementare buone strategie preventive in età evolutiva;
- individuare le linee guida per l'intervento preventivo in famiglia e a scuola anche alla luce del modello della Life Skills Based Education dell'OMS.

Il Triage infermieristico

Azienda committente: ASP PALERMO

Il triage infermieristico rappresenta uno strumento organizzativo per ogni U.O. di Pronto Soccorso, costituendo una necessità obbligata per conservare l'efficienza della struttura di fronte ad un crescente sovraffollamento e per garantire una buona pratica applicativa basata su criteri scientifici e metodologici validati e condivisi, nel rispetto di una continua promozione al governo clinico ed alla gestione del rischio in area di emergenza. Ogni pronto soccorso deve pertanto sviluppare uno specifico progetto per ottimizzare l'attività di triage garantendo il rispetto dei criteri regionali e il miglior adattamento possibile alle esigenze della realtà locale.

Obiettivi: formare il personale di Pronto Soccorso alle procedure di triage, secondo i requisiti delle disposizioni nazionali e gli standard regionali vigenti; effettuare valutazioni attraverso l'acquisizione di una metodologia scientifica che comprenda l'utilizzo dell'intervista, dell'osservazione e del ragionamento clinico basato sulla semeiotica e sulle linee guida triage; gestire situazioni critiche ed ansiogene, considerando le dinamiche psicologiche che si sviluppano nel contesto del triage tra operatori, utenti e familiari e/o accompagnatori; approfondire le problematiche normative e medico legali correlate all'attività di triage; sviluppare la metodologia di progettazione e aggiornamento di linee-guida secondo l'indirizzo del Piano Nazionale Linee Guida (PNLG); conoscere le metodologie di gestione del sistema qualità applicato al sistema di triage (possibili indicatori di efficacia, efficienza e performance).

**Disturbo dello Spettro dell'Autismo:
interventi "evidence based" e "best practices" per un network di servizi in Sicilia**

Azienda Committente: ASP Caltanissetta - Regione Emilia Romagna

Il Disturbo dello Spettro dell'Autismo (dall'inglese Autism Spectrum Disorder, ASD) è un disordine del neurosviluppo biologicamente determinato. Secondo la quinta edizione del Manuale Diagnostico e Statistico dei Disturbi Mentali (DSM-5), caratteristiche essenziali di questo disturbo sono la compromissione persistente della comunicazione sociale reciproca e dell'interazione sociale insieme a pattern di comportamento, interessi o attività ristretti e ripetitivi. Questi sintomi si manifestano nella prima infanzia e limitano o compromettono il funzionamento quotidiano. Le manifestazioni del disturbo variano in base al livello di gravità, al livello di sviluppo e all'età cronologica, motivo per cui oggi si parla di "spettro". L'ASD, inoltre, si configura come una disabilità "permanente" che accompagna il soggetto nel suo ciclo vitale motivo per cui sono necessari servizi specifici per i diversi bisogni di ciascuna età e livello di funzionamento (alto/basso).

All'interno del progetto nazionale "Meglio accogliere, accogliere meglio - qualificare la rete delle strutture residenziali e semiresidenziali per le persone con ASD", progetto che coinvolge le regioni Sicilia, Sardegna, Lombardia, Puglia, con la regione Emilia Romagna nel ruolo di capofila (Fondo autismo, coordinamento dell'Istituto Superiore di Sanità), che prevede diversi obiettivi, tra cui la promozione di buone prassi, la formazione, la sperimentazione di un modello residenziale per la gestione di adolescenti e adulti con altissima complessità, la costruzione di una rete regionale e interregionale in collaborazione con le associazioni del territorio, la Regione siciliana ha individuato l'Azienda Sanitaria Provinciale di Caltanissetta quale struttura che gestirà il "Progetto autismo residenzialità e semiresidenzialità", in seno al quale ricade il presente percorso formativo.

Risulta necessario incrementare e uniformare il livello di competenza e specificità di risposta (secondo i domini della qualità di vita) degli operatori che lavorano nelle aziende sanitarie della regione Sicilia e degli operatori che lavorano in strutture semiresidenziali e residenziali che ospitano persone con ASD per migliorare i livelli di scambio interservizi accrescere la competenza specifica in modo da accrescere un linguaggio comune.

Obiettivi:

- potenziamento della qualità e appropriatezza degli interventi assistenziali dei servizi della Regione Sicilia dedicati a persone con ASD e alle loro famiglie, al fine di realizzare un "system care" che aderisca agli standard di assistenza socio-sanitaria largamente condivisi dalla comunità scientifica nazionale ed internazionale in conformità con normative vigenti;
- creazione di un network di servizi per persone con ASD in Sicilia che condivida interventi evidence based, come l'Analisi del Comportamento Applicata (ABA) e la Psicoterapia Cognitivo-Comportamentale (CBT).

Tabella di riepilogo Attività in House 2019

| Progetti | Azienda Committente | N.° ore | N.° giornate | Date |
|---|----------------------------------|---------|--------------|--|
| La prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione: aspetti normativi, organizzativi e di prevenzione | ASP Agrigento | 24 | 3 | 6-11-20 febbraio |
| Anticorruzione e trasparenza: aspetti normativi, organizzativi e di prevenzione | IRCCS "Bonino Pulejo" Messina | 24 | 3 | 18 - 20 dicembre |
| Il nuovo Regolamento sulla Privacy - D.Lgs 196/2003 aggiornato con L. 167/2017 recante "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017" | ASP Agrigento | 16 | 2 | 7 - 8 marzo |
| Il nuovo Regolamento sulla Privacy - D.Lgs 196/2003 aggiornato con L. 167/2017 recante "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017" (n.° 3 edizioni) | ASP Catania | 24 | 3 | 1ª ed.: 9 dicembre 2ª ed.: 10 dicembre 3ª ed.: 11 dicembre |
| Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro Dlgs 81/08 | SEUS | 1.040 | 130 | Luglio-Dicembre |

| | | | | |
|---|----------------------------------|----|---|--|
| Life Skills e Resilienza: strategie efficaci per promuovere salute a Scuola | ASP PA | 64 | 8 | Progettazione 4-5 febbraio 2-3 aprile I mod. 29-30 ott. II mod. 27-28 nov. |
| Life Skills e Resilienza per prevenire le dipendenze patologiche | ASP PA | 64 | 8 | Fase 1:4-5 febbraio Fase 1: 2-3 aprile I mod. 29-30 ott. II mod. 27-28 nov. |
| Sviluppo di competenze e servizi per GAP | ASP PA | 21 | 3 | 1 luglio 17 luglio 18 luglio |
| Sviluppo di competenze e servizi per GAP | ASP Caltanissetta Sede CEFPAS | 21 | 3 | 24 settembre 16 ottobre 17 ottobre |
| Sviluppo di competenze e servizi per GAP | ASP CATANIA Sede Acireale | 21 | 3 | 28 ottobre 5 novembre 6 novembre |
| Sviluppo di competenze e servizi per GAP | ASP TRAPANI | 21 | 3 | 20 novembre 21 novembre 4 dicembre |
| Supporto formativo e affiancamento on the job "Internal Audit" | IRCCS "Bonino Pulejo" MESSINA | 8 | 1 | 31 ottobre |
| Life skills e resilienza: strategie efficaci per promuovere salute a scuola | ASP MESSINA | 16 | 2 | 12- 13 settembre |
| Bullismo e cyberbullismo: prevenire comportamenti a rischio in adolescenza | ASP MESSINA | 16 | 2 | 11- 12 settembre |

| | | | | |
|--|---|----|----|---|
| Il Triage infermieristico | ASP PALERMO | 21 | 3 | 10- 12 dicembre |
| Disturbo dello Spettro dell'Autismo: interventi "evidence based" e "best practices" per un network di servizi in Sicilia | Regione Emilia Romagna ASP Caltanissetta | 79 | 12 | I Mod. 9-10 sett. II Mod. 23 - 25 ott. III Mod. 4 - 6 nov. IV Mod. 27 - 28 nov. V Mod. 11 dic. VI Mod. 12 dic. |

SUPPORTO ALL'ATTUAZIONE DEL PIANO REGIONALE DELLA PREVENZIONE

Elenco attività su finanziamento PRP 2014-2019

Si segnalano di seguito le attività del Programma Formativo 2019 realizzate **con riferimento ai Macro Obiettivi e alle Linee di attività del PRP 2014-2019 rientranti nel finanziamento PSN 2016.**

LINEA PROGETTUALE 4- Piano Nazionale Prevenzione e Supporto al Piano Nazionale Prevenzione

AZIONE FORMATIVA per i macroobiettivi del PRP

Referente assessoriale: Servizio 5 DASOE

| TITOLO ATTIVITA' | Date di realizzazione 2019 | N.° gg. |
|---|----------------------------|---------|
| PROTEZIONE, PROMOZIONE E SOSTEGNO ALLATTAMENTO IN REGIONE SICILIA - Formazione dei Formatori (E00119) | 14-18 gennaio | 5 |
| Bullismo e cyberbullismo: prevenire comportamenti a rischio in adolescenza (E04617) | 5-6 febbraio | 2 |
| Corso "I sistemi informativi per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali" mod. 1 (Z00119) | 7-8 marzo | 2 |
| Le Buone Pratiche di Fabbricazione dei Materiali e Oggetti a Contatto con Alimenti (MOCA) - Reg. 2023/2006/CE - La Disciplina Sanzionatoria Moca (B00419) | 20-21 marzo | 2 |

| | | |
|--|--------------|---|
| CONVEGNO RETE PER LA FERTILITA' - "La denatalità nel III millennio: aspetti epidemiologici e azioni di fronteggiamento" (B00519) | 22 marzo | 1 |
| Corso "I sistemi informativi per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali" mod. 2 (Z00119) | 4-5 aprile | 2 |
| Corso "I sistemi informativi per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali" mod. 3 - I e II ed.- (Z00119) | 6-9 maggio | 4 |
| Aggiornamenti in tema di contrasto alla Anti Microbico Resistenza e Ricetta Elettronica Veterinaria (C00619) | 11-12 giugno | 2 |
| Corso "Programma Regionale Allattamento" (Dedicati 1) (E02019) | 24-26 giugno | 3 |
| Corso "Programma Regionale Allattamento" (Dedicati 2) (E02119) | 24-26 giugno | 3 |

| TITOLO ATTIVITÀ | Date di realizzazione 2019 | N.° gg. |
|--|-----------------------------------|----------------|
| Corso "Bullismo e Cyberbullismo: prevenire comportamenti a rischio tra adolescenti" II ed. (E02319)" | 26-27 giugno | 2 |
| Corso: "Programma Regionale Allattamento" - (Dedicati 3) (E02419) | 17-19 settembre | 3 |
| Corso: "Programma Regionale Allattamento" - (Dedicati 4) (E02519) | 17-19 settembre | 3 |
| I Conferenza Regionale sull'Allattamento"(E03019) sede Siracusa | 20 settembre | 1 |
| WORKSHOP FORMATIVO "PRECEDE - PROCEED" (Progetto "Implementation of EU colorectal cancer screening guidelines within the screening programmes in Italy, Romania and Slovakia") sede Palermo (E03219) | 29 e 30 ottobre | 2 |
| Corso "D.D.G. n. 472 del 23/03/2016: Il ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nei Luoghi di Lavoro in tema di Stress Lavoro Correlato (V00119)" - CdC 03010802 | 13 novembre | 1 |
| Corso "Ispettori REACH" (E03319) Cdc 03010602 | 14-15 novembre | 2 |
| Corso "La Formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: Il D.A. Salute n. 1432 dell'8 luglio 2019" (E03519) cdc 03010702 | 5-6 dicembre | 2 |

PROGRAMMA REGIONALE ALLATTAMENTO

Attività Formative 2019

Corso "Protezione, promozione e Sostegno dell'allattamento in Regione Sicilia - FORMAZIONE DEI FORMATORI"

Il CEFPAS ha curato la realizzazione della prima edizione del corso di Formazione dei Formatori che si è svolta dal 14 al 18 gennaio 2019 a Palermo, presso la sede del DASOE.

All'attività formativa hanno preso parte 20 operatori sanitari dipendenti delle Aziende sanitarie pubbliche del SSR di varie professioni (medici ginecologici, neonatologi, pediatri, psicologi, infermieri, ostetriche, puericultrici). Requisiti: esperienza di formatore, con frequenza di almeno n.1 corso da n.20 ore OMS/Unicef, o titolo di Tutor valutatore UNICEF. Nella prima edizione tra gli aventi i requisiti è stata riconosciuta priorità ai componenti dei gruppi multidisciplinari aziendali.

Il corso, finalizzato allo sviluppo di conoscenze specifiche, di competenze metodologiche e alla condivisione di un linguaggio comune, ha anche l'importante obiettivo di incrementare in ambito regionale il numero dei potenziali formatori da coinvolgere nella successiva azione di formazione rivolta agli Operatori dedicati.

I docenti incaricati sono formatori esperti con conoscenze e competenze specifiche rispetto al modello OMS/Unicef (20h).

Sono stati invitati a portare la loro testimonianza anche rappresentanti delle Associazioni di gruppi di mamme alla pari e della figura professionale di Ostetrica per la presentazione dell'attività sul territorio (Consultori).

Dai risultati della valutazione di gradimento espressa dai partecipanti, l'IS medio complessivo del corso è stato dell' 86%.

Formazione per Operatori Dedicati

La formazione multiprofessionale degli Operatori dedicati (Formazione di 1° livello) ha rappresentato impegno operativo per il CEFPAS nel 2019. Le prime 4 edizioni del corso sono state realizzate centralmente al CEFPAS nel periodo giugno-settembre 2019.

Nell'ambito dei primi 4 corsi per Operatori dedicati i 20 partecipanti al primo corso di Formazione dei Formatori hanno effettuato l'attività di affiancamento ai formatori senior (in numero di 5 per edizione), completando così il percorso di certificazione.

TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Su mandato del Servizio 5 DASOE "Promozione della Salute, Prevenzione Malattie Professionali e degli Infortuni sul Lavoro" e del Servizio 2 DASOE "Formazione", nel 2019 sono state realizzate le seguenti iniziative formative:

| Titolo Corso | GG. | N.° ore | Date | Sede |
|--------------|-----|---------|------|------|
|--------------|-----|---------|------|------|

| I sistemi informativi per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali | | | | | |
|--|---|---|----|---------------------|---------|
| 1 | Corso 1: I Flussi Informativi e l'analisi degli infortuni per la programmazione delle attività di prevenzione e vigilanza | 2 | 13 | 7-8 marzo 2019 | Palermo |
| 2 | Corso 2: I Flussi Informativi e l'analisi delle malattie professionali per la programmazione delle attività di prevenzione e tutela dei lavoratori | 2 | 13 | 4-5 aprile 2019 | CEFPAS |
| 3 | Corso 3 - I sessione: Programmare le attività mediante informazioni sui rischi: le comunicazioni dei medici competenti ex Art. 40 | 2 | 11 | 6-7 maggio 2019 | CEFPAS |
| 4 | Corso 3 - II sessione: Programmare le attività mediante informazioni sui rischi: le comunicazioni dei medici competenti ex Art. 40 | 2 | 12 | 8-9 maggio 2019 | CEFPAS |
| 5 | BIOCIDI: Il Regolamento (UE) N.528/2012 (BPR) ed il controllo degli Articoli Trattati - Primo Corso Nazionale di formazione per Ispettori REACH e CLP in materia di biocidi | 2 | 11 | 9-10 maggio 2019 | Palermo |
| 6 | D.D.G. n. 472 del 23/03/2016: Il ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nei Luoghi di Lavoro in tema di Stress Lavoro Correlato | 1 | 8 | 13 novembre 2019 | CEFPAS |
| 7 | Obblighi di registrazione, intermedi per Ispettori REACH e CLP | 2 | 14 | 14-15 novembre 2019 | CEFPAS |
| 8 | La Formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: Il D.A. Salute n. 1432 dell'8 luglio 2019 | 2 | 12 | 05-06 dicembre 2019 | CEFPAS |

AREA SANITÀ VETERINARIA

Anche nel 2019 hanno avuto particolare sviluppo le attività promosse su indicazione del Servizio 10 "Sanità Veterinaria" del Dipartimento A.S.O.E dell'Assessorato Salute, destinate a Dirigenti Medici Veterinari del SSR e a Veterinari specialisti ambulatoriali convenzionati.

- Progetto Protezione degli animali utilizzati a fini scientifici (PROTA 2)

(Cod prog. PROTA2, Formazione a progetto residenziale - **Finanziamento Ministeriale** - cdc 03010802, Aut.Spesa: 2019 102)

Il DASOE, con nota prot./Servizio 10/n. 93508 del 19/12/2018 ha assegnato al CEFPAS l'attuazione del progetto ministeriale (PROTA 2). Alcuni dei 6 corsi previsti dal progetto sono stati ospitati nella sede del Centro, altri sono stati realizzati presso il Laboratorio Zebrafish di Aten Center in collaborazione col Dipartimento STEBICEF dell'Università degli Studi di Palermo.

| Titolo corsi del Progetto PROTA 2 | GG | ore | date | | partecipanti | sede |
|---|-----------|------------|-------------|--------|---------------------|-------------|
| Protezione degli animali utilizzati a fini scientifici | 2 | 14 | 30 gen | 31 gen | 30 | Cefpas |
| Metodi sostitutivi | 2 | 14 | 7 feb | 8 feb | 30 | Cefpas |
| Criteri e modalità di presentazione dei progetti di ricerca con animali utilizzati a fini scientifici | 2 | 14 | 20 mar | 21 mar | 30 | Univ. PA |
| Il modello animale Zebrafish (<i>Danio rerio</i>) nella sperimentazione scientifica | 2 | 14 | 15 apr | 16 apr | 30 | Univ. PA |
| Il modello animale Zebrafish (<i>Danio rerio</i>) nella sperimentazione scientifica ed. 2 | 2 | 14 | 15 mag | 16 mag | 20 | Univ. PA |
| Criteri e modalità di presentazione dei progetti di ricerca con animali utilizzati a fini scientifici - valutazione ex ante | 2 | 14 | 20 mag | 21 mag | 20 | Univ. PA |

- Corso Antimicrobico resistenza e ricetta elettronica veterinaria Cefpas 11-12 giugno

Assegnato dal DASOE al Centro con nota prot./Servizio 10/n. 36780 dell'8/05/2019, il corso è stato finalizzato ad un aggiornamento sull'evoluzione delle strategie di contrasto alla anti microbico resistenza messe in atto a livello globale, europeo, nazionale e regionale nonché sulla ricetta elettronica veterinaria, di recente introduzione nell'ordinamento nazionale.

- La norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2018 Cefpas 13 - 14 marzo 2019

La conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025 è un obbligo normativo al quale devono rispondere i laboratori di prova impegnati nelle attività di controllo ufficiale e di autocontrollo nel settore della sicurezza e dell'igiene alimentare e nel settore del controllo delle acque destinate al consumo umano.

Recentemente la norma è stata aggiornata con innovazioni che riguardano sia i requisiti tecnici che quelli gestionali e i laboratori sono tenuti ad adeguarsi entro il 30 novembre 2020 in base ad un percorso di transizione fissato da ILAC (International Laboratory Accreditation Cooperation).

Il corso ha l'obiettivo di fornire al personale in attività presso i laboratori di sanità pubblica della Regione siciliana tutte le informazioni relative agli aggiornamenti alla norma introdotti dalla

nuova versione 2018 e al percorso di transizione per i laboratori che già operano in regime di conformità alla versione precedente della norma.

SALUS FESTIVAL

SALUS FESTIVAL - FESTIVAL NAZIONALE DELL'EDUCAZIONE ALLA SALUTE 2019

Nel 2019 il **SALUS FESTIVAL** è giunto alla sua **5ª edizione**. La manifestazione, promossa dal CEFPAS sotto la direzione dell'Assessorato Salute della Regione Siciliana, è stata progettata in stretto raccordo con il Servizio 5 del DASOE. L'edizione 2019, realizzata dal 2 al 5 dicembre, si è conclusa con la 5ª edizione del **SALUS CINE FESTIVAL**, ospitato il 9 e 10 dicembre 2019 al Teatro Margherita di Caltanissetta. La tappa nissena, che ha raggiunto Gela il 5 dicembre, si è avvalsa delle ormai consolidate collaborazioni dell' Azienda Sanitaria Provinciale, del Comune, del Consorzio Universitario, degli Ordini professionali, dell'Ufficio Scolastico Provinciale e degli Istituti Scolastici di II grado, di Casa Famiglia Rosetta, delle Associazioni di volontariato e del Terzo settore che hanno contribuito alla progettazione delle diverse attività in programma, secondo una modalità partecipata.

Le principali tematiche del Piano Regionale della Prevenzione sono state sviluppate attraverso una serie di convegni, seminari e diversificati eventi di carattere scientifico, culturale e divulgativo, tutti orientati a diffondere, in modo responsabile ma anche coinvolgente, la cultura della Salute e del benessere.

Il CEFPAS ha svolto un ruolo di supporto e coordinamento rispetto alle logiche organizzative da seguire e all'elaborazione del piano di comunicazione per la promozione degli eventi programmati.

Il **SALUS FESTIVAL** ospita ogni anno figure professionali del Sistema Sanitario Nazionale e di quello Regionale e trae valore dall'apporto di personalità del mondo della musica, dello spettacolo, dell'informazione e del cinema, con l'obiettivo di coinvolgere larghe fasce della popolazione, con particolare interesse per i giovani, e di creare insieme contesti divulgativi e informativi che valorizzino la conoscenza per orientare verso un corretto stile di vita.

Anche l'edizione 2019 è stata caratterizzata dalla realizzazione di "*Quartieri in Salus*" a Caltanissetta, iniziativa di salute di prossimità ad accesso completamente gratuito per la popolazione di ogni fascia d'età: sono stati allestiti ambulatori specialistici, desk informativi per la prevenzione, stand a cura dell'ASP, dell'Ordine dei Medici e delle Associazioni.

Ampio risalto alle iniziative in programma è stato dato sul portale www.salusfestival.it dedicato alla manifestazione e nella pagina Facebook del Centro e così anche attraverso conferenze stampa e articoli pubblicati sulle principali testate giornalistiche e le emittenti televisive regionali.

La **V edizione del Salus Cine Festival**, il *Festival del Cinema per la Salute*, realizzato in collaborazione con la Cineteca di Bologna, ha previsto la visione di 4 lungometraggi seguiti da debriefing e la proiezione di 20 corti preselezionati. Al termine della manifestazione, le premiazioni del miglior cortometraggio e di un cineasta che si è distinto nel mondo della cinematografia trattando il tema della Salute e del benessere psico-fisico: ospite di quest'anno il regista **Marco Pontecorvo**, premiato per il film *Pa-ra-da* (2008) che narra la vera storia dell'artista di strada franco-algerino Miloud Oukili e del suo impegno nel recupero e nella riabilitazione sociale dei "boskettari", ragazzi orfani e giovani fuggiti di casa nella Bucarest del '92.

Vengono di seguito descritte le iniziative scientifiche e le **attività realizzate** dal CEFPAS nell'ambito del Salus Festival 2019 **su ambiti prioritari del PRP**, con particolare attenzione al target degli studenti e della popolazione, in linea con gli indirizzi forniti dal DASOE:

- All'**inaugurazione** della manifestazione, la mattina del **2 dicembre** presso la sala Garsia del CEFPAS, dopo i saluti di Roberto Sanfilippo, direttore del CEFPAS, delle autorità e del comitato organizzativo, ha fatto seguito la presentazione da parte di Piero Caltabiano, direttore della Formazione del CEFPAS che ha introdotto la lectio magistralis: "**Apprendimento Valore e Salute**" di Giuseppe Ferraro, professore di Filosofia morale dell'Università Federico II di Napoli. La prima sessione si è conclusa con la cerimonia di Consegna degli attestati degli Executive Master in "Formazione dei Formatori in Sanità" e in "Programmazione Neuro-Linguistica in Sanità" Livello Practitioner.
- Nel pomeriggio del 2 dicembre (ore 15:00-16:30) la sala Garsia ha ospitato la **Tavola Rotonda "Bullismo e Cyberbullismo"**, moderata da Matilde Falcone (Componente VI Commissione Sanità Comune di Caltanissetta). Interventi a cura di: Cosima Di Stani - Prefetto di Caltanissetta, Alessandra Gatto - Giudice Tribunale dei Minorenni, Sabrina Pulvirenti - Ufficio Scolastico Provinciale EN/CL, Fabio Di Pietra - Psichiatra Psicoterapeuta, Milena Avenia - UOEPSA Asp Caltanissetta, Carmelo Salvatore Benfante Picogna - Dirigente Scolastico I.C."P. Emiliani Giudici" Mussomeli, Emilia Perricone - Dirigente Scolastico "Istituto Cordova" di Caltanissetta, Fabio Amico - Docente dell'Istituto Comprensivo "Don Milani" di Caltanissetta, Eleonora Indorato - Pedagogista CEFPAS Giudice Onorario Tribunale per i Minorenni di Caltanissetta, Valentina C. Botta - Psicologa CEFPAS.
- A seguire (ore 16:45 - 18:00), nella stessa sede, la **Tavola Rotonda - "L'allontanamento del minore dalla famiglia"**, moderata da Angela Caruso (Presidente VI Commissione Sanità Comune di Caltanissetta). Interventi a cura di: Giovanni Signer - Dirigente Superiore della Polizia di Stato, Questura di Caltanissetta, Gabriella Tomai - Giudice Corte di Appello di Caltanissetta, Vincenzo Nicoletti - Avvocato del Foro di Caltanissetta, Michele Cannavò - Psichiatra Psicoterapeuta.
- Il **3 dicembre** (ore 10:00 - 13:00) nell'aula Papa Giovanni Paolo II del CEFPAS, si è svolto il **Convegno "Sport, Salute, Sani stili di vita"**, coordinato da Pier Sergio Caltabiano. Interventi a cura di: Antonio Bonura - Direttore del Dipartimento di prevenzione ASP Caltanissetta, Rosaria Peritonno - Dirigente UOC Medicina dello Sport, ASP Caltanissetta, Gaetano Iachelli - Coordinatore UOT Medicina dello Sport ASP Ragusa, Salvatore Requirez - Direttore sanitario ARNAS Civico Palermo, Giuseppe Carruba - Divisione di Ricerca e Internazionalizzazione ARNAS Civico Palermo, Giorgio Giordano - Delegato Provinciale CONI Caltanissetta, Antonio Guglielmino Presidente della Società Italiana di Riproduzione Umana, Emilio Italiano - Urologo Azienda Ospedaliera "Villa Sofia" di Palermo. Testimonial sportivi: Giorgio Papetti e Cristiano Campione.
Al Convegno hanno preso parte più di 200 alunni delle Scuole Superiori di secondo grado di Caltanissetta, accompagnati dai loro insegnanti.
- Nella stessa giornata (ore 9:30 - 11:30) presso il Teatro Margherita di Caltanissetta a cura del Centro Riabilitazione Neuropsicomotoria Villa San Giuseppe dell'Associazione Casa Famiglia Rosetta, è stato presentato "**Mettiti nei miei panni**", uno spettacolo sul tema della disabilità, in collaborazione artistica con il mondo della Scuola.

- La sessione pomeridiana(15:30-18:30) ha ospitato nell'aula Garsia del CEFPAS l'**incontro interattivo: "I diversi volti della disabilità"**, svolto in collaborazione con Ordine dei Medici di Caltanissetta e Associazione Casa Famiglia Rosetta, coordinato dal giornalista Valerio Martines. Interventi a cura di: Giovanni D'Ippolito - presidente Ordine dei Medici, Giorgio De Cristoforo - presidente associazione Casa Famiglia Rosetta, Enzo Sedita - Fisiatra Caltanissetta, Bianca Maria Giunta - Neuropsichiatra Infantile direttore sanitario del Centro di Riabilitazione Neuropsicomotoria "Villa San Giuseppe" di Caltanissetta, Donatella Buscemi -psicologa psicoterapeuta Associazione Casa Famiglia Rosetta, Giovanna Garofalo - biologa genetista, direttore del Centro di Genetica Medica della Associazione Casa Famiglia Rosetta. Nel corso degli interventi sono state ascoltate testimonianze di pazienti e attivato un dibattito attivo col pubblico.
- La mattina del **4 dicembre** (ore 9:30-12:30) presso la sala Papa Giovanni Paolo II del CEFPAS si è tenuto il **Convegno "La prevenzione delle dipendenze patologiche da sostanze e da comportamenti"**, coordinato da Daniela Falconeri - dirigente medico CEFPAS. Interventi a cura di: Giovanni Biggio - professore emerito neuropsicofarmacologia Università di Cagliari, Francesca Picone - psicoterapeuta ASP Palermo, Giovanna Bona Direttore UOC SerT ASP Caltanissetta, Biagio Sciortino - presidente nazionale delle comunità terapeutiche italiane Intercear, Letizia Drogo - psicologa CEFPAS, Emanuela Cutaia - responsabile Comunità Terapeutica "La Ginestra" Associazione Casa Famiglia Rosetta. Nel corso della sessione sono ascoltate alcune testimonianze e, a chiusura, una breve rappresentazione teatrale della Comunità Terapeutica "La Ginestra" dal titolo "La cura". Al convegno hanno preso parte più di 300 alunni delle Scuole Superiori di secondo grado di Caltanissetta, accompagnati dai loro insegnanti.
- Nel pomeriggio, a partire dalle ore 15:30, presso il PalaCannizzaro, la chiusura degli eventi nisseni del SALUS con un momento di sana pratica sportiva: introdotto dal coro dei bambini delle Scuole dell'infanzia di Caltanissetta, che hanno interpretato in LIS l'Inno di Mameli, i campioni **"over 65" della nazionale italiana di maxi Basket** hanno gareggiato con le giovani promesse delle associazioni sportive di mini Basket nissene.
- L'ultima giornata del Salus Festival si è svolta il **5 dicembre a Gela**, nella sede del Teatro Eschilo. Nella sessione mattutina sono stati affrontati i temi della donazione di organi e sangue. Interventi a cura di: Marcella Santino, Direttore Sanitario ASP Caltanissetta, Cristel Meli - progetto "SEGUI IL TUO CUORE", Enzo Emmanuello - FIDAS GELA, Salvatore Damante - Associazione AIDO, Giacomo Giurato e Michele Curto - ADOCES SICILIA.
Nel pomeriggio la **Tavola Rotonda: "BREAST UNIT...IN UNIT E' MEGLIO"**, moderata da Marcella Santino - Direttore Sanitario ASP Caltanissetta, Luciano Fiorella direttore P.O. "V. Emanuele" Gela. Presentazione Team Multidisciplinare: Giuseppe Di Martino - chirurgo senologo, Maria Milena Sanfilippo - oncologa, Giovanna Di Franco - radioterapia, G. Urrico - anatomia patologica, Concetta Smecca - infermiera oncologia, Grazia Lo Bello - ADOS Italia.
A conclusione dell'evento, il vertice aziendale dell'ASP ha voluto ricordare le vittime dell'esplosione nel mercato di Gela del 5 giugno 2019 e rivolgere un encomio a quanti tra Arma dei Carabinieri, Commissariato di Polizia, Comando Polizia Municipale Gela, Comando Vigili del Fuoco, Croce Rossa Italiana, Protezione Civile, Guardia di Finanza e personale sanitario del Pronto soccorso hanno prontamente prestato la propria opera nella maxi emergenza.

- **SALUS CINE FESTIVAL**

Il Festival del Cinema per la Salute, che sin dal 2015 si avvale della collaborazione con la Cineteca di Bologna, è stato ospitato nella cornice del Teatro Margherita di Caltanissetta **dal 9 al 10 dicembre 2019**. Seguendo la formula delle edizioni precedenti, sono stati selezionati 20 cortometraggi in concorso e 4 lungometraggi, aventi come tema la salute, alla cui visione è seguito un dibattito finale condotto da esperti. Ospite della V edizione il regista **Marco Pontecorvo** che ha ricevuto il premio alla carriera per il film "Pa-ra-da".

Il Salus Cine Festival ha visto un'ampia partecipazione: **145** i componenti della **giuria del pubblico**, composto in gran parte da studenti delle scuole secondarie di secondo grado e universitari ma anche da insegnanti, professionisti sanitari e associazioni di cittadini. Le quattro sessioni (h. 9.00-13.00; h. 15.00-18.00) hanno visto l'alternarsi di cinque cortometraggi e di un lungometraggio con debriefing finale.

I 4 lungometraggi sono stati selezionati per la loro attinenza a tematiche di salute di particolare rilevanza:

- **"Io e te"** regia di Bernardo Bertolucci, con debriefing a cura di Milena Avenia, Pedagogista UOEPSA ASP Caltanissetta; Daniela Falconeri, Dirigente medico CEFPAS; Daniela Segreto, Dirigente Servizio 5 DASOE Assessorato Salute Regione Siciliana.
- **"PA-RA-DA"** regia di Marco Pontecorvo, con debriefing a cura di Pier Sergio Caltabiano, Direttore della Formazione del CEFPAS, Andrea Morini, Responsabile programmazione Cineteca Bologna, Marco Pontecorvo, Regista
- **"Zona d'ombra"** regia di Peter Landesman, con debriefing a cura di Mario Blandino, Medico Psichiatra ASP CL, Ilenia Parenti, Pedagogista CEFPAS, Rosaria Peritunno, Medico dello sport ASP CL
- **"Wonder"** regia di Stephen Chbosky, con debriefing a cura di Valentina Botta, Psicologa CEFPAS, Angelo D'Auria, Psicologo, Presidente Associazione VITA NOVA ONLUS CL, Eleonora Indorato, Pedagogista CEFPAS.

I cortometraggi in concorso sono stati valutati da una giuria tecnica e da una giuria composta da rappresentanti del pubblico presente in sala.

FORMAZIONE MANAGERIALE PER LA DIRIGENZA SANITARIA – TOP E MIDDLE MANAGEMENT

Formazione Manageriale per DIRETTORI GENERALI

La progettazione del **Corso di formazione in materia di sanità pubblica e di organizzazione e gestione sanitaria per i Direttori generali della Regione Siciliana** è stata effettuata nel 2018, tenendo conto delle linee di indirizzo nazionali e regionali (tematiche prioritarie indicate nei D.D.A.A. autorizzativi n.° 3245/2009 e n.° 986/2010) e l'avvio del corso è avvenuto su autorizzazione del Dirigente Generale DASOE dell'Assessorato Regionale della Salute.

Il **Corso manageriale per Direttori Generali (200 ore di formazione)** si propone di offrire strumenti e metodi di organizzazione e gestione sanitaria attraverso il confronto professionale ed esperienziale tra i protagonisti del processo di apprendimento. La discussione e lo studio di casi aziendali, l'analisi di best practice e la costruzione condivisa di nuovi modelli di intervento di gestione favoriscono la visione integrata dei servizi sanitari in attuazione delle Leggi e dei Piani sanitari nazionale e regionale, secondo quanto previsto nel progetto formativo autorizzato dall'Assessorato Regionale della Salute.

Il programma è stato articolato in:

- **24 ore di formazione erogata in modalità FAD**

- **144 ore di formazione in aula**, in moduli di 2 giornate, raggruppabili nelle seguenti quattro aree tematiche:

- gli scenari e fabbisogni di cambiamento in sanità
- il ruolo di gestione delle organizzazioni sanitarie
- la gestione dei fattori produttivi (persone, tecnologie e denaro) e gli strumenti per il miglioramento
- le relazioni con gli stakeholder (azienda, decisori, cittadini, pazienti)

L'attività d'aula ha previsto anche 4 seminari su temi di attualità in Sanità.

- **32 ore per lo sviluppo di un progetto di ricerca o di lavoro** su un tema trattato durante le attività formative. Il progetto è stato presentato alla commissione in sede di colloquio finale per una sua valutazione complessiva.

Il corso è iniziato il 25 settembre 2018; nel 2019 sono state realizzate 15 giornate (a partire dal IV modulo, 4 seminari di approfondimento tematico e 2 sessioni d'esame.

| Titolo corso | N.° ore | N.° giornate 2019 | Date 2019 | Sede |
|---|---------|----------------------|---|--------|
| Corso di formazione in materia di sanità pubblica e di organizzazione e gestione sanitaria per i Direttori generali della Regione Siciliana (IX Edizione - FM 1718 Aut. Prot. n. 65453 del 05/09/2018) | 107 | 15 | Mod. 4 22-24 gennaio Mod. 5 12-13 febbraio Seminario 14 febbraio Mod. 6 12 - 13 marzo Seminario 14 marzo Seminario 9-10 aprile Seminario 12 aprile (sede Palermo) ESAMI: 25-26 giugno Seminario 11 luglio ESAMI: 24 settembre | CEFPAS |

FORMAZIONE MANAGERIALE

Corso di formazione manageriale per DIRETTORI DI STRUTTURA COMPLESSA

Il percorso formativo è finalizzato a fornire, nel quadro della riforma sanitaria regionale, le competenze manageriali che risultano indispensabili per il governo della complessità e per la gestione del cambiamento in sanità. Si propone, in particolare, di far acquisire e sviluppare conoscenze e competenze per:

- leggere ed interpretare gli indicatori sociali, economici, politici, legislativi che influenzano le aziende sanitarie;
- analizzare problematiche organizzative e gestionali legate alla direzione di una struttura operativa;
- utilizzare gli strumenti manageriali per lo sviluppo di una struttura sanitaria.

Fino al 2018 il progetto del corso di Formazione manageriale per Direttori di struttura Complessa è stato articolato in **9 moduli** (22 giornate) più **3 sessioni di approfondimento** su tematiche scelte dai partecipanti. La durata complessiva è stata pari a **25 giornate (160 ore d'aula)**. Le aule sono state attivate nelle sedi di Caltanissetta, Catania, Messina e Palermo sulla base delle preferenze espresse dai partecipanti all'atto dell'iscrizione.

Per il 2019 è stato definito un nuovo progetto (autorizzato con nota DASOE Prot./Serv. 2/n. 84342 del 15/11/2018), prevedendo un'articolazione di **11 moduli**, pari a **20 giornate**, per complessive **140 ore**.

Questa nuova formula è stata utilizzata per la realizzazione dell'edizione del corso FM DSC di Catania (gennaio-dicembre 2019).

Tabella di riepilogo

| Titolo corso | N.° ore | N.° giornate 2019 | Date 2019 | Sede |
|--|----------------|--------------------------|--|-----------------------------------|
| Corso di formazione manageriale per Direttori di Struttura Complessa (DSC CL edizione 14) Corso n. E01118 FM 0918 | 70 | 10 | (Mod. 7) 30-31 gen. (Mod. 8) 27-28 feb. (Mod. 9) 21-22 marzo (Mod. 10) 10-12 apr. Esami: 18 dicembre | CEFPAS |
| Corso di formazione manageriale per Direttori di Struttura Complessa (DSC PA) Corso n. E01218 FM 0818 | 105 | 15 | (Mod. 5) 15-17 gennaio (Mod. 6) 21-22 febbraio (Mod. 7) 28-29 marzo (Mod. 8) 16-17 maggio (Mod. 9) 30-31 maggio (Mod. 10) 25-27 sett. Seminario 12 nov. Esami: 19 dicembre | San Paolo Palace Hotel Palermo |
| Corso di formazione manageriale per Direttori di Struttura Complessa (DSC CT) Corso n. A00219 FM 3218 | 140 | 20 | (Mod. 1) 30-31 gennaio (Mod. 2) 20-21 febbraio (Mod. 3) 20-21 marzo (Mod. 4) 3-4 aprile (Mod. 5) 14-15 maggio (Mod. 6) 6-7 giugno (Mod. 7) 9-10 luglio (Mod. 8) 25 - 26 sett. (Mod. 9) 15 ottobre (Mod. 10) 13 - 14 nov. (Mod. 11) 10 dicembre | Hotel Nettuno Catania |

Moduli integrativi per Direttori di Struttura Complessa

Il DA n. 986 del 12.04.2010, in materia di formazione manageriale, prevede l'attivazione dei Moduli Integrativi per i Dirigenti e i Direttori Sanitari già in possesso del certificato di formazione manageriale, dalla cui data del rilascio siano trascorsi i sette anni di validità sanciti dal D.P.R. n. 484/97, all'art. 7, comma 1.

Si tratta, quindi, di un percorso formativo che ha l'obiettivo di aggiornare i Dirigenti su temi di attualità relativi ad aspetti tecnico-professionali e organizzativi e, in particolare, sulla capacità di:

- pianificare, gestire, valutare e sviluppare le attività cliniche, amministrative nell'ambito di una Struttura complessa e in relazione alla normativa vigente;
- attuare strumenti di *clinical governance* per la gestione dei Servizi.
- favorire nell'organizzazione dei Servizi la pratica della prestazioni di qualità in termini di efficacia, efficienza ed appropriatezza/utilità.

Il percorso formativo, è articolato in **5 moduli tematici**, di una giornata ciascuno per complessive **40 ore**. Nel 2019 sono state realizzate 3 edizioni in due province, una a Caltanissetta e due a Trapani. Con l'ASP di Trapani è stato sottoscritto un protocollo per consentire la partecipazione riservata ai dipendenti dell'ASP di Trapani.

Tabella di riepilogo

| Titolo corso | N. ore | N. giornate | Date 2019 | Sede |
|--|--------|-------------|--|-------------|
| Corso Moduli integrativi per Direttori di Struttura complessa Corso n A00419 FM1418 | 40 | 5 | (Mod. 1) 11 giugno (Mod. 2) 3 luglio (Mod. 3) 18 settembre (Mod. 4) 6 novembre (Mod. 5) 4 dicembre | CEFPAS |
| Corso Moduli integrativi per Direttori di Struttura complessa Corso n P00519 Autorizzazione Assessorato della Salute n. 14699 del 20.02.18 FM1118 | 40 | 5 | (Mod. 1) 14 maggio (Mod. 2) 21 maggio (Mod. 3) 28 maggio (Mod. 4) 4 giugno (Mod. 5) 12 giugno | ASP TRAPANI |
| Corso Moduli integrativi per Direttori di Struttura complessa Corso n. P00619 FM1218 | 40 | 5 | (Mod. 1) 23 maggio (Mod. 2) 29 maggio (Mod. 3) 11 giugno (Mod. 4) 18 giugno (Mod. 5) 26 giugno | ASP TRAPANI |

CORSI MEST - Formazione per il conseguimento dell'idoneità all'esercizio dell'attività di Medico dell'Emergenza Sanitaria Territoriale

La pianificazione e la gestione delle attività è stata effettuata in raccordo con il DASOE dell'Assessorato Salute.

Nel 2019 l'impegno del Centro ha riguardato la prosecuzione del programma formativo, l'attivazione delle convenzioni con le Aziende del SSR per l'organizzazione dei tirocini (D.A. Salute n. 409/2017, pubblicato in GURS serie concorsi n. 4 del 31 marzo 2017) e l'offerta aggiuntiva di attività formative di specifico interesse.

Con il DA Salute n. 409/2017 (GURS serie concorsi n.4 del 31 marzo 2017) l'Assessore regionale per la Salute ha approvato il programma del corso di formazione all'esercizio dell'attività di Medico dell'Emergenza Sanitaria Territoriale 118 - MEST proposto dal CEFPAS, affidando allo stesso la responsabilità delle attività didattico-organizzative.

Le attività formative delle **3 edizioni del corso** programmate per il 2017/2018 (75 partecipanti complessivi) sono state avviate il **20 dicembre 2017** con una prima sessione di 2 ore in plenaria, destinata alla presentazione dell'iniziativa, cui è seguita il 24 gennaio 2018 la sessione dedicata alla Organizzazione dell'emergenza in Sicilia.

Nella tabella che segue è indicato il calendario delle attività complessivamente svolte nel 2018 con riferimento ai 3 corsi MEST

| Titolo corso | Date 2018 | N.° giornate | N.° ore | N.° partecipanti |
|---|---|--------------|---------|------------------|
| Corso di formazione per l'esercizio dell'attività di Medico dell'Emergenza territoriale - MEST1 | 24 gennaio 20-21-22 febbraio 13-14-15 marzo 10-11-12 aprile 8-9-10 maggio 29-30 maggio 19-20-21 giugno 5-17 settembre 9-10-11 ottobre 30-31 ottobre 15-16-29 novembre 4 dicembre | 29 | 208 | 24 |
| Corso di formazione per l'esercizio dell'attività di Medico dell'Emergenza territoriale - MEST2 | 24 gennaio 27-28 febbraio 1-20-21-22 marzo 17-18-19 aprile 15-16-17 maggio 4-5-6-28 giugno 18-19 luglio 5-24 settembre 16-17-18 ottobre 6-7-8-14 novembre 11 dicembre | 29 | 208 | 25 |
| Corso di formazione per l'esercizio dell'attività di Medico dell'Emergenza territoriale - MEST3 | 24 gennaio 6-7-8 marzo 4-5-6 aprile 2-3-4 maggio 22-23-24 maggio 11-12-13 giugno 3-4-5 luglio 5-12-13 settembre 23-24-25 ottobre 21-22-23 novembre 12 dicembre | 29 | 208 | 23 |

Rimodulazione in itinere del programma formativo

A seguito dei risultati emersi dalla valutazione intermedia effettuata con i partecipanti alle tre edizioni del corso nelle date del **18 aprile, 3 maggio e 9 maggio 2018** nonché dalle valutazioni di gradimento di fine modulo, previa comunicazione al DASOE, sono stati operati alcuni interventi migliorativi al programma formativo: il modulo sulle maxiemergenze è stato svolto utilizzando modalità in simulazione con realtà virtuale e sono stati previsti moduli aggiuntivi su tematiche di interesse specifico (PALS, Emergenze ostetriche) che il CEFPAS ha realizzato nel 2019 a completamento del programma formativo, dopo la conclusione dei moduli previsti, così da evitare ritardi rispetto al cronoprogramma condiviso.

Ulteriori richieste espresse dai partecipanti che necessitavano dell'approvazione dell'Assessorato sono state sottoposte alla valutazione del gruppo di lavoro regionale: in data **18 luglio 2018** si è svolto

l'incontro, convocato dal Dirigente Generale DASOE presso la sede del Dipartimento, finalizzato a valutare alcune proposte di rimodulazione del programma formativo:

- La prima richiesta esaminata è stata quella relativa all'opportunità di svolgere il tirocinio anche presso il reparto di Pronto Soccorso. Si è convenuto, in tal senso, di aggiungere 18 ore di tirocinio presso il suddetto reparto, sottraendole dalle 36 ore di tirocinio originariamente previste presso il reparto di Anestesia e rianimazione.
- Relativamente alle modifiche da apportare all'articolazione delle esercitazioni in simulazione, si è deciso di procedere togliendo 16 ore dal modulo "Dispatch Emergency Medical" (originariamente di 24 ore) riducendolo quindi a 8 ore, per poter destinare, rispettivamente, 8 ore al format "Pediatric Based Life Support (PBLs)" e le rimanenti 8 ore alla "Gestione di base e avanzata delle vie aeree in emergenza" (durata 16 ore, rispetto alle 8 ore originariamente previste).
- Per quanto riguarda, invece, le modifiche relative alle lezioni frontali, si è stabilito di mantenere invariate le ore dedicate al modulo sulla "Comunicazione, relazione d'aiuto, team dell'emergenza" (28 ore), prevedendo una sessione conclusiva con il coinvolgimento dei Direttori delle Centrali Operative 118.
- In merito all'organizzazione dei tirocini, esaminata la richiesta avanzata da alcuni corsisti di effettuare il tirocinio presso l'ASP di Ragusa, si è convenuto sulla possibilità di estendere il tirocinio a questa o ad altre Aziende, compatibilmente con i tempi necessari per la stipula delle convenzioni e con le relative disponibilità. Alla data del 18 luglio 2018 solo una delle 5 aziende individuate (A. O. Papardo) aveva firmato la convenzione trasmessa con nota Servizio 2 DASOE prot. n. 36811 del 14.05.2018; pertanto l'Assessorato, con nota Servizio 2 DASOE prot. n. 71068 del 26.09.2018, ha inviato alla SEUS e alle Aziende individuate un'ulteriore nota contenente la nuova convenzione, rimodulata con l'aggiunta delle ore di tirocinio presso il reparto di Pronto Soccorso, sollecitandone la stipula per consentire l'avvio del tirocinio.

Nella tabella è riportata la nuova articolazione del percorso formativo approvata dal gruppo di lavoro regionale nell'incontro del 18 luglio 2018; sono indicate in rosso le integrazioni/variazioni effettuate.

| Corso MEST 2017/2018 | n.° ore |
|---|---------|
| Lezioni frontali | |
| Presentazione e somministrazione questionario iniziale | 2 |
| Organizzazione emergenza in Sicilia | 5 |
| Comunicazione, relazione d'aiuto, team dell'emergenza | 28 |
| Urgenze psichiatriche e Trattamenti Sanitari Obbligatorii | 7 |
| Maxiemergenze | 19 |
| Organizzazione del trasporto HEMS | 7 |
| Emergenze nelle patologie croniche | 7 |
| Trattamento dei pazienti terminali | 4 |
| Aspetti medico legali, documentazione sanitaria, donazione d'organi | 7 |
| Gestione delle emergenze pediatriche | 7 |

| | |
|---|------------|
| Gestione degli avvelenamenti e tossicomanie | 7 |
| Totale | 100 |
| Tirocinio | |
| Percorso pratico in ambulanza | 66 |
| Anestesia e rianimazione | 18 |
| Cardiologia | 18 |
| Pronto Soccorso | 18 |
| Sala parto | 18 |
| Unità Stroke | 12 |
| Totale | 150 |
| Esercitazioni in simulazione | |
| ACLS Adulto | 16 |
| Gestione di base ed avanzata delle Vie Aeree in Emergenza | 16 |
| PBLS | 8 |
| Trauma avanzato, ustioni e piccola chirurgia | 30 |
| Rianimazione neonatale e stabilizzazione | 16 |
| ECOFASST | 16 |
| Dispatch Emergency Medical | 8 |
| Totale | 110 |
| Totale complessivo del corso | 360 |

ATTIVITÀ AGGIUNTIVE 2019

Corso "Emergenze ostetriche nel soccorso preospedaliero" (4 Edizioni)

Obiettivo: formare i *Medici dell'Emergenza Sanitaria Territoriale (MEST)* a gestire le emergenze ostetriche nel soccorso preospedaliero.

| PFA | Ed | Titolo | Inizio | Fine | ORE | crediti | Part. con crediti | Part. senza crediti |
|------|----|--|------------|------------|-----|---------|-------------------|---------------------|
| 6138 | 1 | EMERGENZE OSTETRICHE NEL SOCCORSO PREOSPEDALIERO | 24/09/2019 | 24/09/2019 | 8 | 12,2 | 9 | 1 |
| 6138 | 2 | EMERGENZE OSTETRICHE NEL SOCCORSO PREOSPEDALIERO | 25/09/2019 | 25/09/2019 | 8 | 12,2 | 10 | 0 |
| 6138 | 3 | EMERGENZE OSTETRICHE NEL SOCCORSO PREOSPEDALIERO | 01/10/2019 | 01/10/2019 | 8 | 12,2 | 8 | 0 |
| 6138 | 4 | EMERGENZE OSTETRICHE NEL SOCCORSO PREOSPEDALIERO | 02/10/2019 | 02/10/2019 | 8 | 12,2 | 16 | 0 |

La graduale riduzione di controlli medici e strumentali durante la gravidanza, sia per ragioni socioeconomiche che per motivi culturali, ha comportato un aumento delle richieste al 118 di emergenze ostetriche in ambito preospedaliero.

Tale criticità può riconoscere come cause i seguenti motivi:

- La necessità di ridurre i punti nascita della rete ospedaliera, allo scopo di renderli più efficienti e l'allontanamento delle popolazioni dalle aree urbane, hanno determinato un allungamento dei tempi di percorrenza stradale per raggiungere i presidi ospedalieri in cui siano presenti sia i Pronto Soccorso ostetrici che servizi dedicati all'assistenza e controllo delle gravide
- La tendenza a promuovere il parto in casa
- La presenza nel nostro territorio di una sempre più cospicua popolazione extracomunitaria culturalmente predisposta alla demedicalizzazione della gravidanza
- L'incremento delle gravide a rischio dovute sia all'aumentata età media materna che all'aumento di gravidanze scaturite dalla procreazione medicalmente assistita.

Il corso intensivo, alterna fasi di formazione frontale (fase cognitiva) con fasi di addestramento con modelli inanimati e simulatori (skill station) per favorire l'acquisizione delle abilità tecniche necessarie per la gestione dell'emergenze ostetriche; tutti i partecipanti sono coinvolti in esercitazioni pratiche con l'uso di strumenti dedicati e simulazioni su manichini, singolarmente e a gruppi; vengono inoltre eseguite dimostrazioni ed esercitazioni pratiche dell'assistenza al feto durante la fase espulsiva, tramite manichino, e delle emergenze ostetriche e ginecologiche con l'ausilio del simulatore Noelle (Megacode).

Corso SUPPORTO VITALE AVANZATO PEDIATRICO (PALS/AHA)

Obiettivo: formare i *Medici dell'Emergenza Sanitaria Territoriale (MEST)* nella valutazione e nella gestione di pazienti pediatrici in condizioni critiche.

| Ed Titolo | | Inizio | Fine | ORE | crediti | Part. con crediti | Part. senza crediti | |
|-----------|---|--|------------|------------|---------|-------------------|---------------------|---|
| 6136 | 1 | SUPPORTO VITALE AVANZATO PEDIATRICO (PALS) | 08/10/2019 | 09/10/2019 | 16 | 25,6 | 6 | 2 |
| 6239 | 2 | SUPPORTO VITALE AVANZATO PEDIATRICO (PALS) | 13/11/2019 | 14/11/2019 | 16 | 25,6 | 6 | 3 |
| 6568 | 3 | SUPPORTO VITALE AVANZATO PEDIATRICO (PALS) | 22/1/2020 | 23/1/2020 | 16 | 25,6 | 8 | 4 |

Il corso per operatori del supporto vitale avanzato pediatrico (PALS) è concepito per offrire ai Medici dell'Emergenza Sanitaria Territoriale l'opportunità di acquisire, esercitarsi e dimostrare competenza nella valutazione e nella gestione di pazienti pediatrici in condizioni critiche. La metodologia di questo

corso è interattiva e prevede che gli studenti partecipino a scenari clinici simulati in stazioni di apprendimento, per facilitare l'apprendimento ed il mantenimento nel tempo delle competenze.

Per completare la valutazione delle competenze e le esercitazioni pratiche PALS, gli studenti lavorano con un istruttore PALS dell'American Heart Association. Mediante l'utilizzo di scenari clinici simulati, il partecipante viene formato sia come componente di un team d'emergenza sia come team leader. Le sessioni teoriche ed alcune sessioni pratiche sono rese ancora più efficaci, in termini di apprendimento, attraverso l'utilizzo di video sulle tematiche trattate; il corso, infatti, alterna fasi di formazione frontale (sessioni teoriche e video) con fasi di addestramento con simulatori (stazioni di apprendimento e scenari clinici simulati Megacode) per favorire l'acquisizione delle abilità cliniche e metodologiche necessarie per la gestione delle situazioni critiche. La finalità è formare i Medici dell'Emergenza Sanitaria Territoriale (MEST) a migliorare la qualità dell'assistenza fornita ai bambini con emergenze respiratorie, shock e arresto cardiopolmonare, con conseguente miglioramento degli esiti.

Corso teorico-pratico triennale in Medicina di Emergenza Urgenza – CMEU 2020-2022 – Ed.1, 2, 3

(Codice progetto e codice corso CMEU2020. Cdc: 03010702) - CEFPAS : 27 gennaio 2020 - 27 marzo 2020

La Regione Siciliana, su proposta dell'Assessore per la Salute, con deliberazione della Giunta di Governo n. 284 dell'8 agosto 2019 ha adottato un **"Piano straordinario per il reperimento di personale medico per il sistema di emergenza urgenza regionale"**.

Tra le azioni individuate dall'Assessorato per la risoluzione dell'attuale crisi di personale medico specificamente formato nel settore della Medicina di Emergenza Urgenza, è stata identificata l'istituzione di un innovativo **corso teorico-pratico triennale in medicina di emergenza – urgenza 2020/2022**, rivolto a medici in possesso di abilitazione all'esercizio professionale e non specializzati, articolato in due distinte fasi: una di apprendimento e formazione, che consenta l'acquisizione dell'attestato di idoneità "EST" ai sensi dell'art. 96 dell'A.C.N. per la medicina generale e, l'altra, di training on the job presso le Aziende e gli Enti del S.S.R.

Nel mese di novembre 2019 il CEFPAS ha elaborato il progetto esecutivo. L'arco di tempo complessivo del progetto è compreso tra febbraio 2020 e marzo 2023.

E' stata prevista la realizzazione di 10 edizioni del percorso formativo, distribuite in tre scaglioni temporali, ciascuna destinata ad un massimo di 24 partecipanti. I posti disponibili per il percorso formativo a livello regionale sono 240.

Per le Edizioni 1-2 e 3 (Codice progetto e codice corso CMEU2020. Cdc: 03010702) il Modulo 1 è stato realizzato al CEFPAS (Aula Garsia) il 27 gennaio 2020. Le altre attività didattiche hanno avuto inizio a partire dal 4 febbraio 2020.

Caratteristiche generali del percorso formativo

Il corso si compone complessivamente di **3.360 ore di formazione articolate in 2 differenti fasi**.

La **Fase 1** comprende 360 ore di formazione, 150 di tirocinio e 210 di didattica interattiva e si svolge ai sensi dell'art. 96 del vigente Accordo Collettivo Nazionale per la disciplina dei rapporti con i Medici di Medicina Generale (M.M.G.).

Al termine della Fase 1 i partecipanti saranno sottoposti ad una valutazione di "idoneità" o "non idoneità" effettuata mediante prova scritta e orale/pratica davanti ad una commissione esaminatrice nominata con provvedimento formale dal Direttore del CEFPAS. Alla prova saranno ammessi i partecipanti che non avranno superato il 10% di assenze sulle ore assegnate alle singole aree (didattica interattiva e tirocinio) e che abbiano superato il test finale dei corsi/moduli interattivi di ACLS - Advanced Cardiac Life Support, . PTC- Prehospital Trauma Care e PALS - Pediatric Advanced Life Support.

Ai candidati che avranno superato favorevolmente le prove di esame verrà rilasciato l'attestato di idoneità all'esercizio di attività di emergenza sanitaria territoriale ai sensi dell'art. 96 del vigente A.C.N. per i M.M.G. Saranno quindi ammessi alla Fase 2 del percorso formativo soltanto i partecipanti che avranno superato tale esame.

La **Fase 2** comprende 3.000 ore di formazione, 2.800 di training on the job e 200 di didattica interattiva, distribuite in 24 mesi. Le 2.800 di training on the job saranno svolte presso le aree di emergenza delle Aziende e degli Enti del S.S.R. che avranno dato la loro disponibilità in tal senso.

Al termine della Fase 2 i partecipanti saranno ammessi all'esame finale del *corso teorico-pratico triennale in medicina di emergenza - urgenza 2020/2022* potendo conseguire il relativo attestato. La commissione esaminatrice sarà nominata con provvedimento formale dal Direttore del CEFPAS.

All'esame finale saranno ammessi i partecipanti alla fase 2 che non avranno superato il 10% di assenze sulle ore assegnate alle singole aree (didattica interattiva e training on the job).

| Contenuti Fase 1 - (MEST) | |
|--|----|
| | H |
| Formazione interattiva | |
| Presentazione e somministrazione questionario iniziale | 3 |
| Organizzazione emergenza in Sicilia - Reti tempo dipendenti | 4 |
| Organizzazione del trasporto HEMS Helicopter Emergency Medical Service | 3 |
| Aspetti medico legali e documentazione sanitaria | 4 |
| Dispatch Emergency Medical | 4 |
| Comunicazione e sicurezza nella medicina di emergenza | 16 |
| BLS - Basic Life Support Defibrillation | 8 |
| ECG nelle emergenze | 8 |
| ACLS - Advanced Cardiac Life Support | 16 |
| Gestione di base ed avanzata delle Vie Aeree in Emergenza | 16 |
| PTC- Prehospital Trauma Care | 16 |
| Trattamento delle ustioni e piccola chirurgia | 16 |
| Maxiemergenze | 24 |
| PBLSD Pediatric Basic Life Support Defibrillation | 8 |

| | |
|---|------------|
| Rianimazione neonatale e stabilizzazione | 16 |
| PALS - Pediatric Advanced Life Support | 16 |
| Urgenze in ostetricia - Parto precipitoso | 8 |
| Ecografia nelle emergenze | 16 |
| Approfondimenti | 8 |
| Totale | 210 |
| Tirocinio | |
| Percorso pratico in ambulanza | 66 |
| Pronto Soccorso | 18 |
| Anestesia e rianimazione | 36 |
| Cardiologia | 18 |
| Sala parto | 12 |
| Totale | 150 |
| Totale complessivo della Fase 1 | 360 |

| Fase 2 - Alcuni contenuti della formazione interattiva | H |
|---|----------|
| Urgenze psichiatriche e Trattamenti Sanitari Obbligatorii | 8 |
| Gestione degli avvelenamenti | 8 |
| Gestione delle tossicomanie | 8 |
| Donazione d'organi | 4 |
| Gestione dell'ictus in emergenza urgenza | 4 |
| Emergenze/urgenze nel paziente diabetico | 4 |
| Emergenze nei pazienti terminali | 4 |
| Emergenza-urgenza nella broncopatia cronico ostruttiva (BPCO) | 4 |
| Emergenze nella insufficienza renale | 4 |

EXECUTIVE MASTER

Gli Executive Master del CEFPAS costituiscono iniziative formative plurimodulari di livello avanzato, progettate per lo sviluppo di competenze professionali specialistiche e trasversali per gli operatori del SSR

DESCRIZIONE ATTIVITÀ SVOLTA

Nel corso del 2019 sono stati condotti gli Executive Master (EM) di seguito illustrati, con la finalità di sviluppare competenze elevate e qualificate a favore del personale socio – sanitario del SSR.

Oltre al completamento dei master già avviati nel 2018 e alle riedizioni dei percorsi con maggior numero di richieste di partecipazione, nel 2019 è stato progettato e avviato un nuovo EM, con prosecuzione nel 2020:

1. EM FORMAZIONE FORMATORI IN SANITÀ (4ª edizione: novembre 2018 – settembre 2019)

Il formatore che opera nel contesto socio-sanitario ha la necessità di avere una rete di conoscenze che gli consenta di affrontare, comprendere ed intervenire nei processi gestionali delle “organizzazioni complesse”. La padronanza delle tecniche e delle metodologie didattiche correlate al setting formativo di riferimento, rappresentano uno degli strumenti principali nella gestione del processo di apprendimento degli adulti. Avere consapevolezza del proprio stile relazionale favorisce il raggiungimento degli obiettivi individuali e professionali degli operatori che lavorano nel sistema socio-sanitario.

Obiettivo: sviluppare logiche e modelli innovativi sui percorsi di apprendimento, nonché implementare le metodologie più efficaci, gli strumenti didattici di base e avanzati per migliorare la gestione d’aula e approfondire il processo della formazione socio-sanitaria.

Il percorso è articolato in 9 moduli, per un totale di 120 ore d’aula ed è rivolto a professionisti del SSR che si occupano di formazione e progettazione in campo socio-sanitario.

2. EM in MANAGEMENT SANITARIO (3ª edizione: giugno 2018 – settembre 2019)

Il percorso formativo intende offrire modelli e strumenti operativi per sviluppare e/o affinare competenze gestionali e organizzative in ambito sanitario.

Obiettivo: analizzare gli scenari economici, sociali, politici e istituzionali in cui operano le strutture sanitarie. Pianificare, gestire, valutare e sviluppare l’organizzazione sanitaria con particolare attenzione alla promozione della qualità delle prestazioni, dei servizi e delle relazioni umane e professionali.

Il Master si sviluppa in 10 seminari formativi di due giornate ciascuno, per un totale di 140 ore d’aula, ed è rivolto a professionisti del settore socio-sanitario che desiderano approfondire le tematiche relative al management.

3. EM in PROGRAMMAZIONE NEURO LINGUISTICA IN SANITÀ – Livello Practitioner (3ª edizione: dicembre 2018 – ottobre 2019)

Nata nel 1970 presso l’Università di Santa Cruz in California dal lavoro di Richard Bandler e John Grinder, la Programmazione Neurolinguistica (PNL) fornisce gli strumenti essenziali per comprendere, gestire e guidare i processi di comunicazione nelle relazioni interpersonali, nelle imprese e nei diversificati sistemi organizzativi, quali sono le aziende sanitarie e i pazienti. I contesti di applicazione della disciplina sono molteplici e spaziano dal counseling, alla formazione e all’aggiornamento continuo, al coaching, all’organizzazione aziendale e alla leadership.

Obiettivo: sviluppare l’efficacia comunicativa nei rapporti con colleghi e pazienti attraverso l’acquisizione di una maggiore consapevolezza e responsabilità nei confronti della propria modalità di comunicazione. Il percorso consente ai partecipanti di sperimentare alcuni strumenti peculiari della PNL e di esplorare gli elementi costitutivi dell’esperienza soggettiva ai fini del cambiamento nelle relazioni comunicative.

4. EM PER DIGITAL INNOVATION MANAGER IN SANITÀ (dicembre 2017 – maggio 2019)

L’Executive Master è promosso dal CEFPAS, dall’Osservatorio Digital Innovation del Politecnico di Milano e da AiSDeT (Associazione Italiana di Sanità Digitale e Telemedicina), con la collaborazione della Rete di Sanità digitale eSanit@.

Il percorso intende fornire a tutti i Manager della P.A., in particolare della Sanità, conoscenze e competenze utili e proficue per sostenere al meglio e con successo gli obiettivi di governo assegnati, in relazione al mutamento organizzativo e tecnologico del Servizio Sanitario Nazionale e all'impegno di mantenerne la sostenibilità, accrescendone la qualità.

Obiettivo: Fornire ai partecipanti una preparazione professionale che consenta di ricoprire, con una adeguata competenza sulle opportunità che la digitalizzazione dei sistemi e dei processi può offrire, ruoli dirigenziali nell'ambito delle Aziende sanitarie pubbliche e private, negli enti pubblici e privati interessati alle attività di programmazione e ricerca in campo sanitario e in tutte le aziende industriali dell'indotto.

5. EM IN SVILUPPO DELLE COMPETENZE AMMINISTRATIVE IN SANITÀ (gennaio 2018 - ottobre 2019)

La logica del Master è orientata allo sviluppo e alla valorizzazione di alti potenziali operanti nei servizi amministrativi delle Aziende sanitarie, coniugando una forte specializzazione su specifiche funzioni aziendali (anticorruzione, certificabilità, bilancio, acquisti, etc.) con l'acquisizione di competenze trasversali di tipo organizzativo e manageriale.

Obiettivo: Formare nuove professionalità per nuovi ruoli necessari nei servizi amministrativi, in grado di supportare le Aziende sanitarie nei processi di cambiamento in atto.

6. EM IN GESTIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE (1ª edizione: marzo 2018 - gennaio 2019; 2ª edizione: gennaio 2019 - novembre 2019)

La figura del Coordinatore sanitario fa da cerniera tra le esigenze aziendali e i bisogni di salute dei pazienti, deve tener conto sia dei mezzi tecnici sia del numero e della qualità delle risorse umane. Il raggiungimento di determinati obiettivi aziendali è spesso influenzato dal clima che si viene a creare nell'unità operativa. Per tal motivo un compito importante del coordinatore è creare un clima armonico che valorizzi il personale e lo motivi a lavorare in équipe.

Obiettivo: Formare coordinatori sanitari con un approccio orientato allo sviluppo delle risorse umane in grado di guidare gruppi di lavoro anche in situazioni critiche, utilizzando il supporto tra pari (peer support) quale circolo virtuoso di tutela e promozione della professionalità e della salute.

7. EM LA PROGRAMMAZIONE E LA GESTIONE INTEGRATA NEI SERVIZI SOCIO-SANITARI (1ª edizione: giugno 2018 - maggio 2019)

Il percorso intende sviluppare conoscenze e competenze tecniche relative alla programmazione, progettazione, gestione e valutazione dei servizi integrati socio sanitari: ciò con riferimento alla normativa più recente in materia e a ruoli e funzioni degli attori coinvolti. Particolare attenzione è rivolta alla riorganizzazione delle Cure Primarie con particolare riferimento ai PTA e ai servizi territoriali di recente istituzione (es. patologie croniche), ai percorsi di dimissione ospedaliera protetta e facilitata, al sistema di governo dei servizi integrati Comune - ASP (PdZ, PUA, UVM, Casa della Salute), alla gestione amministrativo/contabile e reperimento fondi (es. Fondi strutturali), alla valutazione di interventi e servizi socio sanitari.

Obiettivo: Sviluppare le conoscenze e le competenze tecniche degli operatori del welfare regionale (area sociale e area sanitaria) in tema di programmazione, progettazione, gestione e valutazione dei servizi integrati socio sanitari; ciò al fine di facilitare l'adozione di risposte integrate alla complessa domanda di assistenza socio sanitaria nelle varie fasi.

8. EM IN RISK COMMUNICATION MANAGEMENT: GESTIRE E COMUNICARE IL RISCHIO E LA CRISI IN SANITÀ (1ª edizione: settembre 2018 - maggio 2019; 2ª edizione settembre 2019 - giugno 2020)

La crisi nelle Aziende Sanitarie può derivare dall'insorgenza e dall'interazione di molti fattori, a vari livelli di importanza tutti ugualmente concorrenti a incidere negativamente sul benessere della comunità e sulla reputazione dell'Azienda e del sistema Salute. Responsabilità del management delle Aziende Sanitarie è l'adozione preventiva di sistemi di gestione e comunicazione efficace ed autorevole

del rischio clinico e della crisi, per evitare di compromettere al contempo la sicurezza dei cittadini e la propria credibilità. In Italia è tuttavia carente, non solo a livello sanitario, una tradizione organizzativa strutturata per la comunicazione del rischio clinico e delle crisi o delle minacce di crisi in ambito sanitario.

Obiettivo: Fornire strumenti e metodi per implementare un sistema integrato di gestione e comunicazione del rischio in condizioni di crisi organizzativa in ambito sanitario. In questa direzione, gli obiettivi specifici del percorso interessano l'acquisizione di metodologie e strumenti specifici.

9. EM PNL IN SANITÀ – LIVELLO MASTER (1ª edizione: novembre 2018 – ottobre 2019)

Il percorso avanzato ha lo scopo di approfondire le tecniche e gli strumenti presentati nell'Executive Master PNL in Sanità - livello Practitioner.

Obiettivo: Promuovere l'esperienza diretta dell'efficacia di alcuni strumenti peculiari della PNL ed esplorare gli elementi costitutivi dell'esperienza soggettiva ai fini del cambiamento nelle relazioni comunicative.

10. EM IN SLOW MEDICINE (1ª edizione: ottobre 2019 – ottobre 2020)

L'Assessore alla Salute della Regione Siciliana il 1 luglio 2019 ha avviato il "Programma Regionale Appropriatazza". Il CEFPAS, quale soggetto promotore, e l'Azienda Ospedaliera Papardo di Messina, in virtù del mandato ricevuto dall'Assessorato della Salute, hanno stipulato un protocollo di collaborazione finalizzato a definire i ruoli rispettivi nella progettazione e nella realizzazione di un percorso avanzato di formazione/intervento, basato sui cardini di Slow Medicine.

Obiettivo: Far conoscere i principi di Slow Medicine e promuovere l'implementazione delle raccomandazioni di Choosing Wisely negli Ospedali e nelle Aziende sanitarie del SSR per migliorare l'appropriatezza prescrittiva, ridurre i possibili danni per i pazienti ed evitare un utilizzo ingiustificato di risorse a scapito di prestazioni utili ed efficaci.

ATTIVITÀ CEMEDIS

Piano di Formazione triennale per gli operatori del Percorso Nascita (PFPN)

Con Nota Area Interdipartimentale 7 "Formazione e Comunicazione" del DASOE Prot. N. 93699 del 4 Dicembre 2015 è stata affidata al CEFPAS la realizzazione del **Piano di Formazione triennale per gli operatori del Percorso Nascita** (Approvato con D.D.G. n. 1154/2015 DASOE Assessorato Salute del 30 giugno 2015), formulato in aderenza alle direttive formulate dal Ministero della Salute con nota n. 6713 del 02.03.2015.

L'intero Piano Formativo, esitato dal Gruppo di lavoro regionale giusta nota D.D.G. N. 22673 del 10 aprile 2015, si pone l'obiettivo di promuovere la qualità e migliorare la sicurezza e l'appropriatezza degli interventi assistenziali nel Percorso nascita.

Programma formativo per gli operatori dei Punti Nascita di I livello – (PFPN1)

Il Programma formativo, elaborato dal gruppo di lavoro regionale multidisciplinare per la formazione in tale settore, trova i suoi riferimenti nel "Piano di formazione triennale per gli operatori sanitari coinvolti nel processo di assistenza alla madre ed al neonato", da cui è scaturito il **Programma Formativo Percorso Nascita (PFPN1)**, approvato dall'Assessorato della Salute della Regione Siciliana - DDG DASOE n. 1154 del 30 giugno 2015 - e anche nel DA Salute 30 settembre 2015, pubblicato nella GURS n. 43 del 23 ottobre, con il quale la Regione ha definito la rete integrata del percorso nascita.

Il programma formativo si articola in **4 moduli**:

- *I modulo* - Sicurezza e appropriatezza nei punti nascita di 1° livello;
- *II modulo* - Anestesia e analgesia nel parto;
- *III modulo* - Rianimazione neonatale e stabilizzazione;
- *IV modulo* - Gestione in team degli eventi critici in ambito ostetrico.

I primi due moduli sono destinati ad una singola o a due professioni; i restanti due, invece, sono rivolti all'insieme delle equipe di sala parto. Il percorso coinvolge gli operatori dei Punti nascita di I livello: *medici ostetrici-ginecologi, medici anestesisti, medici pediatri neonatologi, ostetriche/i e infermieri di sala parto*. Tutti gli operatori, che rappresentano di fatto quasi per intero il mondo professionale a contatto con l'evento nascita, appartengono ai punti nascita di I° livello delle 9 ASP e dell'AOU Policlinico "Vittorio Emanuele" di Catania. Le Direzioni aziendali hanno trasmesso al CEFPAS un elenco degli operatori destinatari della formazione, suddiviso per singolo punto nascita di I livello; gli Uffici Formazione successivamente inviano per singola attività l'elenco dei nominativi degli operatori partecipanti.

Il Progetto che ha preso avvio a dicembre 2016, ha visto nel 2019 l'erogazione delle attività descritte nei paragrafi seguenti.

- **"Sicurezza e appropriatezza nei punti nascita di I livello" (totale: 8 Edizioni)**

| PFA | Ed | Titolo | Inizio | Fine | ORE | crediti | Part. con crediti | Part. senza crediti |
|------|----|--|------------|------------|-----|---------|-------------------|---------------------|
| 5522 | 1 | SICUREZZA E APPROPRIATEZZA NEI PUNTI NASCITA DI 1° LIVELLO | 30/01/2019 | 31/01/2019 | 16 | 24,4 | 13 | 0 |
| 5522 | 2 | SICUREZZA E APPROPRIATEZZA NEI PUNTI NASCITA DI 1° LIVELLO | 11/03/2019 | 12/03/2019 | 16 | 24,4 | 11 | 0 |
| 5522 | 3 | SICUREZZA E APPROPRIATEZZA NEI PUNTI NASCITA DI 1° LIVELLO | 13/03/2019 | 14/03/2019 | 16 | 24,4 | 16 | 0 |
| 5522 | 4 | SICUREZZA E APPROPRIATEZZA NEI PUNTI NASCITA DI 1° LIVELLO | 20/05/2019 | 21/05/2019 | 16 | 24,4 | 13 | 0 |
| 5522 | 5 | SICUREZZA E APPROPRIATEZZA NEI PUNTI NASCITA DI 1° LIVELLO | 22/05/2019 | 23/05/2019 | 16 | 24,4 | 13 | 1 |
| 5522 | 6 | SICUREZZA E APPROPRIATEZZA NEI PUNTI NASCITA DI 1° LIVELLO | 18/06/2019 | 19/06/2019 | 16 | 24,4 | 14 | 0 |
| 5522 | 7 | SICUREZZA E APPROPRIATEZZA NEI PUNTI NASCITA DI 1° LIVELLO | 10/07/2019 | 11/07/2019 | 16 | 24,4 | 8 | 0 |
| 5522 | 8 | SICUREZZA E APPROPRIATEZZA NEI PUNTI NASCITA DI 1° LIVELLO | 17/09/2019 | 18/09/2019 | 16 | 24,4 | 13 | 0 |

Il corso prepara i *ginecologi e le ostetriche* che lavorano in sala parto ad affrontare, con competenza e sicurezza, le più comuni situazioni di urgenza e di emergenza che si incontrano in uno scenario complesso e articolato come il luogo del parto.

I partecipanti saranno in grado di agire nel modo più adeguato nelle situazioni di urgenza e di emergenza in cui ci si imbatte nella pratica quotidiana della sala parto.

Il corso alterna fasi di formazione frontale (fase cognitiva) con fasi di addestramento con modelli inanimati (skill station) per favorire l'acquisizione delle abilità tecniche necessarie per la gestione dell'emergenze ostetriche.

Con le 8 edizioni realizzate nel 2019 sono state completate le 19 edizioni previste dal Decreto Assessoriale.

- **"Anestesia e analgesia nel parto" (1 Edizione)**

| PFA | Ed | Titolo | Inizio | Fine | ORE | crediti | Part. con crediti | Part. senza crediti |
|------|----|---------------------------------|------------|------------|-----|---------|-------------------|---------------------|
| 5516 | 1 | ANESTESIA E ANALGESIA NEL PARTO | 26/02/2019 | 27/02/2019 | 16 | 23,2 | 9 | 0 |

Il corso ha l'obiettivo di formare l'anestesista alla corretta esecuzione e gestione dell'analgesia peridurale in travaglio di parto (dal timing al parto), all'identificazione precoce delle complicanze anestesiolgiche e delle emergenze ostetriche, al fine di attuare protocolli e procedure, terapeutici tempestivi ed appropriati, in un contesto spesso imprevedibile quale il punto nascita.

Migliorare le competenze e perfezionare la performance lavorativa, sia a livello di singolo soggetto che di squadra, nelle situazioni tipiche di emergenza-urgenza, utilizzando al meglio tutte le competenze, sia quelle tecniche (conoscenze e abilità), che quelle non tecniche (comunicazione, organizzazione, gestione).

Con l'edizione del 2019 si sono concluse le 10 edizioni previste dal *Decreto Assessoriale*.

- **"Rianimazione neonatale e stabilizzazione" (totale: 14 Edizioni)**

| PFA | Ed | Titolo | Inizio | Fine | ORE | crediti | Part. con crediti | Part. senza crediti |
|------|----|--|------------|------------|-----|---------|-------------------|---------------------|
| 5523 | 1 | RIANIMAZIONE NEONATALE E STABILIZZAZIONE | 23/01/2019 | 24/01/2019 | 16 | 24,4 | 9 | 0 |
| 5523 | 2 | RIANIMAZIONE NEONATALE E STABILIZZAZIONE | 06/02/2019 | 07/02/2019 | 16 | 24,4 | 11 | 0 |
| 5523 | 3 | RIANIMAZIONE NEONATALE E STABILIZZAZIONE | 12/03/2019 | 13/03/2019 | 16 | 24,4 | 11 | 2 |
| 5523 | 4 | RIANIMAZIONE NEONATALE E STABILIZZAZIONE | 08/04/2019 | 09/04/2019 | 16 | 24,4 | 14 | 0 |
| 5523 | 5 | RIANIMAZIONE NEONATALE E STABILIZZAZIONE | 10/04/2019 | 11/04/2019 | 16 | 24,4 | 13 | 0 |

| | | | | | | | | |
|------|----|--|------------|------------|----|------|----|---|
| 5523 | 6 | RIANIMAZIONE NEONATALE E STABILIZZAZIONE | 08/05/2019 | 09/05/2019 | 16 | 24,4 | 16 | 0 |
| 5523 | 7 | RIANIMAZIONE NEONATALE E STABILIZZAZIONE | 17/06/2019 | 18/06/2019 | 16 | 24,4 | 14 | 0 |
| 5523 | 8 | RIANIMAZIONE NEONATALE E STABILIZZAZIONE | 26/06/2019 | 27/06/2019 | 16 | 24,4 | 20 | 0 |
| 5523 | 9 | RIANIMAZIONE NEONATALE E STABILIZZAZIONE | 03/07/2019 | 04/07/2019 | 16 | 24,4 | 13 | 0 |
| 5523 | 10 | RIANIMAZIONE NEONATALE E STABILIZZAZIONE | 10/07/2019 | 11/07/2019 | 16 | 24,4 | 9 | 0 |
| 5523 | 11 | RIANIMAZIONE NEONATALE E STABILIZZAZIONE | 17/09/2019 | 18/09/2019 | 16 | 24,4 | 17 | 0 |
| 5523 | 12 | RIANIMAZIONE NEONATALE E STABILIZZAZIONE | 27/11/2019 | 28/11/2019 | 16 | 24,4 | 11 | 0 |
| 5523 | 13 | RIANIMAZIONE NEONATALE E STABILIZZAZIONE | 04/12/2019 | 05/12/2019 | 16 | 24,4 | 14 | 0 |
| 5523 | 14 | RIANIMAZIONE NEONATALE E STABILIZZAZIONE | 11/12/2019 | 12/12/2019 | 16 | 24,4 | 11 | 0 |

Il corso fornisce le conoscenze teoriche e le competenze necessarie a rianimare un neonato in sala parto e a stabilizzare le condizioni cliniche del neonato critico in attesa del trasporto.

I destinatari - *Medici ostetrici-ginecologi, Medici anestesisti, Medici pediatri, Ostetriche/i, Infermieri addetti alla sala parto* - sono stati istruiti sia come componenti di un team d'emergenza sia come team leader.

Mediante la simulazione di scenari è facilitato l'apprendimento e il mantenimento nel tempo delle competenze, oltre a fornire gli elementi necessari per una comunicazione chiara ed efficace tra componenti dell'equipe di sala parto.

Centro di Formazione Internazionale (ITC) American Heart Association

Il CEFPAS è impegnato, da numerosi anni, nella realizzazione di attività formative dedicate a migliorare l'intervento nel primo soccorso, attività la cui importanza è divenuta strategica per l'acquisizione di conoscenze e abilità nelle manovre di supporto alle funzioni vitali di base e avanzate. La formazione in tale settore rappresenta, per tutti gli operatori della Salute, lo strumento elettivo per concorrere concretamente al conseguimento dell'obiettivo di Salute pubblica che riguarda l'aumento della sopravvivenza dei pazienti colpiti da arresto cardio-circolatorio. Nel tempo, sono pervenute a questo Centro numerose richieste da parte del personale Medico ed Infermieristico del SSR di Percorsi

Formativi Certificati di rianimazione cardiopolmonare avanzata e di assistenza cardiovascolare in emergenza.

Per tali motivi, il Sistema Sanitario Regionale ed il CEFPAS hanno collaborato sinergicamente per incrementare il numero dei soggetti sanitari in grado di intervenire nelle situazioni critiche di primo soccorso e per addestrare gli operatori destinati alla rianimazione cardiopolmonare mediante la realizzazione di percorsi formativi certificati, garanzia di elevati standard qualitativi e di un assoluto rigore scientifico, quali sono i corsi AHA di trattamento delle emergenze cardiovascolari. L'adesione agli standard formativi dell'AHA, organizzazione americana in partnership con organizzazioni leader del settore cardiaco e della sanità di tutto il mondo e che raduna e revisiona le conoscenze scientifiche sulla rianimazione e pubblica le Linee guida AHA per la rianimazione cardiopolmonare e per il trattamento delle emergenze cardiovascolari, è per il CEFPAS e per gli Operatori del Servizio Sanitario Regionale, garanzia di qualità nell'addestramento al trattamento di tali emergenze.

AHA non richiede alcun compenso alle Organizzazioni che desiderano diventare un Centro di formazione; l'unico obbligo per i richiedenti consiste nell'uso dei manuali e materiali AHA da parte degli istruttori e dei corsisti. L'American Heart Association promuove vivamente la conoscenza e la competenza in tutti i corsi dell'AHA e ha sviluppato a questo scopo del materiale didattico. L'uso di tale materiale nei corsi non costituisce una sponsorizzazione da parte dell'AHA. Eventuali compensi richiesti per il corso, fatta eccezione per i costi vivi del materiale dell'AHA, non costituiscono un guadagno per l'AHA.

Alla luce di quanto sopra esposto, si è informato il Dipartimento delle attività sanitarie della Regione Siciliana, sulla richiesta, da parte del CEFPAS, di Accredimento quale Centro di Formazione Internazionale (ITC) American Heart Association (AHA) finalizzata all'erogazione dei corsi AHA di trattamento delle emergenze cardiovascolari (ECC) e al rilascio degli attestati di completamento dei corsi ECC AHA.

Il CEFPAS è Centro di Formazione Internazionale (ITC) American Heart Association per le discipline BLS (Basic Life support), ACLS (Advanced Cardiovascular life Support) e PALS (Pediatric Advanced Life Support).

Attività 2019

- Supporto vitale di base (BLS/AHA)

| Evento | Ed | Titolo | Inizio | Fine | Ore | credi ti | Part. con crediti | Part. senza crediti |
|--------|----|--------------------------------------|----------------|----------------|-----|-------------|-------------------------|---------------------------|
| 5561 | 1 | SUPPORTO VITALE DI BASE BLS - AHA | 22/02/2019 | 22/02/2019 | 8 | 12,8 | 12 | 0 |
| 5680 | 2 | SUPPORTO VITALE DI BASE BLS - AHA | 05/03/201 9 | 05/03/2019 | 8 | 12,8 | 14 | 1 |
| 5680 | 3 | SUPPORTO VITALE DI BASE BLS - AHA | 06/03/201 9 | 06/03/201 9 | 8 | 12,8 | 18 | 0 |

| | | | | | | | | |
|-------|---|-----------------------------------|------------|------------|---|------|----|---|
| 5680 | 4 | SUPPORTO VITALE DI BASE BLS - AHA | 27/03/2019 | 27/03/2019 | 8 | 12,8 | 11 | 0 |
| 5680 | 5 | SUPPORTO VITALE DI BASE BLS - AHA | 28/03/2019 | 28/03/2019 | 8 | 12,8 | 15 | 2 |
| 5680 | 6 | SUPPORTO VITALE DI BASE BLS - AHA | 02/04/2019 | 02/04/2019 | 8 | 12,8 | 17 | 0 |
| 5680 | 7 | SUPPORTO VITALE DI BASE BLS - AHA | 03/04/2019 | 03/04/2019 | 8 | 12,8 | 15 | 1 |
| 56680 | 8 | SUPPORTO VITALE DI BASE BLS - AHA | 19/11/2019 | 19/11/2019 | 8 | 12,8 | 9 | 2 |
| 5680 | 9 | SUPPORTO VITALE DI BASE BLS - AHA | 20/11/2019 | 20/11/2019 | 8 | 12,8 | 13 | 1 |

Il corso ha la finalità di fornire un addestramento di livello iniziale sulle tecniche di supporto di base alla vita – “Basic Life Support” – ad adulti, bambini e lattanti, vittime di infortuni pericolosi per la vita e di fornire nozioni di primo soccorso a tutti coloro che possono trovarsi nella necessità di dover soccorrere una persona vittima di Arresto Cardio Respiratorio (ACR).

La formazione per il supporto vitale di base (Basic Life Support) per gli operatori sanitari rafforza la consapevolezza dell'importanza della RCP precoce e della defibrillazione, dell'esecuzione della RCP, della risoluzione del soffocamento, dell'utilizzo di un AED e del ruolo di ogni collegamento nella Catena della Sopravvivenza.

Il BLS è fondamentale per salvare vite dopo l'arresto cardiaco. Il corso di BLS dell'AHA è stato aggiornato per riflettere le nuove scoperte scientifiche nell'Aggiornamento delle Linee Guida 2015 dell'American Heart Association per RCP e trattamento delle emergenze cardiovascolari. La metodologia di questo corso è interattiva e prevede che gli studenti partecipino a scenari clinici simulati in stazioni di apprendimento, per facilitare l'apprendimento ed il mantenimento nel tempo delle competenze. Il corso è condotto da istruttori che, attraverso l'uso di video, insegnano il supporto vitale di base a un soccorritore e in squadra, sia all'interno che all'esterno delle strutture sanitarie. Gli studenti lavorano con un istruttore di BLS dell'AHA per completare le esercitazioni pratiche e la valutazione delle competenze di BLS. Le esercitazioni pratiche sono video-assiste, gli studenti fanno pratica guardando un video e addestrandosi sui manichini.

L'obiettivo finale è quello di formare gli operatori a supportare le funzioni vitali di base di una vittima adulta e pediatrica priva di coscienza, respiro e circolo, eventualmente facendo anche uso di defibrillatori semi-automatici esterni (DAE) in modo da impedire il sopraggiungere della morte clinica e il passaggio alla morte biologica.

- Supporto Vitale Cardiovascolare Avanzato (ACLS/AHA)

| Evento | Ed | Titolo | Inizio | Fine | ORE | crediti | Part. con crediti | Part. senza crediti |
|--------|----|---|------------|------------|-----|---------|-------------------|---------------------|
| 5666 | 1 | SUPPORTO VITALE CARDIOVASCOLARE AVANZATO (ACLS-AHA) | 29/05/2019 | 30/05/2019 | 16 | 25,6 | 10 | 2 |
| 5666 | 2 | SUPPORTO VITALE CARDIOVASCOLARE AVANZATO (ACLS-AHA) | 05/06/2019 | 06/06/2019 | 16 | 25,6 | 10 | 2 |
| 5666 | 3 | SUPPORTO VITALE CARDIOVASCOLARE AVANZATO (ACLS-AHA) | 30/10/2019 | 31/10/2019 | 16 | 25,6 | 11 | 0 |
| 5666 | 4 | SUPPORTO VITALE CARDIOVASCOLARE AVANZATO (ACLS-AHA) | 05/11/2019 | 06/11/2019 | 16 | 25,6 | 11 | 1 |

Il Supporto vitale cardiovascolare avanzato (ACLS) si basa sul supporto vitale di base (BLS), con un'enfasi particolare sull'importanza di una rianimazione cardiopolmonare (RCP) continua e di alta qualità. Attraverso istruzioni pratiche e casi simulati, gli operatori miglioreranno le loro competenze nel riconoscimento e intervento in casi di arresto cardiopolmonare, nelle condizioni dell'immediato post-arresto cardiaco, aritmia acuta, stroke e sindromi coronariche acute, con speciale enfasi sulle dinamiche interattive del lavoro di squadra durante la gestione avanzata del paziente critico. La metodologia di questo corso è interattiva e prevede che gli studenti partecipino a scenari clinici simulati in stazioni di apprendimento, per facilitare l'apprendimento ed il mantenimento nel tempo delle competenze.

Per completare la valutazione delle competenze e le esercitazioni pratiche ACLS, gli studenti lavorano con un istruttore ACLS dell'American Heart Association. Mediante l'utilizzo di scenari clinici simulati, il partecipante viene formato sia come componente di un team d'emergenza sia come team leader. Le sessioni teoriche ed alcune sessioni pratiche sono rese ancora più efficaci, in termini di apprendimento, attraverso l'utilizzo di video sulle tematiche trattate; il corso, infatti, alterna fasi di formazione frontale (sessioni teoriche e video) con fasi di addestramento con simulatori (stazioni di apprendimento e scenari clinici simulati Megacode) per favorire l'acquisizione delle abilità cliniche e metodologiche necessarie per la gestione delle situazioni critiche.

L'obiettivo finale è quello di migliorare gli esiti nei pazienti adulti vittime di arresto cardiaco e di altre emergenze cardiopolmonari, attraverso il riconoscimento precoce ed interventi eseguiti dal team ad alte prestazioni.

LE ATTIVITÀ IN FAD /e-LEARNING

La formazione erogata attraverso lo strumento tecnologico si è ormai imposta come modalità alternativa e complementare ai tradizionali processi in presenza, portando trasformazioni sia sul fronte dei processi comunicativi che sulle prassi educative.

Nel corso degli ultimi anni il CEFPAS ha operato una scelta, orientando la progettazione verso prodotti idonei a soddisfare i bisogni delle aziende sanitarie, elaborando percorsi rispondenti ad esigenze formative diffuse, per grandi numeri di professionisti e/o obbligatori per legge.

Nel 2019 sono stati complessivamente realizzati **16 corsi**, erogati per **43 classi virtuali**.

Totale ammessi: 3.902

Totale operatori che completano il percorso: 2.696

Totale crediti ECM rilasciati: 20.142

| Iniziative FAD/e-Learning "A RICHIESTA" - 2019 | | Stato attività | N. operatori ammessi | N. operatori che completano |
|--|---|---|-----------------------------|---|
| Formazione per NEO-ASSUNTI in tema di "Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro" per lavoratori, preposti e dirigenti no ECM | AUOP Giaccone (Palermo) Proroga dal 2018 2 classi virtuali | Completo In erogazione fino al 19 dicembre 2019 | 139 | 50 |
| Corso base di Immunoematologia ECM nazionale | SPEME - GRIFOLS SPA - CEFPAS 20 classi virtuali | IN CORSO In erogazione fino al 19 dicembre 2019 | 608 | 353 DI CUI 353 CON ECM |
| Trattamento dei dati personali (Privacy) ECM regionale | ASP 2 - Caltanissetta 4 classi virtuali | IN CORSO In erogazione dal 24 ottobre 2018 al 19 dicembre 2019 | 923 | 665 DI CUI 434 CON ECM |
| Informazione per neo-assunti no ECM Biennio 2018/2019 | ASP 7 - Ragusa, Proroga dal 2018 classe unica | IN CORSO In erogazione dal 24/10/2018 al 19/12/2019 | 830 | 304 |
| Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro per i Dirigenti ECM regionale 24 crediti | ASP 7 - Ragusa 1 classe virtuale | IN CORSO In erogazione fino al 19 dicembre 2019 | 27 | 8 DI CUI 7 CON ECM |
| Formazione per NEO-ASSUNTI in tema di "Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro" per lavoratori, preposti e dirigenti ECM regionale 6 crediti | ASP 7 - Ragusa 1 classe virtuale | IN CORSO In erogazione fino al 19 dicembre 2019 | 207 | 8 DI CUI 7 CON ECM |
| Aggiornamento obbligatorio in tema di "Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro" per lavoratori, preposti e dirigenti | San Raffaele Giglio (Cefalù) 1 classe virtuale | IN CORSO In erogazione fino al 19 dicembre 2019 | 40 | 5 DI CUI 4 CON |

| | | | | |
|--|---|--|----|-----------------------|
| ECM regionale 9 crediti | | | | ECM |
| Formazione per NEO-ASSUNTI in tema di "Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro" per lavoratori, preposti e dirigenti ECM regionale 6 crediti | San Raffaele Giglio (Cefalù) 1 classe virtuale | IN CORSO In erogazione fino al 19 dicembre 2019 | 40 | 8 DI CUI 6 CON ECM |

| Iniziative "A CATALOGO" FAD/e-Learning A. F. 2019 | | N. operatori ammessi | N. operatori che completano |
|---|---|----------------------|-----------------------------|
| Comunicare con assertività ECM regionale | 2 classi virtuali | 129 | 54 DI CUI 46 CON ECM |
| Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro per i Dirigenti ECM regionale | 1 classe virtuale | 24 | 10 DI CUI 10 CON ECM |
| Aggiornamento obbligatorio in tema di "Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro" per lavoratori, preposti e dirigenti ECM regionale | 2 classi virtuali | 100 | 29 DI CUI 19 CON ECM |
| Trasparenza amministrativa e Anticorruzione - nuovo corso ECM regionale | 1 edizione, 3 classi virtuali | 700 | 259 DI CUI 199 CON ECM |
| Preposti BLENDED ECM regionale | 1 edizione, 1 classe virtuale | 27 | 10 DI CUI 10 CON ECM |
| Ruolo del tutor d'aula BLENDED no ECM | 1 classe virtuale | 58 | 53 |
| Comunicare con assertività no ECM | Formazione Manageriale 1 classe virtuale | 25 | 25 |
| Aggiornamento obbligatorio in tema di "Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro" per lavoratori, preposti e dirigenti no ECM | Formazione Manageriale 1 classe virtuale | 25 | 25 |

ALTRE ATTIVITÀ DI RILIEVO

Tra le attività del CEFPAS rientra anche la gestione delle iniziative cosiddette esterne, quelle, cioè, che si svolgono al Cefpas su richiesta e a cura di altri Enti/Associazioni/Società scientifiche, ecc. e che per la loro gestione coinvolgono l'Ufficio Economato e Tecnico.

Alcune di queste iniziative, poi, vedono il coinvolgimento del Centro anche come partner organizzativo o come supporto alla segreteria dei corsi, specie per quelli organizzati su richiesta dell'Assessorato Regionale della Salute.

Piattaforma Nodo Smistamento Ordini – NSO

Istituito con Decreto del 07/12/2018 presso il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, il Nodo Smistamento Ordini è il nuovo sistema che gestisce la trasmissione in via telematica dei documenti informatici attestanti l'ordine e l'esecuzione di acquisti di beni e servizi tra gli Enti del Servizio Sanitario Nazionale e tra i soggetti che acquistano per conto dei predetti Enti e i loro fornitori di beni e servizi.

Su indicazione del DPS dell'Assessorato regionale della Salute – Servizio 3 "Gestione degli investimenti" – UO B S3.1 "Monitoraggio acquisti in ambito sanitario", il CEFPAS ha organizzato il **15 aprile 2019** una giornata di formazione, dedicata all'utilizzo della nuova piattaforma, svolta in collaborazione col Ministero dell'Economia e delle Finanze. Relatore esperto della giornata è stato Pietro Paolo Trimarchi, Dirigente dell'Ufficio sviluppo e gestione applicazioni IT dell'Ispettorato generale per l'informatizzazione della contabilità di Stato del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato.

Tra gli oltre 400 partecipanti, all'evento erano presenti i legali rappresentanti e le direzioni strategiche delle Aziende del SSR, i dirigenti e i funzionari dei due Dipartimenti dell'Assessorato Salute, i dipendenti e i responsabili delle AASSPP e delle Aziende Ospedaliere designati per l'attuazione degli acquisti di beni e servizi di vari settori (UO Provveditorato, Facility management, Farmacie, Economico-finanziario, SIS, Controllo di gestione e Gestione tecnica). Presenti anche i rappresentanti di Software house individuate dalle aziende sanitarie per la gestione tecnica e informatica del "Nodo", gli operatori economici-tecnici intermediari del Sistema informativo e i fornitori aziendali di grandi, medie, piccole e micro imprese.

Forum Meridiano Sanità Sicilia – Il valore dell'ecosistema salute come leva di crescita economica, coesione sociale e sviluppo sostenibile di un territorio

L'importante evento, promosso dall'Assessorato della Salute della Regione Siciliana, è stato organizzato dal Cefpas a **Palermo** nella sede di Palazzo dei Normanni **dal 18 al 19 ottobre 2019**, in collaborazione con The European House-Ambrosetti, con il patrocinio dell'Assemblea Regionale Siciliana e della Regione Siciliana. Sono stati affrontati i temi dei determinanti della salute e dell'evoluzione dei bisogni di salute, con una fotografia della Sicilia e un focus sul valore del settore salute per il nostro territorio. L'iniziativa, rivolta ai rappresentanti delle principali istituzioni nazionali e regionali, alle Direzioni strategiche delle Aziende del SSR, agli operatori sanitari interessati, ai rappresentanti delle organizzazioni di categoria e agli esponenti della filiera industriale e finanziaria, è stata anche occasione per presentare lo studio *"Il Valore dell'ecosistema della salute come leva di crescita economica, coesione sociale e sviluppo sostenibile di un territorio"*.

I Conferenza Regionale sull'Allattamento

La prima conferenza regionale, promossa dal DASOE dell'Assessorato della Salute, è stata realizzata dal CEFPAS a Siracusa, nella sede di Palazzo Vermexio, il 20 Settembre 2019. La finalità è stata quella di confrontarsi, attraverso il contributo di esperti, sui programmi e le iniziative a sostegno dell'allattamento, con un focus specifico sugli esempi virtuosi nel territorio regionale per migliorarne la prevalenza. Numerosi i contributi scientifici e le presenze istituzionali, con intervento introduttivo dell'Assessore regionale alla Salute, Ruggero Razza. Nella prima sessione, tra le presenze nazionali, **Gaetana Ferri** della Direzione generale per l'igiene e la sicurezza degli alimenti e la nutrizione del Ministero della Salute, **Riccardo Davanzo** Presidente del Tavolo tecnico operativo interdisciplinare per l'allattamento al seno del Ministero della Salute, **Elise Chapin** Coordinatore Programma Insieme per l'allattamento del Comitato italiano per l'UNICEF, **Angela Giusti** per l'Istituto Superiore di Sanità e, in video messaggio, l'intervento di **Francesco Branca** - Direttore del NHD - Department of Nutrition for Health and Development, OMS. La seconda parte della mattinata e le sessioni pomeridiane sono state dedicate a illustrare tutte le iniziative e le buone prassi regionali a sostegno dell'allattamento. Alla conferenza hanno preso parte 200 operatori del SSR.

XLIII Convegno AIE 2019 "L'Epidemiologia: una, nessuna e centomila. Quale contributo alle decisioni in sanità pubblica?"

Il Convegno nazionale, frutto di un accordo di collaborazione tra Consiglio Direttivo AIE e CEFPAS, ha avuto luogo a **Catania**, nella sede del Monastero dei Benedettini, **dal 23 al 25 ottobre**. Per la sua organizzazione il CEFPAS ha ricevuto mandato dal Presidente nazionale AIE, responsabile scientifico del Convegno, dirigente del Servizio 9 *Sorveglianza ed epidemiologia valutativa* del DASOE.

Prestigioso il parterre di relatori, esperti nazionali e operatori di sanità pubblica che hanno preso parte ai lavori del Convegno, una vera e propria piattaforma di confronto aggiornato sugli effetti della ricerca epidemiologica, sulla promozione della salute, sulla sorveglianza e la programmazione sanitaria a tutti i livelli.

La prima sessione plenaria, presso l'Aula magna "Mazzarino", incentrata sul tema "Una, nessuna e centomila. Prospettive della epidemiologia per la prevenzione" è stata moderata da Francesco Vitale e Paola Angelini.

L'articolato programma ha previsto un prologo iniziale con seminari "satellite" - Health Equity Audit e Piano Regionale della Prevenzione; Comunicazione e intervento sanitario nel SIN di Biancavilla; Accesso alle cure; Sostegno psicologico e sorveglianza epidemiologica delle patologie amianto correlate in Italia; Utilizzo del Global Burden of Disease a supporto della programmazione sanitaria - e workshop dedicati alla Farmacoepidemiologia, alla redazione degli articoli scientifici per E&P e alla Salute dei migranti, rifugiati e richiedenti asilo.

Tra i relatori della convention: Daniela Galeone (Ministero della Salute) sul contributo dell'epidemiologia per il nuovo Piano Nazionale della Prevenzione; Fabrizio Faggiano (Università del Piemonte Orientale) sul ruolo dell'Epidemiologia per l'efficacia degli interventi di prevenzione; Pierluigi Lopalco (Università degli Studi di Pisa) sull'impatto dei programmi di prevenzione tra obbligo e adesione consapevole, Nereo Segnan (Centro di Riferimento per l'Epidemiologia e la Prevenzione Oncologica in Piemonte-CPO) sul laboratorio della prevenzione piemontese ed in particolare sui Metodi per valutazione delle priorità e della sostenibilità degli interventi.

Nel pomeriggio del 23 ottobre, nell'ambito di sessioni parallele, gli operatori e gli esperti si sono confrontati su ambiti tematici di particolare rilevanza dal punto di vista epidemiologico: stili di vita, ambiente e salute, diseguaglianze, epidemiologia valutativa, tumori e farmacoepidemiologia.

Da un'analisi a campione effettuata sulle attività formative realizzate è emerso un indice medio di soddisfazione complessiva pari al 91%.

CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI E CRITICITÀ EMERSE

Partendo dagli obiettivi strategici sono stati individuati per il personale del comparto di ciascuna categoria gli obiettivi operativi oggetto di valutazione delle performance valutati sulla base delle azioni realizzate e degli indicatori di riferimento. Come da obiettivi performance 2019 sono state redatte le schede di valutazione individuale. Si riportano di seguito gli obiettivi operativi declinati rispetto agli obiettivi strategici:

COADIUTORE AMMINISTRATIVO

| OBIETTIVO STRATEGICO | OBIETTIVO OPERATIVO |
|--|---|
| 1) Promuovere il CEFPAS in ambito regionale, nazionale e internazionale | Realizzare eventi di rilievo per il confronto e/o l'arricchimento culturale su tematiche connesse alla salute e ai temi del Piano Regionale della Prevenzione 2014 - 2019 |
| 2) Migliorare la qualità dell'offerta formativa (residenziale, in house o a distanza) | Collaborare all'ottimale realizzazione dei corsi effettuati dal Centro |
| 3) Assicurare l'ottimale presidio dei processi di digitalizzazione, trasparenza e della prevenzione della corruzione | Implementare il Portale Formazione ai fini del suo utilizzo a regime |
| 4) Mantenere e rendere efficienti le strutture e i processi gestionali del Centro | Verificare la coerenza dei processi interni con il Manuale del Sistema Qualità del Centro |

ASSISTENTE AMMINISTRATIVO

| OBIETTIVO STRATEGICO | OBIETTIVO OPERATIVO |
|--|---|
| 1) Promuovere il CEFPAS in ambito regionale, nazionale e internazionale | Realizzare eventi di rilievo per il confronto e/o l'arricchimento culturale su tematiche connesse alla salute e ai temi del Piano Regionale della Prevenzione 2014 - 2019 |
| 2) Migliorare la qualità dell'offerta formativa (residenziale, in house o a distanza) | 2.2) Realizzare attività formative orientate ad elevati standard di qualità |
| | 2.3) Migliorare la qualità dell'allestimento aule e l'accoglienza |
| 3) Assicurare l'ottimale presidio dei processi di digitalizzazione, trasparenza e della prevenzione della corruzione | Implementare il Portale Formazione ai fini del suo utilizzo a regime |
| 4) Mantenere e rendere efficienti le strutture e i processi gestionali del Centro | Verificare la coerenza dei processi interni con il Manuale del Sistema Qualità del Centro |

COLLABORATORE DI FORMAZIONE

| OBIETTIVO STRATEGICO | OBIETTIVO OPERATIVO |
|--|---|
| 1) Promuovere il CEFPAS in ambito regionale, nazionale e internazionale | Realizzare eventi di rilievo per il confronto e/o l'arricchimento culturale su tematiche connesse alla salute e ai temi del Piano Regionale della Prevenzione 2014 - 2019 |
| | Diffondere la programmazione formativa del CEFPAS nell'ambito dei percorsi formativi coordinati |
| 2) Migliorare la qualità dell'offerta formativa (residenziale, in house o a distanza) | 2.2) Realizzare attività formative orientate ad elevati standard di qualità |
| | Migliorare la qualità percepita nelle aule e l'accoglienza |
| | Monitorare i percorsi formativi ottenendo una media di IS \geq 75% nei corsi coordinati |
| 3) Assicurare l'ottimale presidio dei processi di digitalizzazione, trasparenza e della prevenzione della corruzione | Implementare il Portale Formazione ai fini del suo utilizzo a regime |
| 4) Mantenere e rendere efficienti le strutture e i processi gestionali del Centro | Verificare la coerenza dei processi interni con il Manuale del Sistema Qualità del Centro |

Come riportato nelle schede individuali di valutazione della performance, si ritiene ottimale il contributo al raggiungimento degli obiettivi operativi apportato dal personale assegnato alla Direzione della Formazione.

Si ritiene, pertanto, che siano stati raggiunti gli obiettivi strategici assegnati alla scrivente Direzione.

Per quanto concerne, infine, le criticità rilevate si rappresenta che il ciclo delle performance è iniziato nel mese di settembre 2019, ad attività formative già avviate. Si fa presente, altresì, che il ciclo della performance è stato implementato con il regolamento 2019 per poi concludersi con l'applicazione del regolamento approvato con Delibera n. 141 del 31 gennaio 2020. Nel corso dell'anno 2019, infine, è stata registrata una forte diminuzione delle risorse assegnate alla Direzione della Formazione, che, naturalmente, ha visto una propria declinazione in ambito organizzativo e realizzativo, oltre che a livello climatico intersoggettivo. Si rileva la necessità che la programmazione sia strettamente correlata con i flussi organizzativi e realizzativi e che le risorse assegnate siano congruenti con i sopracitati flussi.

Cordiali saluti

Caltanissetta, 30 giugno 2020

Il Direttore della Formazione

(Pier Sergio Caltabiano)



Regione Siciliana



ALLEGATO 3



Scheda di valutazione individuale - area dirigenza ALLEGATO 2

| | | | |
|--------------------------|----------------------------|--------------------|-----------------------------|
| Valutatore | Direttore della Formazione | Dirigente Valutato | Dr. Maria Daniela Falconeri |
| Profilo professionale | Dirigente medico | Categoria | Area dirigenza Medica |
| Titolare d'incarico | SI | NO | |
| Tipologia dell'incarico | | | |
| Decorrenza dell'incarico | | | |
| Periodo valutato | Dal | 01/01/2019 | Al 31/12/2019 |

*Scelto da UNIBANO DA
RUBINATO
27 luglio/20*

Legenda: 1 = insoddisfacente; 2 = da migliorare; 3 = adeguato; 4 = più che adeguato; 5 = eccellente

Sez. A. COMPETENZE E COMPORTAMENTI GENERALI P E S O 50 /100

| | Punt. (1-5) |
|---|-------------|
| CONTRIBUTO ALLE STRATEGIE AZIENDALI | |
| 1 Interesse, conoscenza delle linee strategiche aziendali e offerta contributi specifici alla loro definizione | 5 |
| CAPACITÀ TECNICO SPECIALISTICHE | |
| 2 Qualità delle competenze tecnico specialistiche agite per la gestione delle attività di servizio | 5 |
| FORMAZIONE PROFESSIONALE | |
| 3 Sviluppo costante di un'attività di aggiornamento e formazione nei campi di competenza e contributo all'attività di audit e confronto all'interno dell'U.O. | 5 |
| PROBLEM SOLVING | |
| 4 Capacità di analisi e diagnosi del problema ed elaborazione di soluzioni costruttive | 5 |
| AUTONOMIA DECISIONALE E RESPONSABILITÀ | |
| 5 Presa di decisioni in autonomia, anche in condizioni d'incertezza ed emergenza, e assunzione delle relative responsabilità rispondendone direttamente. | 5 |
| INNOVAZIONE | |
| 6 Proposta di soluzioni metodologiche e tecniche innovative che concorrono al miglioramento dei processi di lavoro e allo sviluppo della qualità del servizio | 5 |
| RELAZIONE INTERPERSONALE | |
| 7 Interazione aperta e costruttiva con i colleghi; disponibilità all'ascolto delle esigenze dei colleghi. Disponibilità nella gestione di incomprensioni e conflitti per pervenire a risultati utili e condivisi. | 5 |
| 8 Orientamento ai bisogni dell'utenza con la creazione di spazi per l'ascolto ed il trasferimento delle informazioni. | 5 |
| ATTITUDINE ALLA LEADERSHIP E CAPACITÀ ORGANIZZATIVE | |
| 9 Autorevolezza Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli adeguatamente e curandone lo sviluppo professionale | 5 |
| 10 Capacità di direzione e coordinamento del gruppo di lavoro cui è preposto | 5 |
| COLLABORAZIONE E LAVORO DI SQUADRA | |
| 11 Contributo positivo al clima collaborativo all'interno dell'U.O., interazione positiva con tutti i ruoli organizzativi del gruppo e riconoscimento e valorizzazione delle competenze di ciascuno. | 5 |
| 12 Costante apporto al gruppo di lavoro attraverso la formulazione di proposte e la condivisione di informazioni | 5 |
| COMUNICAZIONE ORGANIZZATIVA | |
| 13 Ricerca di una sistemica integrazione organizzativa e agevolazione della comunicazione con i colleghi e le UU.OO. che interagiscono nel processo di erogazione del servizio. | 5 |
| 14 Prevenzione di conflitti organizzativi derivanti dall'utilizzo di risorse condivise per gestirli con efficacia | 5 |
| FLESSIBILITÀ | |
| 15 Disponibilità ad adattarsi alle richieste e ai cambiamenti dell'organizzazione o dei compiti. | 5 |
| RISPETTO DEI REGOLAMENTI E DELLE DIRETTIVE AZIENDALI | |
| 16 Declinazione dei propri comportamenti professionali nel rispetto delle norme condivise | 5 |
| TOTALE SEZIONE A | 80 |

Sez B. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA
RESPONSABILITÀ PESO 50/100

| OBIETTIVO STRATEGICO | OBIETTIVO OPERATIVO | Peso Obiettivo (su 100) | Contributo al raggiungimento obiettivo (1-5) |
|--|--|-------------------------|--|
| 1) Promuovere il CEFPAS in ambito regionale, nazionale e internazionale | 1.1) Realizzare eventi di rilievo per il confronto e/o l'arricchimento culturale su tematiche connesse alla salute e ai temi del Piano Regionale della Prevenzione 2014 - 2019 | 20 | 5 |
| | 1.2) Supportare l'attuazione del Piano Regionale della Prevenzione e monitorare la pronta risposta alle esigenze formative espresse dai Dipartimenti Regionali DASOE e DPS concordate con la Direzione | 20 | 5 |
| 2) Migliorare la qualità dell'offerta formativa (interaziendale, in house e a distanza) | Collaborare alla pianificazione organizzativa delle attività corsuali | 15 | 5 |
| | 2.1) Monitorare indicatori di qualità, report di quantità e raggiungimento dei valori attesi dell'offerta formativa | 20 | 5 |
| | Efficacia/efficienza/rispetto della tempistica della reportistica sull'attività formativa | 15 | 5 |
| 3) Assicurare l'ottimale presidio dei processi di digitalizzazione, trasparenza e della prevenzione della corruzione | 3.1) Implementare il Portale Formazione ai fini del suo utilizzo a regime | 5 | 5 |
| 4) Mantenere e rendere efficienti le strutture e i processi gestionali del Centro | Verificare la coerenza dei processi interni con il Manuale del Sistema Qualità del Centro | 5 | 5 |
| TOTALE SEZIONE B | | 100 | 35 |

Firma del dipendente per presa visione e notifica degli obiettivi M. Felice data 30/09/2020

| |
|--|
| Giudizio complessivo ed elementi di criticità rilevati |
| Osservazioni, indicazioni, rilievi |
| Proposte azioni di miglioramento |

| |
|--|
| Commenti del dirigente valutato rispetto alla valutazione ottenuta |
|--|

Il Valutatore

Il soggetto valutato (per presa visione)

Data:

03.09.2020

M. Felice
M. Felice

Scheda di valutazione individuale - area dirigenza ALLEGATO 2

| | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|------------|--------------------|------------------------------------|--|
| Valutatore | Direttore del Centro | | Dirigente Valutato | Pietro Livolsi | |
| Profilo professionale | Dirigente Amministrativo | | Categoria | Area dirigenza Amministrativa STPA | |
| Titolare d'incarico | SI | NO | | | |
| Tipologia dell'incarico | | | | | |
| Decorrenza dell'incarico | | | | | |
| Periodo valutato | Dal | 01/01/2019 | Al | 02/06/2019 | |

Legenda: 1 = insoddisfacente; 2 = da migliorare; 3 = adeguato; 4 = più che adeguato; 5 = eccellente

Sez. A. COMPETENZE E COMPORTAMENTI GENERALI P E S O 50 /100

| | Punt. (1-5) |
|--|-------------|
| CONTRIBUTO ALLE STRATEGIE AZIENDALI 1 Interesse, conoscenza delle linee strategiche aziendali e offerta contributi specifici alla loro definizione | 5 |
| CAPACITÀ TECNICO SPECIALISTICHE 2 Qualità delle competenze tecnico specialistiche agite per la gestione delle attività di servizio | 5 |
| FORMAZIONE PROFESSIONALE 3 Sviluppo costante di un'attività di aggiornamento e formazione nei campi di competenza e contributo all'attività di audit e confronto all'interno dell'U.O. | 5 |
| PROBLEM SOLVING 4 Capacità di analisi e diagnosi del problema ed elaborazione di soluzioni costruttive | 5 |
| AUTONOMIA DECISIONALE E RESPONSABILITÀ 5 Presa di decisioni in autonomia, anche in condizioni d'incertezza ed emergenza, e assunzione delle relative responsabilità rispondendone direttamente. | 5 |
| INNOVAZIONE 6 Proposta di soluzioni metodologiche e tecniche innovative che concorrono al miglioramento dei processi di lavoro e allo sviluppo della qualità del servizio | 5 |
| RELAZIONE INTERPERSONALE 7 Interazione aperta e costruttiva con i colleghi; disponibilità all'ascolto delle esigenze dei colleghi. Disponibilità nella gestione di incomprensioni e conflitti per pervenire a risultati utili e condivisi. | 5 |
| 8 Orientamento ai bisogni dell'utenza con la creazione di spazi per l'ascolto ed il trasferimento delle informazioni. | 5 |
| ATTITUDINE ALLA LEADERSHIP E CAPACITÀ ORGANIZZATIVE 9 Autorevolezza Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli adeguatamente e curandone lo sviluppo professionale | 5 |
| 10 Capacità di direzione e coordinamento del gruppo di lavoro cui è preposto | 5 |
| COLLABORAZIONE E LAVORO DI SQUADRA 11 Contributo positivo al clima collaborativo all'interno dell'U.O., interazione positiva con tutti i ruoli organizzativi del gruppo e riconoscimento e valorizzazione delle competenze di ciascuno. | 5 |
| 12 Costante apporto al gruppo di lavoro attraverso la formulazione di proposte e la condivisione di informazioni | 5 |

| | | |
|---|--|----|
| COMUNICAZIONE ORGANIZZATIVA | | |
| 13 Ricerca di una sistematica integrazione organizzativa e agevolazione della comunicazione con i colleghi e le UU.OO. che interagiscono nel processo di erogazione del servizio. | | 5 |
| 14 Prevenzione di conflitti organizzativi derivanti dall'utilizzo di risorse condivise per gestirli con efficacia | | 5 |
| FLESSIBILITA' | | |
| 15 Disponibilità ad adattarsi alle richieste e ai cambiamenti dell'organizzazione o dei compiti. | | 5 |
| RISPETTO DEI REGOLAMENTI E DELLE DIRETTIVE AZIENDALI | | |
| 16 Declinazione dei propri comportamenti professionali nel rispetto delle norme condivise | | 5 |
| TOTALE SEZIONE A | | 20 |

Sez. B. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI RELATIVI ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ PESO 50/100

| OBIETTIVO STRATEGICO | OBIETTIVO OPERATIVO | Peso Obiettivo (su 100) | Contributo al raggiungimento obiettivo (1-5) |
|--|--|-------------------------|--|
| 1) Promuovere il CEFPAS in ambito regionale, nazionale e internazionale | 1.2) Promuovere intese e collaborazioni con istituzioni universitarie e/o altri Enti pubblici | 10 | 5 |
| 2) Migliorare la qualità dell'offerta formativa (residenziale, in house o a distanza) | 2.1) Rispondere alle esigenze formative relative a progetti specifici del DASOE/DPS | 20 | 5 |
| 3) Assicurare l'ottimale presidio dei processi di digitalizzazione, trasparenza e della prevenzione della corruzione | 3.4) monitorare i processi delle Area funzionali alla luce della riorganizzazione degli uffici e individuare gli eventuali rischi corruttivi | 30 | 5 |
| | 3.5) Presidiare le scadenze previste dalla normativa in materia di Trasparenza amministrativa | | |
| 4) Mantenere e rendere efficienti le strutture e i processi gestionali del Centro | 4.1) Migliorare la qualità nella gestione delle procedure e dei processi dell'Area amministrativa | 30 | 5 |
| | 4.2) Coordinamento delle attività dell'Ufficio Legale correlate ai procedimenti giurisdizionali avviati o da avviare dal Centro | 10 | 5 |
| TOTALE SEZIONE B | | | 25 |

Firma del dipendente per presa visione e notifica degli obiettivi

data 15/5/2020

| |
|--|
| Giudizio complessivo ed elementi di criticità rilevati |
| Osservazioni, indicazioni, rilievi |
| Proposte azioni di miglioramento |
| Commenti del dirigente valutato rispetto alla valutazione ottenuta |

Il Valutatore

Il soggetto valutato (per presa visione)

Data:

8-7-2020

Relazione annuale RPCT

anno 2019

| | |
|---|--|
| SEZIONE 1. ANAGRAFICA AMMINISTRAZIONE | |
| SEZIONE 2. ANAGRAFICA RPCT | |
| SEZIONE 3. RENDICONTAZIONE MISURE GENERALI | |
| 3.1. Sintesi dell'attuazione delle misure generali..... | |
| 3.2 Codice di comportamento..... | |
| 3.3. Rotazione del personale | |
| 3.3.1 Rotazione Ordinaria | |
| 3.3.2 Rotazione Straordinaria | |
| 3.4. Misure in materia di conflitto di interessi | |
| 3.5. Whistleblowing | |
| 3.6. Formazione | |
| 3.7. Trasparenza..... | |
| 3.8. Pantouflage..... | |
| 3.9. Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna | |
| 3.10. Patti di integrità | |
| 3.11. Considerazioni conclusive sull'attuazione delle misure generali | |
| SEZIONE 4. RENDICONTAZIONE MISURE SPECIFICHE | |
| 4.1. Quadro di sintesi dell'attuazione delle misure specifiche | |
| SEZIONE 5. MONITORAGGIO GESTIONE DEL RISCHIO | |
| SEZIONE 6. MONITORAGGIO ALTRE MISURE..... | |
| SEZIONE 7. MONITORAGGIO PROCEDIMENTI PENALI..... | |
| SEZIONE 8. MONITORAGGIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI | |
| SEZIONE 9. CONSIDERAZIONI GENERALI | |
| SEZIONE 10. MONITORAGGIO MISURE SPECIFICHE | |
| 10.1. Misure specifiche di controllo | |
| 10.2. Misure specifiche di trasparenza..... | |
| 10.3. Misure specifiche di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento | |
| 10.4. Misure specifiche di regolamentazione | |
| 10.5. Misure specifiche di semplificazione | |
| 10.6. Misure specifiche di formazione..... | |
| 10.7. Misure specifiche di rotazione | |
| 10.8. Misure specifiche di disciplina del conflitto di interessi..... | |

SEZIONE 1. ANAGRAFICA AMMINISTRAZIONE

Codice fiscale Amministrazione: 01427360852

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

Comparto: Enti Pubblici non Economici Regionali

Regione di appartenenza: Sicilia

Classe dipendenti: da 20 a 99

Numero totale Dirigenti: 4

SEZIONE 2. ANAGRAFICA RPCT

Nome RPC: PIETRO

Cognome RPC: LIVOLSI

Qualifica: Collaboratore Amministrativo

Posizione occupata: Responsabile Ufficio Legale

Data inizio incarico di RPC: 18/06/2019

Il RPCT svolge anche le funzioni di Responsabile della trasparenza

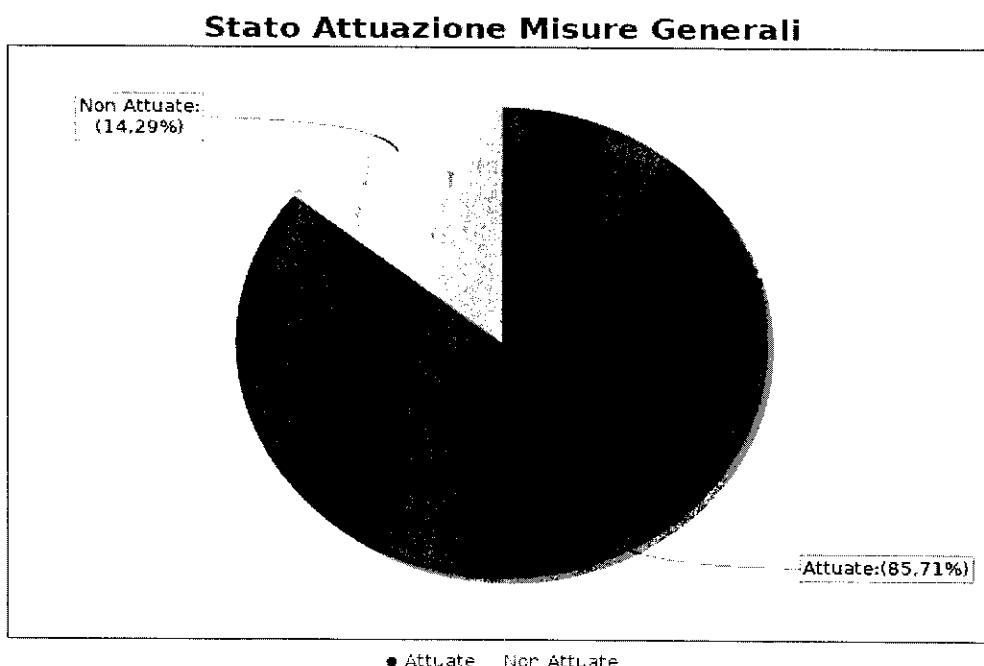
SEZIONE 3. RENDICONTAZIONE MISURE GENERALI

La presente sezione illustra l'andamento relativo all'attuazione delle misure generali per l'anno di riferimento del PTPC.

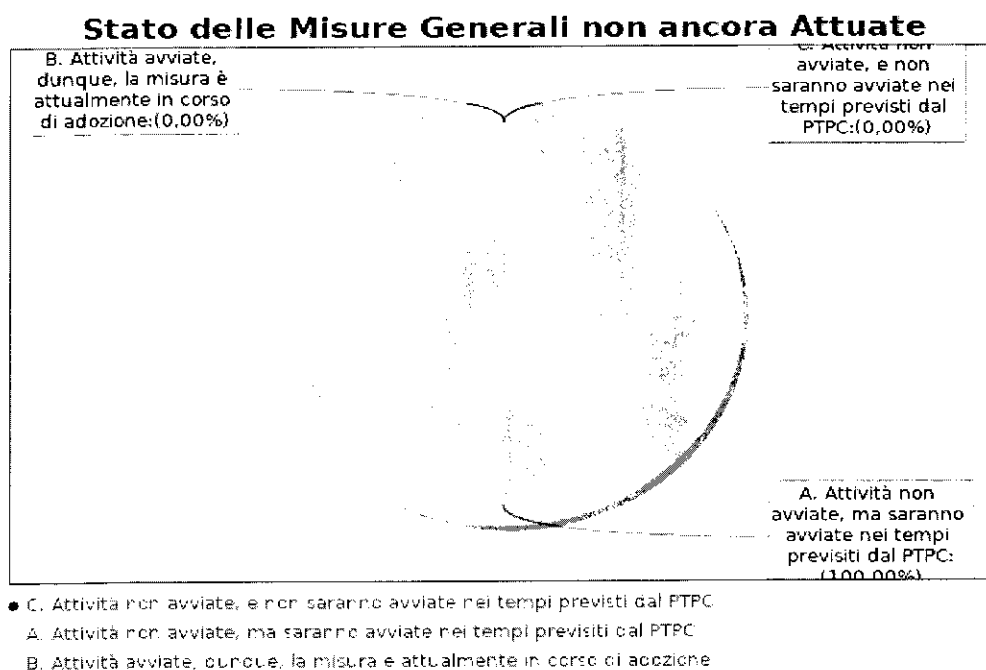
3.1. Sintesi dell'attuazione delle misure generali

Con riferimento all'attuazione delle misure generali, nell'anno in corso, sono state programmate 7 misure generali.

Rispetto al totale delle misure generali programmate la situazione relativa alla loro attuazione corrisponde alla situazione rappresentata nella figura che segue:



In particolare, per quanto riguarda le misure non attuate si evidenzia che:



Nota da RPCT:

Il Codice di comportamento

Il codice di comportamento è stato adottato nel 2014

Sono state adottate le seguenti misure che garantiscono l'attuazione del Codice di Comportamento: Attività di verifica e controlli

Le seguenti aree di rischio sono state interessate da procedimenti disciplinari avviati, nell'anno di riferimento del PTPC in esame, per segnalazioni su violazioni del Codice di Comportamento, nei confronti dei dipendenti:

- A. Acquisizione e progressione del personale
- D. Contratti pubblici
- E. Incarichi e nomine
- F. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- G. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

Nell'anno di riferimento del PTPC in esame sono stati attivati, per segnalazioni su violazioni del Codice di Comportamento, 0 procedimenti disciplinari; tra questi, 0 procedimenti disciplinari hanno dato luogo a sanzioni.

Nota da RPCT:

3.3. Rotazione del personale

3.3.1 Rotazione Ordinaria

La misura Rotazione del Personale non è stata programmata nel PTPC in esame o, laddove la rotazione ordinaria sia stata già adottata negli anni precedenti, non si prevede di realizzare interventi correttivi o ad essa collegati.

Per le seguenti motivazioni: I responsabili delle direzioni non possono essere soggetti a rotazioni in quanto di nomina diretta del Governo Regionale (direttore del Centro) o di nomina fiduciaria del direttore del Centro (Direttore Amministrativi e della Formazione)

3.3.2 Rotazione Straordinaria

Nel PTPCT non sono state programmate le azioni e le modalità organizzative idonee a garantire la tempestiva adozione della Rotazione Straordinaria del Personale in caso di necessità.

Per le seguenti motivazioni: Non sono state istituite le posizioni organizzative

Note del RPCT:

3.4. Misure in materia di conflitto di interessi

Nel PTPC, nell'atto o regolamento adottato sulle misure di inconferibilità ed incompatibilità per incarichi dirigenziali ai sensi del D.lgs. 39/2013, sono esplicitate le direttive per l'attribuzione di incarichi dirigenziali e la verifica di insussistenza di cause ostative.

INCONFERIBILITA'

Nell'anno di riferimento del PTPC in esame, sono pervenute 3 dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità.

Sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità.

In particolare, sono state effettuate 3 verifiche totali.

Le verifiche effettuate a seguito di segnalazioni pervenute ammontano a 0.

A seguito delle verifiche effettuate, sono state accertate 0 violazioni.

Infine, risultano 0 procedimenti sanzionatori avviati dal RPCT.

INCOMPATIBILITA'

Nell'anno di riferimento del PTPC in esame, sono pervenute 3 dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di incompatibilità

Sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di incompatibilità.
In particolare, sono state effettuate 3 verifiche totali.
Le verifiche effettuate a seguito di segnalazioni pervenute ammontano a 0.
A seguito delle verifiche effettuate, sono state accertate 0 violazioni.
Infine, risultano 0 procedimenti sanzionatori avviati dal RPCT.
Nel PTPC, nell'atto o regolamento adottato sulle misure di inconferibilità ed incompatibilità per incarichi dirigenziali ai sensi del D.lgs. 39/2013, sono esplicitate le direttive per effettuare controlli sui precedenti penali
Non sono stati effettuati controlli sui precedenti penali nell'anno di riferimento del PTPC.

SVOLGIMENTI INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI

Nell'anno di riferimento del PTPC in esame, Non sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati.

Nota del RPCT:

3.5 Whistleblowing

Dentro l'amministrazione, le segnalazioni possono essere inoltrate tramite:

- Sistema informativo dedicato con garanzia di anonimato

Nota del RPCT:

3.6 Formazione

Nell'anno di riferimento del PTPC è stata erogata formazione sul tema della prevenzione della corruzione e/o tecnica/specialistica sui processi particolarmente esposti al rischio ai seguenti soggetti:

- RPCT per un numero medio di ore pari a 21
- Staff del RPCT per un numero medio di ore pari a 15

Per ogni corso di formazione erogato, sono stati somministrati ai partecipanti presenti dei questionari finalizzati a misurare il loro livello di gradimento.

In particolare, i corsi di formazione successivi sono stati programmati in funzione dei feedback ottenuti.

La formazione è stata erogata da soggetti: Interni, Esterni

In particolare, la formazione è stata affidata a:

- SNA
- CEFPAS

Nota del RPCT

3.7. Trasparenza

Sono stati volti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati così come previsti nel PTPC.

In particolare, essi sono stati svolti con la seguente periodicità:

Annuale

I monitoraggi non hanno evidenziato irregolarità nella pubblicazione dei dati.

L'amministrazione ha realizzato l'informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente".

Il sito istituzionale, relativamente alla sezione 'Amministrazione trasparente', traccia il numero delle visite.

Nell'anno di riferimento del PTPC, il numero delle visite al sito ammonta a 15605. In particolare, la sezione che ha ricevuto il numero maggiore di visite è stata la seguente: Bandi di concorso

La procedura per la gestione delle richieste di accesso civico 'semplice' è stata adottata e pubblicata sul sito istituzionale.

Nell'anno di riferimento del PTPC sono pervenute richieste di accesso civico 'semplice'.

In particolare, sono pervenute 5 richieste di accesso civico "semplice", delle quali, 0 hanno dato luogo ad un adeguamento nella pubblicazione dei dati.

La procedura per la gestione delle richieste di accesso civico 'generalizzato' è stata adottata e pubblicata sul sito istituzionale.

Nell'anno di riferimento del PTPC non sono pervenute richieste di accesso civico 'generalizzato'. E' Stato istituito il registro degli accessi.

In particolare è stata rispettata l'indicazione che prevede di riportare nel registro l'esito delle istanze.

Note del RPCT:

3.8. Pantouflage

La misura "Pantouflage" non è stata programmata nel PTPC in esame o, laddove la misura sia stata già adottata negli anni precedenti, non si prevede di realizzare interventi idonei a garantire la corretta e continua attuazione della stessa.

Per le seguenti motivazioni: Non è stata prevista nel piano 2019/2021

Note del RPCT:

3.9. Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna

Non sono pervenute segnalazioni relative alla violazione dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 (partecipazione a commissioni e assegnazioni agli uffici ai soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p.)

Nota del RPCT:

3.10. Patti di Integrità

La misura "Patti di Integrità", pur essendo stata programmata nel PTPC di riferimento, non è stata ancora attuata.

In particolare, non sono state ancora avviate le attività per l'adozione della misura, ma saranno avviate nei tempi previsti dal PTPC

Nota del RPCT:

3.11. Considerazioni conclusive sull'attuazione delle misure generali

Il complesso delle misure attuate ha avuto un effetto (diretto o indiretto):

- positivo sulla qualità dei servizi
- positivo sull'efficienza dei servizi (es. in termini di riduzione dei tempi di erogazione dei servizi)
- neutrale sul funzionamento dell'amministrazione (es. in termini di semplificazione/snellimento delle procedure)
- positivo sulla diffusione della cultura della legalità
- neutrale sulle relazioni con i cittadini
- positivo su Personale Interno

SEZIONE 4. REVISIONE AZIONE MISURE SPECIFICHE

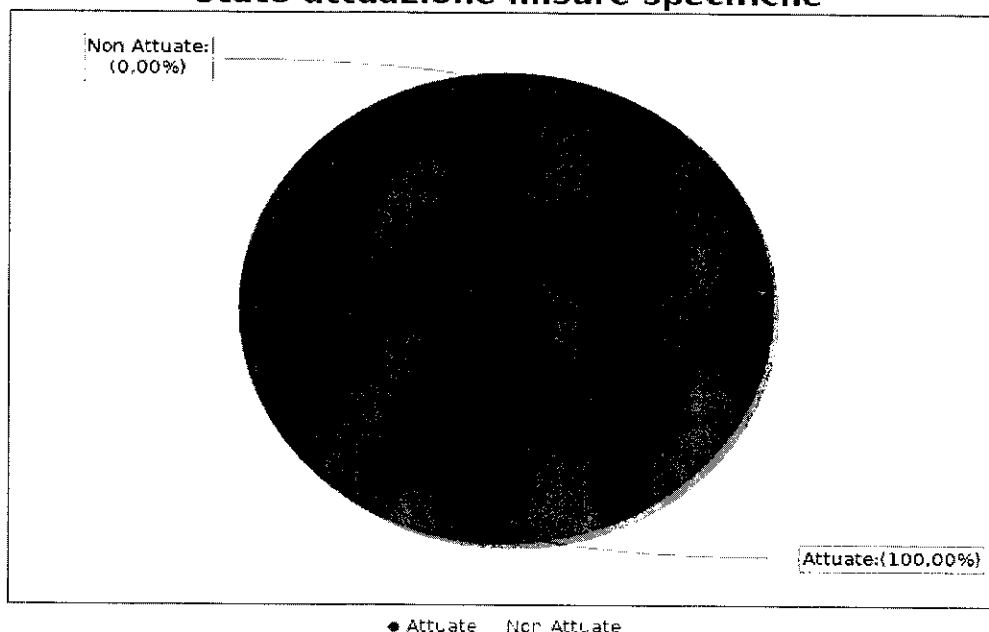
La presente sezione illustra l'andamento relativo all'attuazione delle misure specifiche per l'anno di riferimento del PTPC.

4.1. Quadro di sintesi dell'attuazione delle misure specifiche

Con riferimento all'attuazione delle misure generali, nell'anno in corso, sono state programmate 7 misure specifiche.

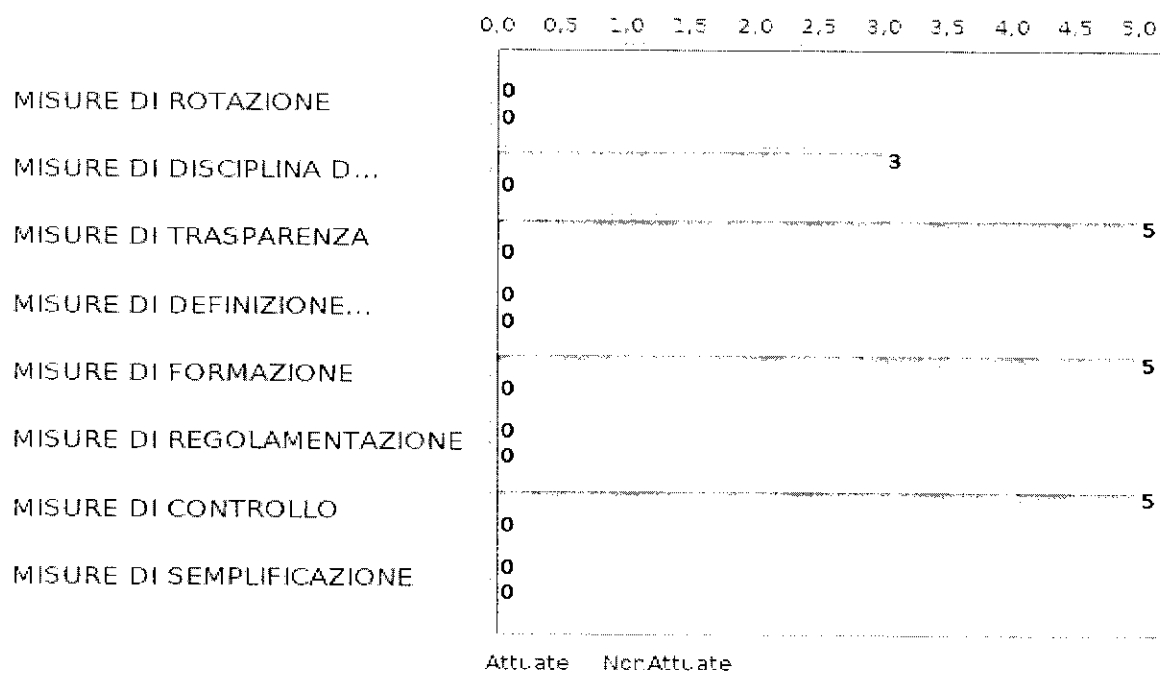
Rispetto al totale delle misure specifiche programmate la situazione relativa alla loro attuazione corrisponde alla situazione rappresentata nella figura che segue:

Stato attuazione misure specifiche



Nel dettaglio, rispetto al totale delle misure specifiche programmate per le diverse tipologie di misure, si evince la situazione illustrata nel grafico che segue:

Stato attuazione misure specifiche per tipologia di misura

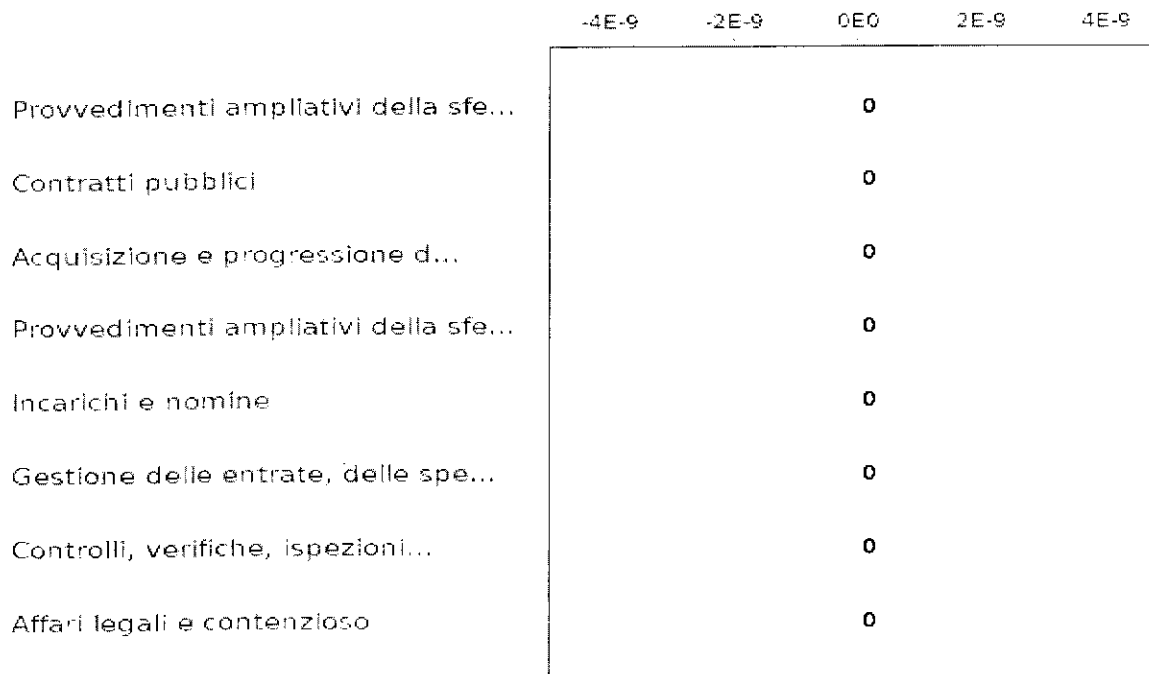


Note del RPCT:

SEZIONE 5. MONITORAGGIO GESTIONE DEL RISCHIO

Il grafico che segue indica, per ciascuna area di rischio esaminata nel PTPC, il numero di eventi corruttivi che si sono verificati nell'anno in corso (laddove verificatisi):

Eventi corruttivi verificatisi nell'anno in corso



Con riferimento alle aree in cui si sono verificati eventi corruttivi, la tabella che segue indica se nel PTPC erano state previste misure di prevenzione della Corruzione:

Tabella 5.1 - Misure di prevenzione della Corruzione previste nel PTPC per le aree in cui si sono verificati eventi corruttivi

| Aree di rischio | EVENTI CORRUTTIVI | MISURE DI PREVENZIONE |
|--------------------|-------------------|-----------------------|
| Nessuna previsione | | |

Si ritiene che la messa in atto del processo di gestione del rischio abbia generato dentro l'organizzazione i seguenti effetti:

- è aumentata la consapevolezza del fenomeno corruttivo
- è aumentata la capacità di scoprire casi di corruzione
- è aumentata la reputazione dell'ente

Il PTPC non è stato elaborato in collaborazione con altre amministrazioni.

SEZIONE 6. MONITORAGGIO ALTRE MISURE

Non è stata effettuata la rotazione degli incarichi di arbitro.

Non sono pervenuti suggerimenti e/o richieste di chiarimenti in merito alla strategia di

prevenzione della corruzione dell'ente da parte di soggetti esterni all'amministrazione (es. sulle misure di prevenzione della corruzione adottate da parte di soggetti esterni all'amministrazione)
Tali suggerimenti non sono stati accolti.

SEZIONE 7. MONITORAGGIO PROCEDIMENTI PENALI

Non ci sono state denunce a carico di dipendenti dell'amministrazione nell'anno di riferimento del PTPC in esame.

Non sono stati avviati procedimenti penali a carico di dipendenti dell'amministrazione nell'anno di riferimento del PTPC in esame.

Note del RPCT:

SEZIONE 8. MONITORAGGIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Non sono stati avviati procedimenti disciplinari riconducibili a fenomeni corruttivi (in senso ampio, non solo per fatti penalmente rilevanti) a carico dei dipendenti.

Note del RPCT:

SEZIONE 9. COME DEPAZI DA PENALI

Si ritiene che lo stato di attuazione del PTPC (definito attraverso una valutazione sintetica del livello effettivo di attuazione del Piano e delle misure in esso contenute) sia Medio, per tali ragioni: Scarsa motivazione del personale interno, adempimenti del PTPC visti come appesantimento

Si ritiene che l'efficacia complessiva della strategia di prevenzione della corruzione (definita attraverso una valutazione sintetica) con particolare riferimento alle misure previste nel Piano e attuate sia Idoneo, per tali ragioni: Il piano è tarato sulle effettive esigenze del Centro

Si ritiene che l'esercizio del ruolo di impulso e coordinamento del RPC rispetto alla messa in atto del processo di gestione del rischio (definito attraverso una valutazione sintetica) sia stato Idoneo, per tali ragioni: La mappatura del rischio viene fatta con i responsabili

SEZIONE 10. MONITORAGGIO MISURE SPECIFICHE

Il presente capitolo illustra l'andamento relativo all'attuazione delle singole misure specifiche programmate nell'anno di riferimento del PTPC.

10.1. Misure specifiche di controllo

- AREA DI RISCHIO: A. Acquisizione e progressione del personale
Con riferimento all'attuazione delle misure specifiche di controllo, nell'anno in corso, si evidenziano i risultati illustrati nella figura che segue:

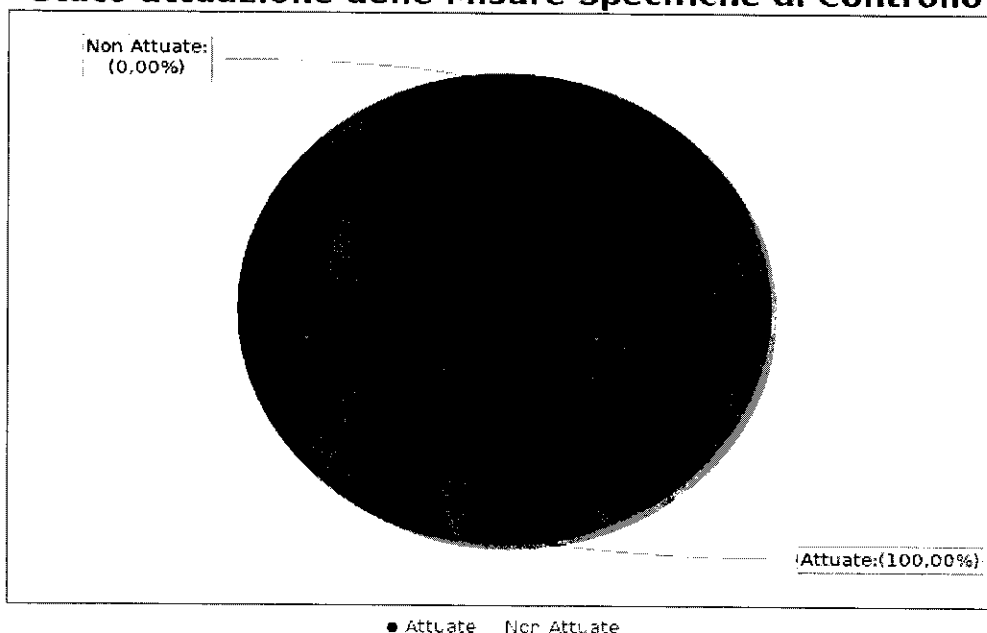


MISURA DI CONTROLLO 1

Area di rischio: I. A. Acquisizione e progressione del personale
Misura: Trasparenza e regolamentazione delle procedure
La misura: È stata attuata

- AREA DI RISCHIO: D. Contratti pubblici
Con riferimento all'attuazione delle misure specifiche di controllo, nell'anno in corso, si evidenziano i risultati illustrati nella figura che segue:

Stato attuazione delle Misure Specifiche di Controllo



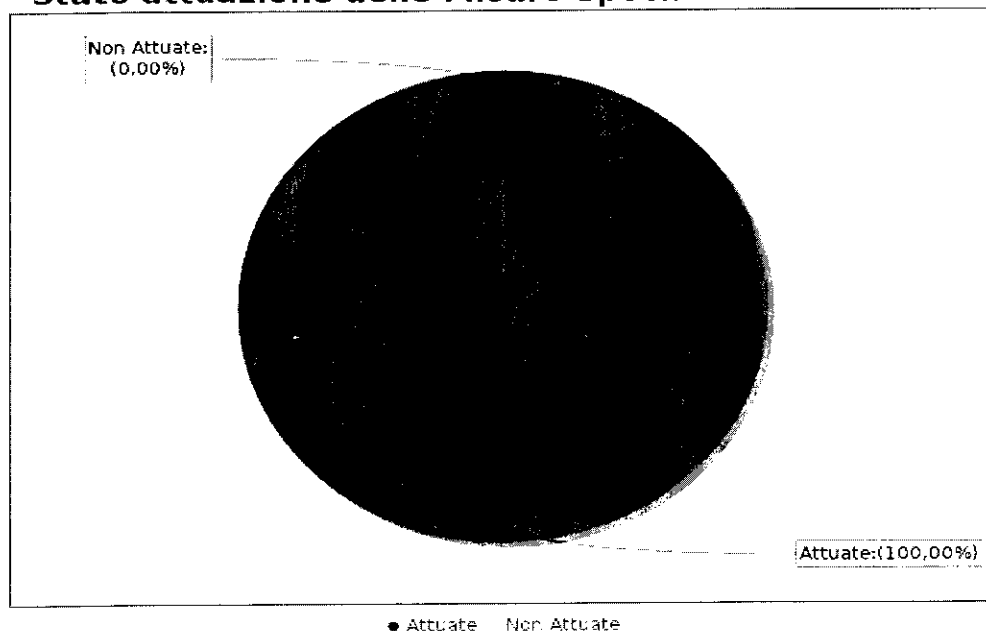
MISURA DI CONTROLLO 1

Area di rischio: I. D. Contratti pubblici
Misura: Trasparenza e regolamentazione
La misura: È stata attuata

- AREA DI RISCHIO: E. Incarichi e nomine

Con riferimento all'attuazione delle misure specifiche di controllo, nell'anno in corso, si evidenziano i risultati illustrati nella figura che segue:

Stato attuazione delle Misure Specifiche di Controllo



MISURA DI CONTROLLO 1

Area di rischio: I. E. Incarichi e nomine

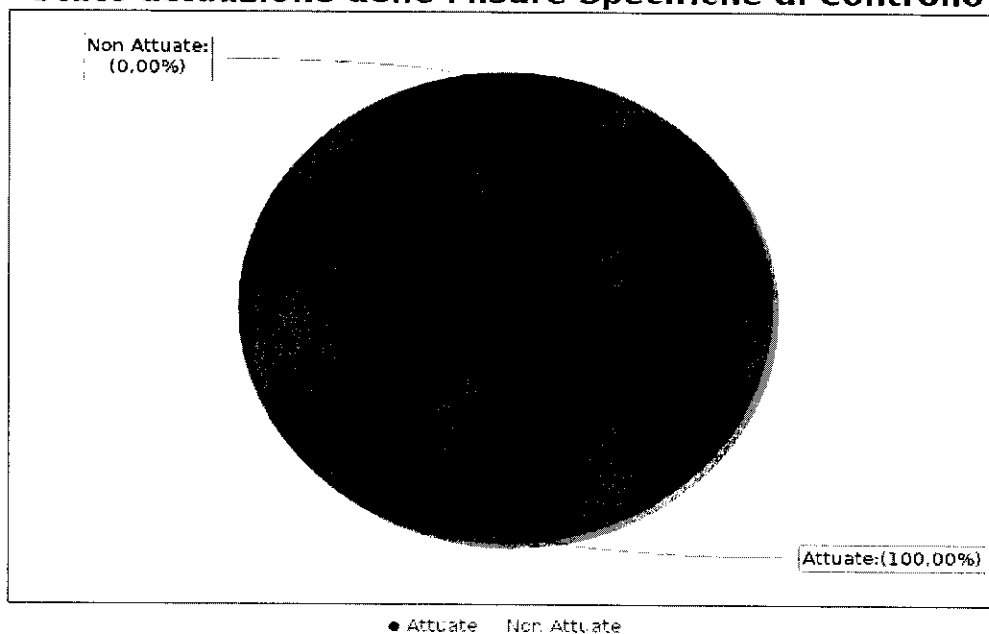
Misura: Trasparenza e verifica incompatibilità

La misura: È stata attuata

- AREA DI RISCHIO: F. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Con riferimento all'attuazione delle misure specifiche di controllo, nell'anno in corso, si evidenziano i risultati illustrati nella figura che segue:

Stato attuazione delle Misure Specifiche di Controllo



MISURA DI CONTROLLO 1

Area di rischio: I. F. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

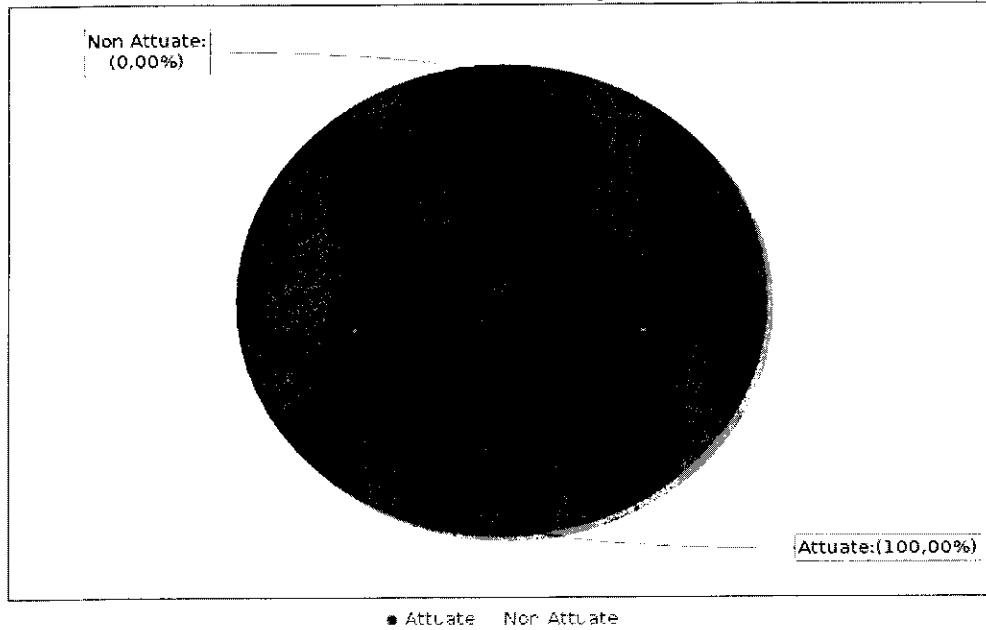
Misura: Trasparenza e controllo dei dati contabili

La misura: È stata attuata

- AREA DI RISCHIO: G. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

Con riferimento all'attuazione delle misure specifiche di controllo, nell'anno in corso, si evidenziano i risultati illustrati nella figura che segue:

Stato attuazione delle Misure Specifiche di Controllo



MISURA DI CONTROLLO 1

Area di rischio: I. G. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

Misura: Trasparenza e regolamentazione della materia

La misura: È stata attuata

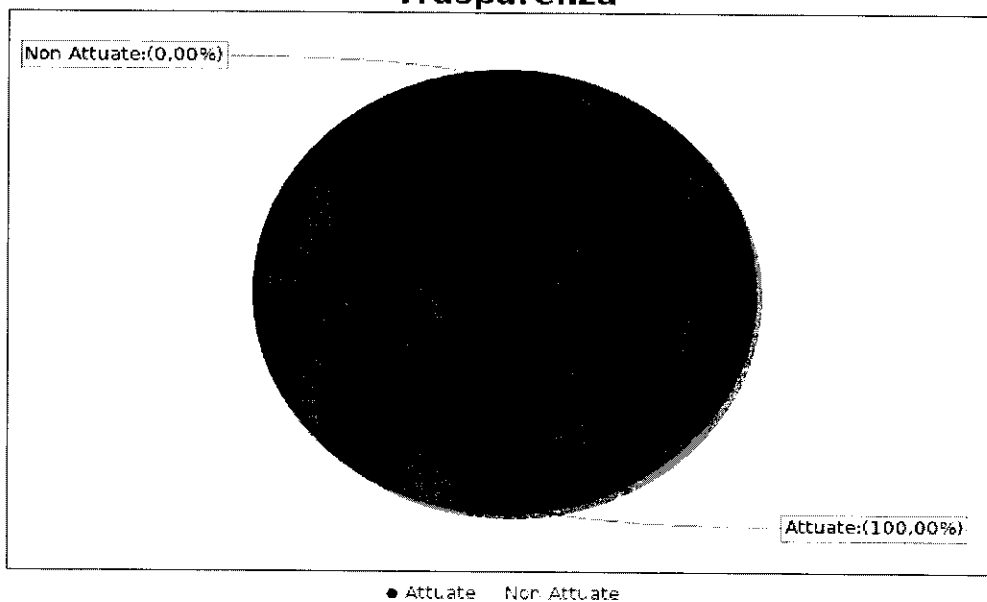
Nota ma: RPD

2010 - Misure specifiche di trasparenza

- AREA DI RISCHIO: A. Acquisizione e progressione del personale

Con riferimento all'attuazione delle misure specifiche di trasparenza, nell'anno in corso, si evidenziano i risultati illustrati nella figura che segue:

Stato attuazione delle Misure Specifiche di Trasparenza



MISURA DI TRASPARENZA 1

Area di rischio: I. A. Acquisizione e progressione del personale

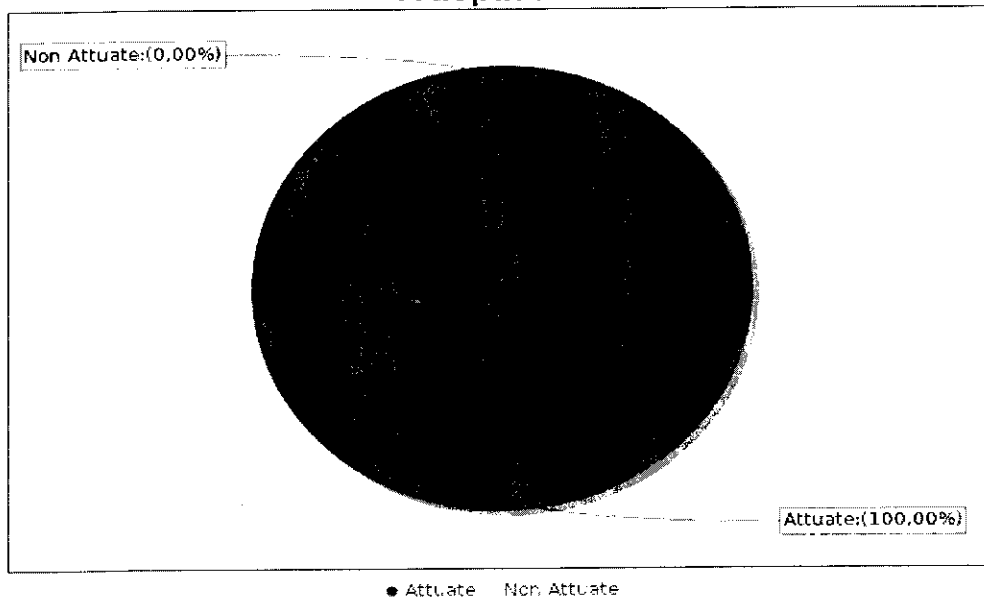
Misura: pubblicazione

La misura: È stata attuata

- AREA DI RISCHIO: D. Contratti pubblici

Con riferimento all'attuazione delle misure specifiche di trasparenza, nell'anno in corso, si evidenziano i risultati illustrati nella figura che segue:

Stato attuazione delle Misure Specifiche di Trasparenza



MISURA DI TRASPARENZA 1

Area di rischio: I. D. Contratti pubblici

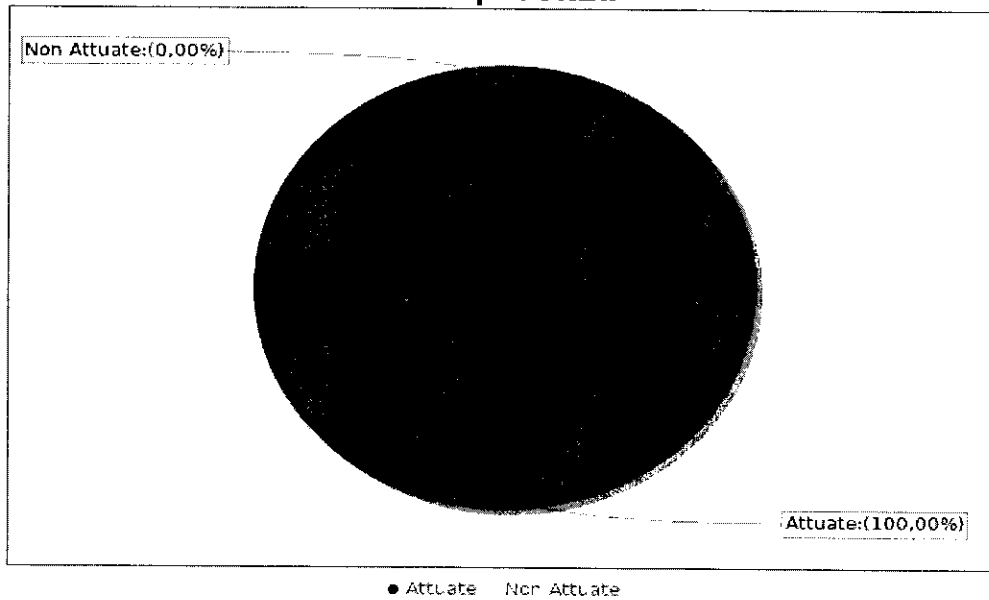
Misura: Pubblicazione

La misura: È stata attuata

- AREA DI RISCHIO: E. Incarichi e nomine

Con riferimento all'attuazione delle misure specifiche di trasparenza, nell'anno in corso, si evidenziano i risultati illustrati nella figura che segue:

Stato attuazione delle Misure Specifiche di Trasparenza



MISURA DI TRASPARENZA 1

Area di rischio: I. E. Incarichi e nomine

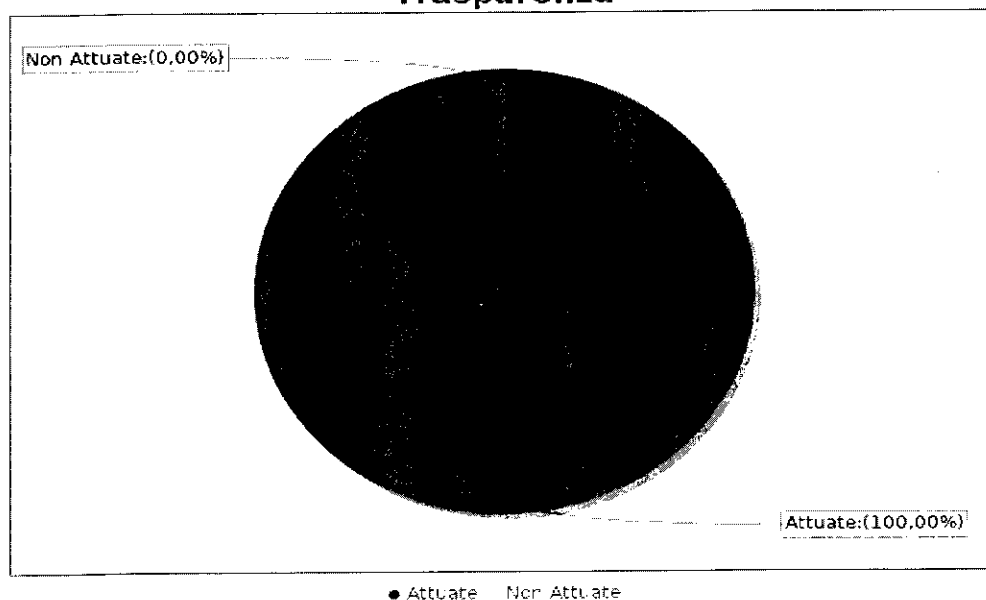
Misura: Pubblicazione

La misura: È stata attuata

- AREA DI RISCHIO: F. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Con riferimento all'attuazione delle misure specifiche di trasparenza, nell'anno in corso, si evidenziano i risultati illustrati nella figura che segue:

Stato attuazione delle Misure Specifiche di Trasparenza



MISURA DI TRASPARENZA 1

Area di rischio: I. F. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

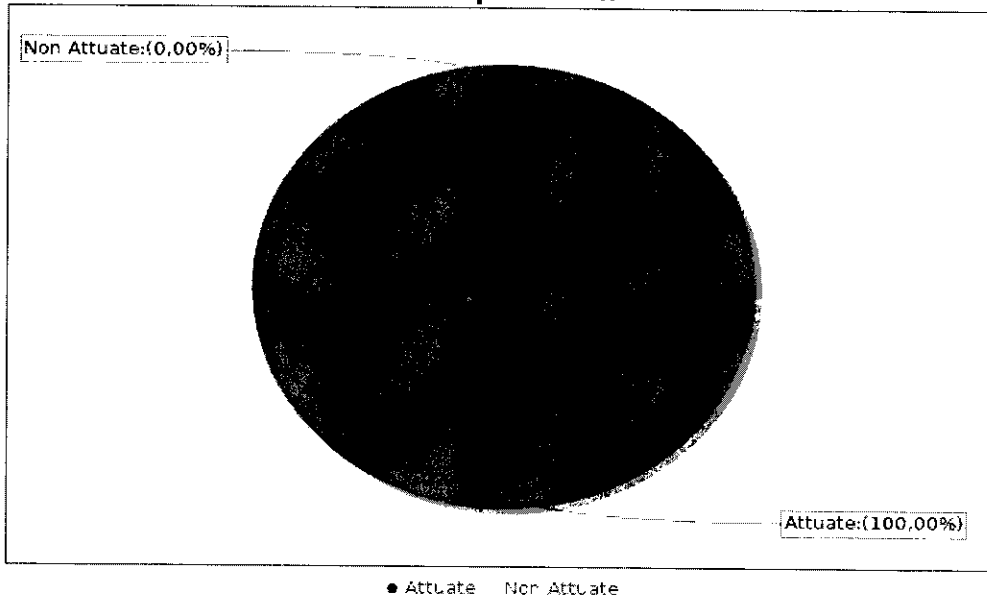
Misura: Pubblicazione verifica e controllo

La misura: È stata attuata

- AREA DI RISCHIO: G. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

Con riferimento all'attuazione delle misure specifiche di trasparenza, nell'anno in corso, si evidenziano i risultati illustrati nella figura che segue:

Stato attuazione delle Misure Specifiche di Trasparenza



MISURA DI TRASPARENZA 1

Area di rischio: I. G. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

Misura: Pubblicazione verifica e controllo

La misura: È stata attuata

Note nel RPCT:

La misura è stata programmata e attuata nel 2017 e nel 2018.

Non sono state programmate misure specifiche di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento.

Note nel RPCT:

10.4. Misure specifiche di regolamentazione

Non sono state programmate misure specifiche di regolamentazione.

Note del RPCT:

10.5. Misure specifiche di semplificazione

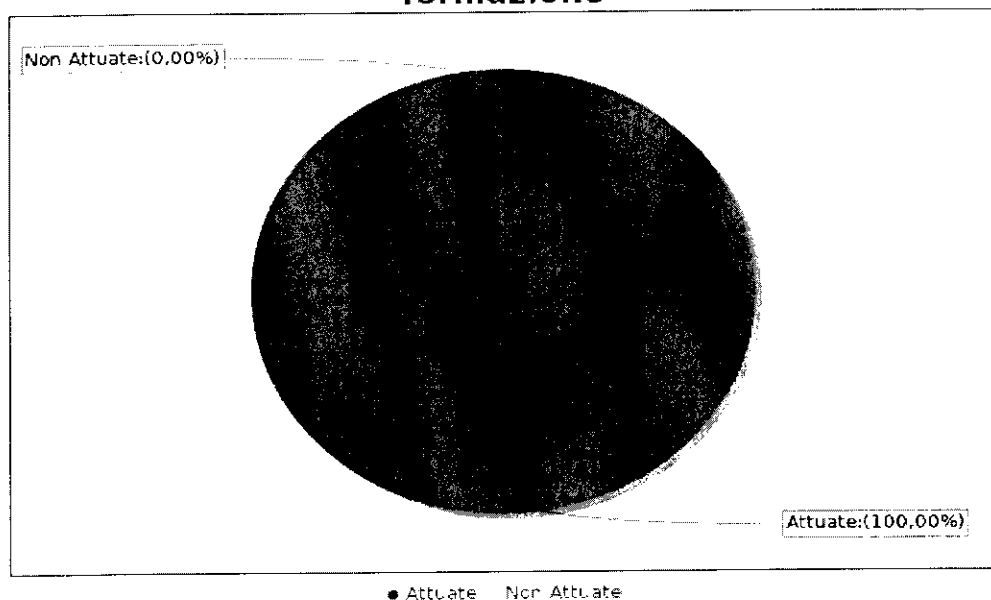
Non sono state programmate misure specifiche di semplificazione.

Note del RPCT:

10.6. Misure specifiche di formazione

- AREA DI RISCHIO: A. Acquisizione e progressione del personale
Con riferimento all'attuazione delle misure specifiche di formazione, nell'anno in corso, si evidenziano i risultati illustrati nella figura che segue:

Stato di attuazione delle Misure Specifiche di formazione



MISURA DI FORMAZIONE 1

Area di rischio: I. A. Acquisizione e progressione del personale

Misura: Formazione mirata

La misura: È stata attuata

- AREA DI RISCHIO: D. Contratti pubblici

Con riferimento all'attuazione delle misure specifiche di formazione, nell'anno in corso, si evidenziano i risultati illustrati nella figura che segue:



MISURA DI FORMAZIONE 1

Area di rischio: I. D. Contratti pubblici

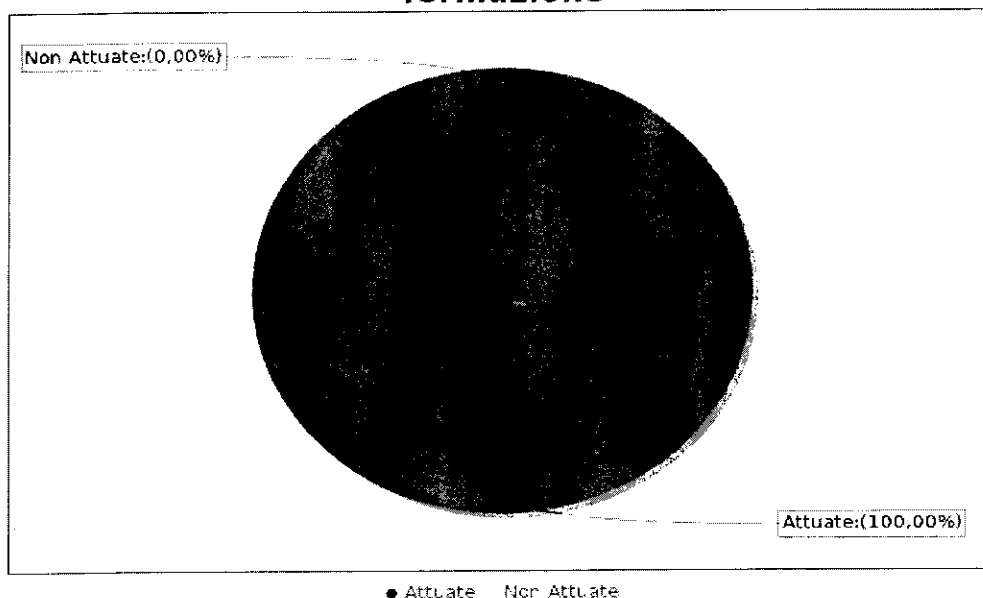
Misura: Formazione specifica

La misura: È stata attuata

- AREA DI RISCHIO: E. Incarichi e nomine

Con riferimento all'attuazione delle misure specifiche di formazione, nell'anno in corso, si evidenziano i risultati illustrati nella figura che segue:

Stato di attuazione delle Misure Specifiche di formazione



MISURA DI FORMAZIONE 1

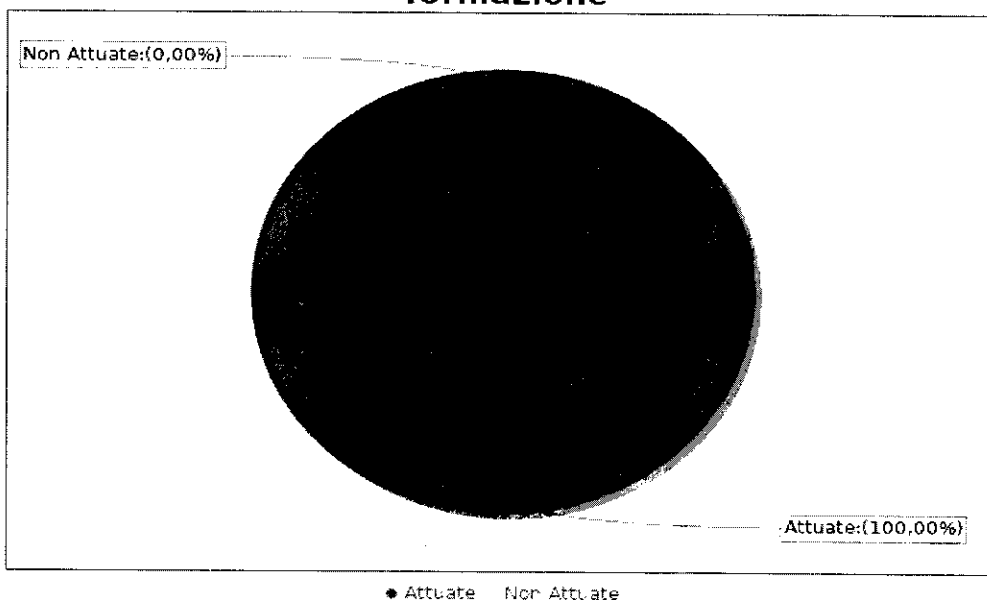
Area di rischio: I. E. Incarichi e nomine

Misura: Formazione specifica

La misura: È stata attuata

- AREA DI RISCHIO: F. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
Con riferimento all'attuazione delle misure specifiche di formazione, nell'anno in corso, si evidenziano i risultati illustrati nella figura che segue:

Stato di attuazione delle Misure Specifiche di formazione



MISURA DI FORMAZIONE 1

Area di rischio: I. F. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

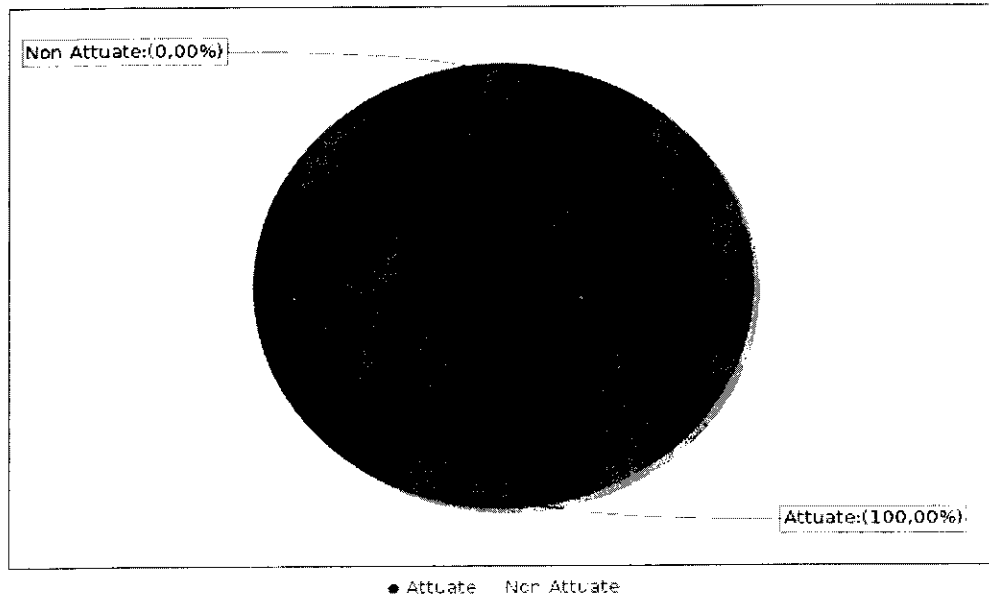
Misura: Formazione specifica

La misura: È stata attuata

- AREA DI RISCHIO: G. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

Con riferimento all'attuazione delle misure specifiche di formazione, nell'anno in corso, si evidenziano i risultati illustrati nella figura che segue:

Stato di attuazione delle Misure Specifiche di formazione



MISURA DI FORMAZIONE 1

Area di rischio: I. G. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

Misura: Formazione Specifica

La misura: È stata attuata

Nota del RPT:

10.1. Misure specifiche di rotazione

Non sono state programmate misure specifiche di rotazione.

Nota del RPT:

10.3. Misure specifiche di disciplina del conflitto di interessi

- AREA DI RISCHIO: E. Incarichi e nomine

Con riferimento all'attuazione delle misure specifiche di disciplina del conflitto di interessi,

nell'anno in corso, si evidenziano i risultati illustrati nella figura che segue:



MISURA DI DISCIPLINA DEL CONFLITTO DI INTERESSE 1

Area di rischio: I. E. Incarichi e nomine

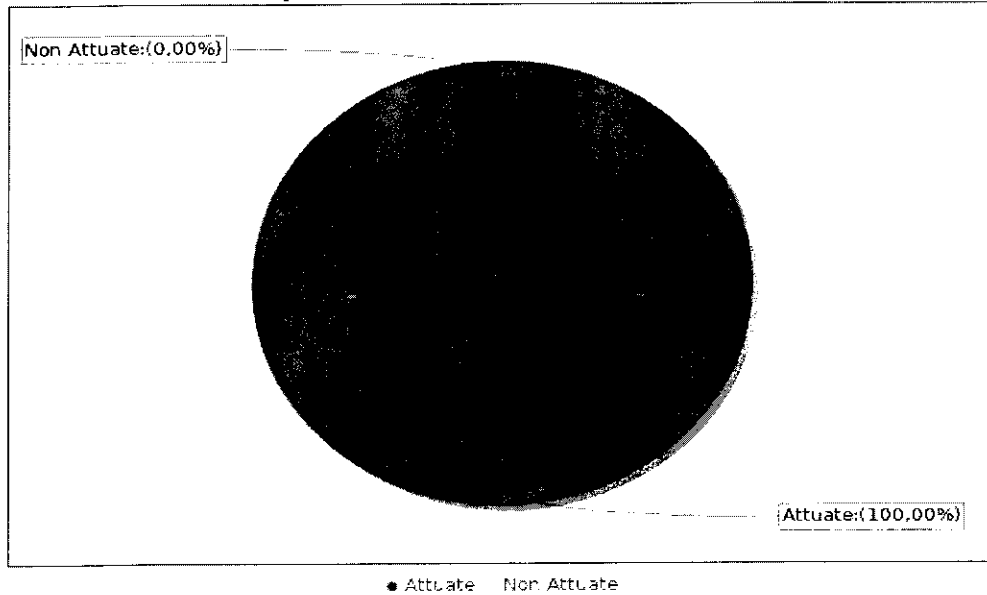
Misura: Dichiarazione assenza conflitto di interessi e verifica degli uffici

La misura: È stata attuata

- AREA DI RISCHIO: F. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Con riferimento all'attuazione delle misure specifiche di disciplina del conflitto di interessi, nell'anno in corso, si evidenziano i risultati illustrati nella figura che segue:

Stato di attuazione delle Misure Specifiche di disciplina del conflitto di interessi



MISURA DI DISCIPLINA DEL CONFLITTO DI INTERESSE 1

Area di rischio: I. F. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

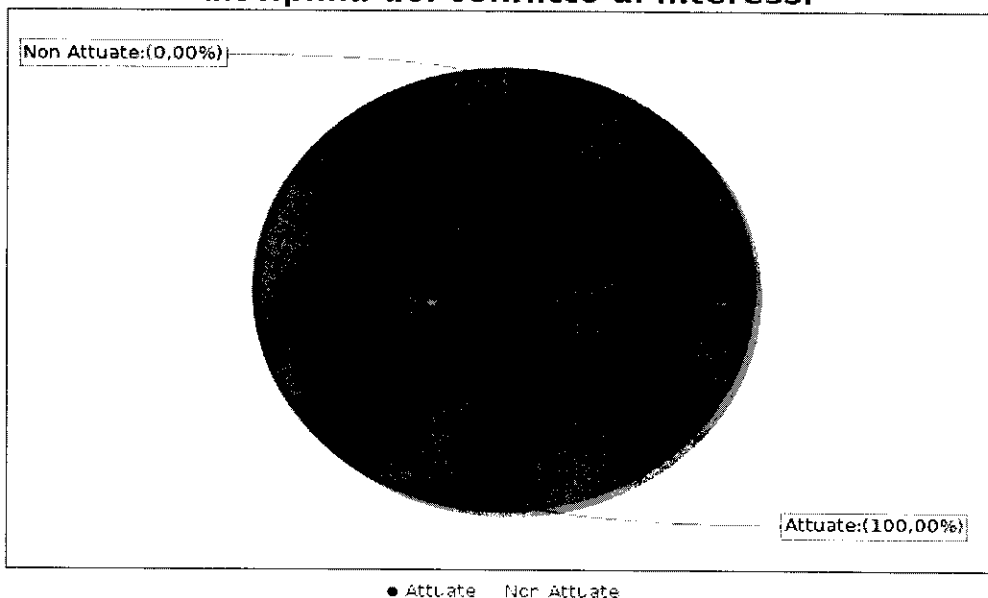
Misura: Verifiche degli uffici e della tesoreria

La misura: È stata attuata

- AREA DI RISCHIO: G. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

Con riferimento all'attuazione delle misure specifiche di disciplina del conflitto di interessi, nell'anno in corso, si evidenziano i risultati illustrati nella figura che segue:

Stato di attuazione delle Misure Specifiche di disciplina del conflitto di interessi



MISURA DI DISCIPLINA DEL CONFLITTO DI INTERESSE 1

Area di rischio: I. G. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

Misura: Verifiche degli uffici

La misura: È stata attuata

Il Responsabile Prevenzione Corruzione
e Trasparenza del CEPPAS
Avv. Piero Civotoli

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 | Programma 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 | Programma 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 | Programma di attività formative decentralate e implementazione delle sedi | Realizzazione di tutte attività formative programmate | SI | |
| | 1.5) Supportare l'attuazione del Piano Strategico alla Salute digitale | Programma 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 | Programma di interventi di supporto all'azione degli Assessorati Regionali della Salute e della Famiglia | Realizzazione di tutte attività formative nonch  di affiancamento programmate | SI | |
| | 1.7) Realizzazione di iniziative formative in materia di responsabilit  professionale degli esercenti le professioni sanitarie (legge Gelli) | Programma di attivit  formative in materia di responsabilit  professionale degli esercenti le professioni sanitarie (legge Gelli) | Realizzazione di tutte attivit  formative programmate | SI | |
| | 2) Migliorare la qualit  dell'offerta formativa (residenziale, in house o a distanza) [Peso 25] | 2.1) Rispondere alle esigenze formative relative a progetti specifici del DASOE/DiS | Progettazione e attivazione delle attivit  formative commissionate dai Dipartimenti e programmate | N° progetti attivati / n° progetti richiesti | 100% |
| | | 2.2) Realizzare attivit  formative orientate ad elevati standard di qualit  | 1) Elaborazione Programma Formativo 2019 2) Realizzazione corsi, progettati dal Centro, con elevato livello di gradimento da parte dei partecipanti (qualit  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% |
| | 3) Migliorare la qualit  dell'offerta formativa (residenziale, in house o a distanza) [Peso 25] | 3) Progettazione attivit  formative con requisiti rispondenti alle esigenze della committenza (Formazione in House) | | N° progetti elaborati entro 30 gg. dalla richiesta / N° totale progetti richiesti | ≥ 90% |
| | | 2.3) Migliorare la qualit  dell'allestimento aule e l'accoglienza | 1) Monitorare l'allestimento e la funzionalit  delle aule didattiche 2) Miglioramento del comfort dell'ospitalit  alberghiera | Compilazione check d'aula e tempestivo utilizzo procedura segnalazioni/interventi | 100% |
| | | 2.4) Garantire l'operativit  e la funzionalit  del Centro di simulazione in medicina -CEMEDIS- | Realizzazione di corsi interattivi di formazione continua avanzata con utilizzo di metodologie simulate | Monitoraggio della funzionalit  degli alloggi e delle necessarie riparazioni effettuate o apertura ticket (problematiche non risolvibili con risorse interne) | Produzione alla Direzione strategica del Report mensile |

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials: F. CIGIACCHIONE, [Signature], [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 correlativi con il RPCT | Analisi dei processi lavorativi e individuazione degli eventuali rischi correlativi | Realizzazione della mappatura 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 rimosse dal manuale | Si |