

CEFPAS

Centro per la formazione permanente
e l'aggiornamento del personale del
Servizio sanitario

RELAZIONE PERFORMANCE

Anno 2022

,

INDICE

Presentazione.....	1
1.SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	
1.1 Analisi del contesto e delle risorse.....	1
1.2 Risorse umane.....	2
1.3 Risorse finanziarie.....	5
2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI	
2.1 Area dell'Organizzazione.....	6
2.2 Area della Tecnologia.....	8
2.3 Area della Strategia.....	10
2.4 Area della Formazione.....	14
3. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	
3.1 La Performance organizzativa.....	19
3.2 Performance individuale dei Dirigenti	21
3.3 Performance individuale del personale del comparto.....	22
4. CONCLUSIONI	23



PRESENTAZIONE

La Relazione sulla performance concretizza un momento fondamentale di "autoanalisi" del Centro che aiuta a comprendere, in modo approfondito e documentato, i punti di forza, le caratteristiche preminenti dell'attività, ma anche le criticità e, dunque, le opportunità di miglioramento. Il presente documento è elaborato ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera b) del D. lgs n. 150/2009 e s.m.i., con particolare riferimento al rispetto dei principi generali di redazione fissati nelle Linee Guida n. 3/2018 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che sostituiscono integralmente le Delibere attuative della ex CIVIT n. 5/2012 e 6/2012. All'interno del documento vengono illustrati i risultati conseguiti dal CEFPAS in adempimento degli obiettivi selezionati e definiti dal Piano della performance per l'anno 2022. La relazione sulla performance rappresenta uno strumento di miglioramento gestionale, grazie al quale il Centro può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance, oltre ad essere uno strumento di *accountability* attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati.

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

1.1 Analisi del contesto e delle risorse

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.

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

Gli obiettivi che il Centro persegue sono da collegarsi con il ruolo che l'Ente ricopre all'interno del SSR e sono, dunque, strettamente correlati al perseguimento di percorsi di miglioramento del benessere sanitario e sociale della collettività.

Nell'ultimo biennio, la pianificazione strategica delle attività dell'Ente è stata caratterizzata da alcuni importanti elementi di novità rispetto al passato, tanto che l'Amministrazione Regionale ha ritenuto di lavorare ad una revisione dello Statuto dell'Ente. Nello specifico, a fianco dei tradizionali ambiti di attività dell'Ente – formazione e ricerca, il Centro si è occupato della realizzazione di progetti di sanità digitale a beneficio delle aziende che compongono il SSR e della gestione - in collaborazione con l'Assessorato stesso - di un sistema a supporto della comunicazione istituzionale rivolta ai molteplici stakeholders del SSR. Contribuisce anche al perseguimento del più generale obiettivo "salute", inteso quale miglioramento complessivo della qualità delle prestazioni che il SSR punta ad offrire alla popolazione. Nell'ottica del PNRR, la Missione 6 individua nelle attività di innovazione tecnologica, della formazione (manageriale e delle nuove figure professionali che opereranno in ambito territoriale), della ricerca, gli elementi cardine su cui investire. Il rafforzamento della programmazione integrata tra Assessorato della salute, CEFPAS e Aziende sanitarie, dunque, è indispensabile per attuare sinergie utili ad accompagnare i professionisti nel nuovo processo di reingegnerizzazione, nonché riorganizzazione dei servizi e dei percorsi di cura e assistenza al cittadino, per contribuire all'erogazione di prestazioni sanitarie qualitativamente elevate e omogeneamente distribuite.

1.2 Risorse umane

Il Centro adotta un modello organizzativo e funzionale nel quale il Direttore del Centro coordina le attività gestionali e amministrative attribuite alle Direzioni Amministrativa e Formazione, adottando un modello organizzativo e funzionale che prevede la separazione tra le attività gestionali, amministrative ed operative (di formazione e ricerca).

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

- *Area Funzionale 1. Formazione e ricerca,*
- *Area Funzionale 2. CEMEDIS*
- *Area Funzionale 3. Programmazione e Comunicazione*
- *Area Funzionale 4. Amministrativo Patrimoniale*
- *Area Funzionale 5. Economica Amministrativa.*



)



Nell'ambito delle Aree Funzionali sono stati individuati i Servizi/uffici quali ulteriori articolazioni organizzative.

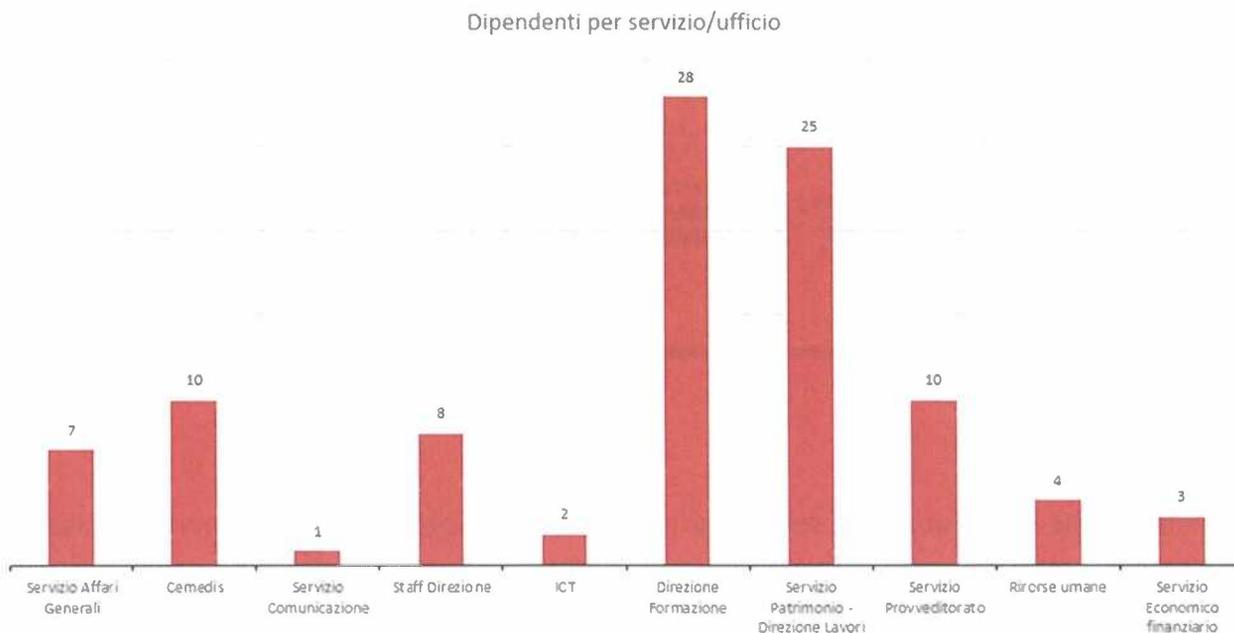
Il piano della performance 2022 è stato realizzato secondo una struttura "a matrice", pertanto risulta di assoluta rilevanza evidenziare che hanno contribuito al conseguimento della performance complessiva e agli obiettivi individuati, in maniera fortemente differenziata ma assolutamente sinergica, i seguenti servizi/uffici:

- Area funzionale 1 ➡ Direzione Formazione
- Area funzionale 2 ➡ Cemedis
- Area funzionale 3 ➡ Staff, ICT e Servizio Comunicazione
- Area funzionale 4 ➡ Servizio Provveditorato e Ufficio Tecnico/Patrimonio
- Area funzionale 5 ➡ Servizio affari generali e legali, Servizio economico finanziario, Servizio risorse umane

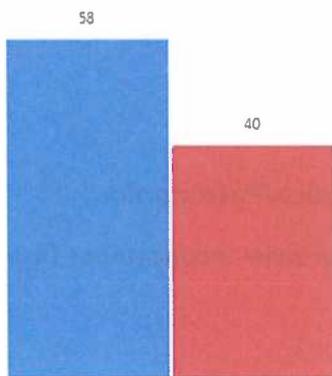
]

Per quanto riguarda il personale del Centro al 31 dicembre 2022, operano in servizio n. 110 dipendenti di cui n. 98 del comparto e n. 12 Dirigenti.

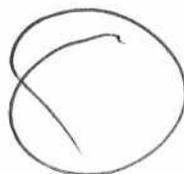
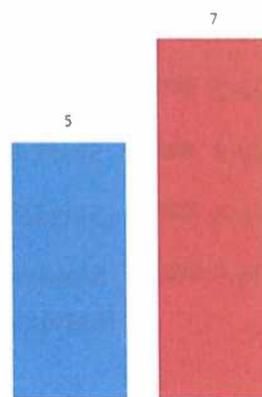
grafico. Dipendenti comparto



Dipendenti del comparto



Dirigenza



1.3 Risorse finanziarie

Il CEFPAS dispone, di norma, di due tipologie di finanziamento con cui realizza le attività statutarie. I fondi ordinari, a valere sul Fondo Sanitario, e i fondi extra ordinari, a valere sulle azioni di Piano e sulla programmazione regionale, nazionale ed europea.

Le risorse finanziarie del CEFPAS sono ordinariamente assegnate dalla legge di approvazione del bilancio della Regione siciliana, secondo le previsioni della legge istitutiva. Tra i fondi extra ordinari abbiamo finanziamenti a copertura di molteplici progetti speciali. L'ente è destinatario di risorse finalizzate al raggiungimento dei seguenti scopi:

- Entrate da finanziamento delle spese di funzionamento destinate alla copertura delle spese per la gestione generale, per la gestione del personale, per l'erogazione della attività formativa rivolta al personale del SSR;
- Entrate da specifici corsi di formazione a pagamento e corsi finanziati, entrate derivanti da locazione di aule e ospitalità alberghiera;
- Entrate da finanziamenti delle spese per progetti specifici come ad esempio "Progetto Sanità Digitale"

Si fornisce, di seguito, prospetto riepilogativo al 31.12.2022 dello stato patrimoniale e del conto economico:

Riepilogo Stato Patrimoniale				
Conto	Descrizione	Dare	Avere	Saldo
1	ATTIVO	20 769 972,55	67 971 720,47	47 201 747,92 (A)
2	PASSIVO E PATRIMONIO NETTO	47 286 204,11	109 111,94	47 177 092,17 (D)
7	CONTI RIEPILOGATIVI	68 056 176,66	68 056 176,66	0,00
Totali dei SALDI :		136 112 353,32	136 137 009,07	
Utile/Perdita :		24 655,75		
Totali a PAREGGIO :		136 137 009,07	136 137 009,07	

Riepilogo Conto Economico				
Conto	Descrizione	Dare	Avere	Saldo
4	VALORE DELLA PRODUZIONE	18 043 272,97	0,00	18 043 272,97 (D)
5	COSTI DELLA PRODUZIONE	4 440,07	17 751 263,91	17 746 823,84 (A)
6	PROVENTI E ONERI FINANZIARI E STRAORDINARI	407 793,85	679 587,23	271 793,38 (A)
7	CONTI RIEPILOGATIVI	18 455 506,89	18 455 506,89	0,00
Totali dei SALDI :		36 911 013,78	36 886 358,03	
Utile/Perdita :			24 655,75	
Totali a PAREGGIO :		36 911 013,78	36 911 013,78	

2 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI

Ai fini della valutazione della performance del Centro, di seguito si relaziona dettagliatamente sui livelli di performance conseguiti in ognuna delle 4 aree in cui è articolato il Piano degli Obiettivi 2022, ossia:

- **Area dell'Organizzazione**
- **Area della Tecnologia**
- **Area della Strategia**
- **Area della Formazione**

Per ciascuna delle 4 aree strategiche in cui è articolato il Piano si relazionerà sugli obiettivi conseguiti dando un dettaglio discorsivo ed esaustivo delle principali azioni svolte al fine del perseguimento dei risultati di performance del 2022.

2.1 Area dell'Organizzazione

Con riferimento all'area dell'organizzazione il Centro ha conseguito complessivamente una valutazione di performance pari al 100%. Nello specifico l'area dell'organizzazione, per il 2022, è articolata in un unico obiettivo strategico ed in due obiettivi operativi a sua volta declinati in 8 azioni complessive come di seguito rappresentate:

AREA DELL'ORGANIZZAZIONE
Rafforzamento organizzativo e strutturale
Definizione e consolidamento della Struttura Organizzativa interna
Revisione PIAO
Definizione della dotazione organica e del PTFA
Regolamento per il lavoro Agile
Verifica di Bilancio
Attivazione e adesione del CEFPAS del Sistema NSO
Implementazione software gestionale per deliberazione da remoto
Definizione e consolidamento della Struttura Organizzativa esterna
Nuovo ingresso della Struttura
Regolamento Sosta

Il piano della performance 2022 è stato realizzato secondo una struttura "a matrice", pertanto risulta di assoluta rilevanza evidenziare che all'interno dell'area dell'organizzazione hanno contribuito al conseguimento della performance complessiva in maniera fortemente differenziata ma assolutamente sinergica, i seguenti servizi/uffici in cui è articolato l'Ente:

- Staff della Direzione

- ICT
- Servizio Economico Finanziario
- Servizio Risorse Umane
- Servizio Provveditorato
- Servizio Patrimonio/ufficio tecnico

Al fine di rendere più facilmente interpretabile la valutazione di performance dell'area dell'Organizzazione, di seguito si offre un dettaglio delle attività riferite alle singole azioni in cui sono articolati gli obiettivi operativi di riferimento.

Nel corso del 2022, la Direzione ha inteso allineare il ciclo della pianificazione, programmazione e controllo alle previsioni normative di cui al Decreto legislativo n. 80 del 9 giugno 2021, con il quale veniva richiesto alla Pubbliche Amministrazione la redazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione.

Al fine di raggiungere l'obiettivo indicato, la Direzione Strategica ha proceduto come segue:

- coordinamento per l'esame della documentazione e ricognizione azioni propedeutiche;
- pianificazione azioni per la stesura del PIAO in sinergia con la Direzione strategica, segreteria Direzione generale, il RPTC e referente Servizio supporto organi controllo e garanzia e i dirigenti del Centro coinvolti;
- Verifica stesura Piao e delibera di adozione e cura della revisione.

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022 — 2024 è stato approvato e adottato con Delibera n° 884 del 30/06/22 ed è stata esitata una revisione, approvata ed adottata con Delibera n° 1967 del 7/12/22.

Nel corso del 2022 si è proceduto alla definizione della nuova dotazione organica del Cefpas conseguentemente del Piano triennale di fabbisogno del personale.

Con le deliberazioni nn. 1002 e 1003 del 20 luglio 2022, il Direttore del Centro ha adottato la proposta di nuova dotazione organica e piano triennale di fabbisogno, disponendone la trasmissione all'Assessorato regionale della Salute, per il controllo previsto dall'art.16 della L.R. n. 5/09, per il successivo inoltro alla Giunta Regionale, ai fini dell'acquisizione del parere vincolante, ai sensi dell'art. 4 del D.P. Reg.n.70/1979.

Inoltre il Cefpas ha adottato il nuovo PIAO, con deliberazione n. 1967/22, contenente anche indicazioni circa il ricorso all'uso del Lavoro Agile. Il cosiddetto POLA, così deliberato all'interno del PIAO 2022, individua le modalità attuative del lavoro agile.

Nell'area dell'organizzazione il Centro ha definito, all'interno dell'obiettivo operativo "*Definizione e consolidamento della struttura organizzativa interna*", due azioni specifiche con riferimento alla struttura del bilancio adottato: la prima con riferimento alle verifiche di bilancio inerenti i crediti insoluti e la seconda all'attivazione ed adesione del Centro al sistema NSO.

A tal fine, con riferimento alla prima azione si è proceduto alla rilevazione nella contabilità aziendale di posizioni relative a crediti insoluti per le annualità 2011 ex ante, ed alla verifica dell'attivazione delle procedure relative ai solleciti di pagamento e, conseguentemente all'esito negativo delle

stesse, si è ritenuto di svalutare i crediti nei bilanci pregressi, ritenendo per tutte le posizioni sussistente un elevato rischio di inesigibilità; si è infine proceduto allo stralcio dei suddetti crediti.

Con riferimento alla seconda azione si è proceduto all'attivazione e adesione al sistema NSO attraverso la creazione del profilo in piattaforma, generando così il codice per la ricezione degli ordini delle aziende del servizio sanitario. Il codice attribuito al CEFPAS è CIQR40.

Nell'ambito dell'obiettivo "*Definizione e consolidamento della Struttura Organizzativa interna*" - implementare Sistemi Informativi avanzati e innovativi nella gestione delle procedure del Centro, si è proceduto inizialmente con la definizione del processo per la proposta, la modifica e la correzione delle delibere realizzando un'applicazione web. Per consentire ai dipendenti del Cefpas, utilizzatori del servizio, di poter firmare i documenti da remoto, è stato necessario attivare un servizio di firma digitale remota. Dal 31 dicembre 2022 il software per la proposta, la modifica e l'emissione delle delibere, è online ospitato presso i server appartenenti al Cloud aziendale del Cefpas. La Web application realizzata consente di proporre una nuova delibera, definire le sue caratteristiche, approvare e firmarla digitalmente. Per poter consentire di firmare digitalmente le delibere adoperando la presente applicazione, la firma digitale remota è stata attivata a 44 colleghi del Centro. Il servizio per la firma digitale remota è accessibile al link <http://delibere.cefpas.it>

Sempre nell'area dell'organizzazione la Direzione strategica ha definito l'obiettivo operativo "*Definizione della struttura organizzativa esterna*", obiettivo conseguito attraverso la esplicitazione delle due azioni "nuovo ingresso della struttura" e "regolamento sosta".

Con riferimento al nuovo ingresso, la procedura per l'affidamento dei lavori, proposta dal responsabile del procedimento, è stata condivisa e supportata dall'ufficio che ha immediatamente predisposto gli atti amministrativi per l'indizione della procedura di scelta del contraente, secondo il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa ed assicurare, pertanto, il giusto rapporto in termini di qualità e prezzo dell'investimento. La progettazione esecutiva ha consentito l'affidamento dei lavori con Contratto n. 2148 del 11.07.2022;

Con deliberazione del Direttore del Centro n. 1722 de 10.11.2022, è stato adottato il regolamento per l'accesso e la sosta veicolare al Cefpas: i lavori di realizzazione della segnaletica sono stati eseguiti a partire dal 16.11.2022 e conclusi in data 06.12.2022.

2.2 Area della Tecnologia

La seconda Area Strategica in cui si articola il Piano Performance 2022 è l' "**Area della Tecnologia**". Per il 2022 anche in questa area il Centro ha conseguito complessivamente una valutazione di performance pari al 100%. Nello specifico si ricorda che l'area della tecnologia è articolata in un unico obiettivo strategico ed in un obiettivo operativo a sua volta declinato in 2 azioni complessive, come di seguito rappresentate:

AREA DELLA TECNOLOGIA
Rafforzamento tecnologico
Consolidare il posizionamento strategico del Cefpas come hub digitale per le Aziende del sistema sanitario
Progetto Telemedicina Telecovid DL 34/2020
Progetto Sanità digitale

Come sopra detto, il Piano 2022 è stato realizzato secondo una struttura "a matrice", ma per quanto attiene a questa specifica Area strategica l'obiettivo è stato conseguito con la partecipazione di un'unica Servizio/Ufficio, l'"Area Information & Communication Technology" ICT, che ha operato su due azioni specifiche.

Progetto Telemedicina Telecovid DL 34/2020: l'obiettivo è stato perseguito aderendo all'Accordo Quadro di SANITA' DIGITALE 1, che prevede sia Servizi applicativi, sia Servizi strategici e di supporto in ambito di Sanità Digitale. L'accordo, organizzato in n. 6 lotti, ha un lotto specifico dedicato alla Telemedicina (lotto 4): l'Amministrazione ha quindi verificato preliminarmente la rispondenza tra quanto previsto dal progetto e quanto offerto dall'Accordo Quadro, anche attraverso diversi confronti con alcuni referenti commerciali dei fornitori aggiudicatari: il confronto si è reso necessario anche al fine di comprendere quanto le soluzioni proposte possano essere in futuro riadattate nella gestione delle prestazioni nell'ambito dell'ADI (Assistenza Domiciliare Integrata) e dei Piani Diagnostico-Terapeutico-Assistenziali (PDTA). A seguito di quanto rappresentato, in data 30 dicembre 2022, è stata predisposta e adottata la delibera n. 2111 per la realizzazione del sistema di telemedicina "Telecovid Sicilia" attraverso due procedimenti consequenziali e consecutivi: il primo relativo all'accompagnamento organizzativo per la progettazione, realizzazione e gestione dei servizi necessari per realizzare il funzionamento della centrale operativa e per lo sviluppo e la scelta della piattaforma; il secondo per l'acquisizione della piattaforma individuata.

All'interno della medesima Area è individuato l'obiettivo Progetto Sanità Digitale - consolidare il posizionamento strategico del Cefpas come hub digitale per le aziende del Sistema Sanitario al 30/11/2022. Il Cefpas, cui con deliberazione di Giunta n. 116/2018 era assegnata l'attività di progettazione e di esecuzione degli interventi in materia di Sanità Digitale, fino alla concorrenza delle risorse assegnate, era onerato di dare impulso e di coordinare la progettazione e l'attuazione delle iniziative in ambito sanitario previste dall'Agenda Digitale, raccordando i molteplici interventi da avviare contestualmente a livello centrale (Assessorato) e locale (Aziende SSR), garantendo l'efficacia della progettualità programmata così come rimodulata nel "PIANO STRATEGICO PER LA SALUTE DIGITALE - REV. 1 DEL 03.11.2020", finanziato con DA 1192/2020 ed approvato con deliberazione del Centro rep. n. 541 del 25/06/2021 per un importo complessivo di euro 23.977.104,00.

In particolare, a garanzia delle prestazioni sanitarie, il Piano Strategico individuava il Progetto Health Chain-Sicilia, quale strumento idoneo a garantire le finalità strategiche attese. Questo progetto informatico è oggetto di brevetto depositato e si inserisce nel panorama digitale come proposta

volta alla prevenzione degli sprechi, al controllo della gestione con l'utilizzo della tecnologia Blockchain.

Nell'ambito del presente obiettivo, si è proceduto con la stipula del contratto con la società KAI.D s.r.l., di durata pari a 35 mesi, per l'acquisto di software, hardware e servizi connessi alla realizzazione del progetto informatico Health Chain.

La delibera a contrarre per la trattativa diretta su MEPA di Consip era stipulata con delibera n. 631 del 13 maggio 2022. La stipula del contratto per la trattativa diretta su MEPA di Consip era stipulata con delibera n. 1021 del 25 luglio 2022, CIG 9233585364 - CUP G69C20000590001.

Con riferimento alle altre iniziative in ambito sanitario previste dall'Agenda Digitale, Il Cefpas ha proceduto definendo con le aziende del SSR le modalità, i tempi e le specifiche tecniche necessarie per la prosecuzione della progettualità. A tal proposito, nel periodo compreso tra il 15 ed il 18 novembre 2022, erano programmati una serie di incontri con le aziende del SSR. In tali incontri sono state illustrate le funzionalità sviluppate dagli interventi di integrazione con i sistemi informativi di ogni azienda e le modalità di attivazione della piattaforma regionale, per rendere fruibili a tutti i cittadini i servizi digitali previsti.

Con richieste del 23 novembre 2022, prot. 12908 del 29/11/2022, si procedeva a contattare l'agenzia ARIT, al fine di:

- integrare la NAR (Nuova Anagrafica Regionale) e lo SPID (IAM) nell'ambito dell'azione "empowerment del cittadino", al fine di rendere accessibili al cittadino i servizi resi dal SSR;
- introdurre un Data Repository a livello regionale e aziendale, in coerenza con le Linee Guida di attuazione del Fascicolo Sanitario Elettronico (FSE), previste dal Decreto del 20 maggio 2022.

2.3 Area della Strategia

La terza Area Strategica del Piano Performance 2022 è l'"Area della Strategia". Il Centro ha conseguito complessivamente una valutazione di performance pari al 100%. Nello specifico si ricorda che questa Area per il 2022, è articolata in un unico obiettivo strategico ed in due obiettivi operativi a sua volta declinati in 13 azioni complessive come di seguito rappresentate:

AREA DELLA STRATEGIA
<i>Posizionamento strategico</i>
Consolidare il posizionamento strategico del Cefpas a livello regionale
Realizzazione evento nazionale/regionale "Forum Sanità Sicilia"
Supporto all'attuazione del Piano Regionale della Prevenzione
Attivazione collaborazione con Enti pubblici per iniziative di livello regionale
Progetto funzionalizzazione Caltanissetta e CRES
Progetto funzionalizzazione Caltanissetta e CRES (edificio 13)
Progetto funzionalizzazione Caltanissetta e CRES (APC Salute)

Supportare USC Salute
Supportare USC Salute/Servizio 5 Dasoe
Rendicontazione dei progetti speciali
Consolidare il posizionamento strategico del Cefpas a livello nazionale
Avvio progetto partenariato con Gaslini di Genova
Partecipazione annuale meeting di Rimini
Avvio Scuola laparoscopica
Acquistare le attrezzature per scuola laparoscopica

La struttura "a matrice" in cui si articola il Piano prevede per questa Area la partecipazione sinergica dei seguenti servizi/uffici in cui è articolato l'Ente:

- Staff della Direzione
- Servizio Comunicazione
- Servizio Affari Generali e legali
- Servizio Provveditorato
- Servizio Patrimonio/Ufficio Tecnico
- Direzione Formazione

Con la realizzazione dell'evento "Forum Sanità Sicilia", svoltosi il 1° luglio 2022, a cui ha partecipato il Servizio Comunicazione, si è raggiunto l'obiettivo di consolidare il posizionamento strategico del CEFPAS a livello regionale grazie alla massima copertura e visibilità mediatica data all'evento con la produzione e la pubblicazione di un articolo pubblicato sul sito istituzionale e nella newsletter n.27 del 12/07/2022 inviata a oltre 24mila contatti. È stata realizzata una rassegna stampa dedicata pubblicata sul sito CEFPAS. Inoltre, l'evento è stato coperto mediaticamente anche con la pubblicazione di post sui social network istituzionali (Facebook, LinkedIn e Instagram).

Per quanto riguarda l'attuazione del Piano Regionale della Prevenzione nel corso del 2022 sono stati organizzate 59 attività formative, come da tabella allegata. (n. 4)

Nel corso del 2022 sono state attivate n. 17 collaborazioni con Enti pubblici per iniziative di livello regionale. (Allegato n. 5)

Con riferimento agli Obiettivi "Progetto funzionalizzazione Caltanissetta e CRES", "Progetto funzionalizzazione Caltanissetta e CRES (edificio 13)" e "Progetto funzionalizzazione Caltanissetta e CRES (APQ Salute)" il Centro ha raggiunto tutti gli obiettivi prefissati. In particolare, con deliberazione rep. 1403 del 5 ottobre 2022, è stata avviata la procedura di manifestazione di interesse per l'affidamento dei servizi di ingegneria e architettura relativi ai lavori di "Riqualificazione ambientale della ex cava Ranteria nel Comune di Monreale e, in particolare, per la realizzazione di un parcheggio e del collegamento con ascensore inclinato e passerella alla struttura sede del Cefpas.

Con delibera a contrarre rep. 1982 del 12 dicembre 2022 è stata indetta una trattativa diretta sul Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione (MEPA) di CONSIP SpA con l'O.E. qualificato, in esito alla manifestazione di interesse. L'obiettivo è stato raggiunto entro il termine assegnato ed inoltre, con delibera rep. 2079 del 22 dicembre 2022 è stata autorizzata la sottoscrizione del contratto.

Con delibera del 19-10-2022 sono stati affidati i lavori di somma urgenza al fine di rimuovere lo stato di pregiudizio per la pubblica e privata incolumità dell'edificio Cres.

La funzionalizzazione del padiglione 13 del CEFPAS concerne la dotazione di attrezzature e cucine destinate all'area ristoro per gli utenti e i dipendenti del Centro. L'obiettivo è stato raggiunto nell'anno con l'adozione degli atti di affidamento delle forniture di seguito elencati:

- Delibera a Contrarre n. 985 del 19/07/2022.
- Delibera a contrarre 1965 del 7-12-2022 per l'affidamento diretto dei servizi di montaggio attrezzature cucine.

Nell'ambito dell'Accordo Quadro Manutenzione 2021, affidato con contratto n. 11172 del 15/12/2021 sono stati affidati i lavori di completamento della manutenzione presso l'edificio n. 13 del Cefpas. I lavori sono stati ultimati in data 01.12.2022 consentendo, con deliberazione n. 2109 del 29.12.2022, l'attivazione del servizio di ristorazione.

Con riferimento agli Obiettivi "Supportare USC Salute" e "Supportare USC Salute/Servizio 5 Dasoe" il Centro attraverso proprio personale in posizione di distacco presso l'Assessorato Salute ha supportato le attività programmatiche dei Piani Regionali ascritte a USCS Regione Siciliana Assessorato della Salute, svolgendo, tra le altre, le seguenti attività:

- supporto alla Referente Regionale per la Medicina di Genere nella realizzazione delle iniziative di divulgazione regionale ed extra regionale per la diffusione della cultura della medicina di genere e nella redazione del Piano triennale di Medicina di Genere regionale (D.A. 308/2021);
- supporto nelle azioni di monitoraggio- annuale delle azioni di piano implementate dalle strutture del SSR e valide ai fini della redazione annuale della relazione ministeriale da inoltrare all'Osservatorio nazionale;
- supporto nell'ambito delle campagne di comunicazione regionale, fra cui, in particolare, la campagna di donazione del sangue ai fini del contenimento dell'emergenza regionale, iniziativa che ha sortito il plauso del Dirigente del Servizio Trasfusionale DASOE per l'efficace impatto sul territorio regionale;
- supporto e coordinamento nell'ambito delle iniziative di informazione e divulgazione regionale condivise dall'organo Politico e promosse dall'Ufficio Speciale Comunicazione per la Salute e finalizzate alla popolazione e agli operatori sanitari con riferimento sia al Piano Regionale della Comunicazione per la Salute vigente (D.A. 307/2021) sia al Piano Regionale di Prevenzione 2020-2025 D.A. 1438/21;
- supporto nella redazione dei prodotti editoriali della collana editoriale "Conoscere e Prevenire";
- supporto al Coordinamento editoriale del sito Costruire Salute;

- supporto e coordinamento nelle azioni di monitoraggio dell'implementazione delle azioni di Piano di Comunicazione dalle aziende e strutture del SSR;
- supporto al coordinamento della Rete Regionale della Comunicazione;

Con riferimento all'attività di "Rendicontazione dei progetti speciali" nel corso del 2022 si è proceduto alla raccolta e catalogazione della documentazione a supporto delle spese rilevate in contabilità ordinaria per i seguenti progetti:

- Prevenzione E Riduzione Delle Esposizioni A Sostanze E Prodotti Chimici: Informazione E Formazione Sul Regolamento Reach, Clp E Biocidi
- Artiterapia - Officine Laboratorio Permanente Di Arte Terapia Per Lo Sviluppo Delle Skills E La Promozione Della Salute
- Formainfortunio
- Retioncologiche
- Mental Health: Focus On Retention Of Healthcare Workers – Meteor Coopera - I Comuni Migliorano Per Arginare Le Vulnerabilità
- Busy - Building Capacities For Sicily.

All'interno della medesima Area Strategica per l'Obiettivo Operativo "Consolidare il posizionamento strategico del Cefpas a livello nazionale" sono state espletate le seguenti attività:

Si è dato avvio al Partenariato con il Gaslini di Genova la stesura del documento di controdeduzioni in merito alla proposta di giudizio della Commissione di Valutazione e verifica —Traiettorie 3 "Medicina rigenerativa, predittiva e personalizzata" - Piano Sviluppo e Coesione Salute relativamente a quanto di competenza del Centro ("implementazione di materiali e corsi per gli operatori sanitari e per enti del sistema sanitario, promuovendo i temi della medicina personalizzata e della prevenzione per le casistiche target (avvalendosi delle competenze e delle piattaforme del partner CEFPAS").

Il CEFPAS ha inoltre partecipato alla 43esima edizione del Meeting di Rimini dal 20 al 25 agosto 2022 presso la Fiera di Rimini consolidando il posizionamento strategico del Centro a livello nazionale. Il risultato è stato conseguito attraverso la notevole copertura mediatica assegnata all'evento grazie alla realizzazione e alla pubblicazione di due comunicati stampa inviati alle testate regionali e nazionali e pubblicati sul sito istituzionale. Inoltre, l'evento è stato coperto mediaticamente anche sui social network del Centro (Facebook, LinkedIn e Instagram) attraverso la produzione e pubblicazione di vari post.

Si è inoltre dato avvio alle attività connesse alla Scuola Laparoscopica con la ricognizione delle necessità nell'ambito delle specializzazioni chirurgiche mininvasive, la programmazione servizi specialistici per la progettazione delle sale Training —logistica e attrezzature e per la progettazione didattica, la predisposizione della bozza regolamento scuola laparoscopica, gli incontri istituzionali in occasione del Mediterranean endo-gynaecological surgery congress ottobre 2022, la progettazione attività didattica per il POF 2023 Laparo, in sinergia con l'esperto individuato, la ricognizione fabbisogni attrezzature — benchmark internazionale (come Ircad di Strasburgo), la

pianificazione organizzazione incontri dimostrativi con ditte per attrezzature di simulazione in laparoscopia: Lorenzatto (12/4/22) Accurate (10/6/22) e acquisizione esito valutazione dell'esperto, la visita e incontri istituzionali sedi Tontarra (società leader per la produzione delle attrezzature chirurgiche endoscopiche). Nel corso del 2022 si è anche proceduto all'acquisto delle attrezzature e di servizi per la scuola di laparoscopia nel rispetto dei tempi assegnati, ossia entro il 31 dicembre 2022. Le date di pubblicazione sono coincise con quelle di adozione del provvedimento di delibera a contrarre come di seguito riportato:

- Servizi tecnici specialistici di supporto;
- Laparoscopi;
- Enjoystitch Pelvic-Trainer;
- Sistemi HD Video di livello medico con camere per Fluorescenza;
- Servizi di connettività;
- Apparecchiature Hardware e audio/Video;
- Simulatori Chirurgici "Laparo analytic"
- Simulatori isteroscopia "Gynos Accurate"

2.4 Area della Formazione

Con riferimento all'ultima area, quella della "Formazione" il Centro ha conseguito complessivamente una valutazione di performance pari al 100%. Nello specifico si ricorda che l'area dell'organizzazione, per il 2022, è articolata in un unico obiettivo strategico ed in due obiettivi operativi a sua volta declinati in 9 azioni complessive come di seguito rappresentate:

AREA DELLA FORMAZIONE
<i>rafforzare il ruolo del Cefpas nel panorama dell'offerta formativa sanitaria regionale</i>
Ampliare l'offerta formativa del Centro
Avvio Scuola di Diritto Sanitario dell'Ambiente
CERSEP
IPAB/OSS
Costruire Salute
Consolidare e rafforzare l'attuale offerta formativa del Centro
Realizzare corsi di MMG
Nuovo Albo Formatori
POF 2023 CEMEDIS
Realizzare le attività previste dal POF 2022
POF 2023

Come sopra detto il piano della performance 2022 è stato realizzato secondo una struttura "a matrice". Pertanto, risulta di assoluta rilevanza evidenziare che all'interno dell'area dell'organizzazione hanno partecipato al conseguimento della performance complessiva, in maniera fortemente differenziata, ma assolutamente sinergica, i seguenti Servizi/uffici in cui è articolato l'Ente:

- Staff della Direzione
- CEMEDIS
- Servizio Comunicazione
- Servizio Provveditorato
- Direzione Formazione

Nell'ambito dell'Obiettivo Operativo "Ampliare l'offerta formativa del Centro" sono stati conseguiti i seguenti obiettivi:

- L'avvio della Scuola di Diritto Sanitario dell'Ambiente attraverso lavori preparatori e propedeutici alla predisposizione del regolamento della Scuola di Diritto Sanitario dell'Ambiente (nota n° 10250 del 30/09/23).
- L'avvio del CERSEP (CERSEP CENTRO REGIONALE SICILIANO EPIDEMIE E PANDEMIE) attraverso lavori preparatori e propedeutici alla predisposizione del regolamento del CERSEP (nota n° 10250 del 30/09/23).

Avvio dei corsi OSS/IPAB in attuazione del protocollo d'intesa 2021: con D.A. 508 del 15 giugno 2022, viene affidata al CEFPAS l'attuazione dei percorsi di Riqualificazione (420 ore) e di Qualificazione (1.000 ore), attribuendo al Centro anche l'onere di acquisire gli attestati di qualifica già conseguiti dagli operatori, al fine di verificarne la veridicità e il rispetto delle norme vigenti. In data 29 luglio 2022 viene istituita dal Direttore del Centro la Commissione di verifica dei titoli posseduti e degli attestati di qualifica già conseguiti dal personale IPAB, ai fini dell'ammissione alle due tipologie di percorsi formativi. Con delibera n. 1.347 del 21/09/2022 la Direzione del Centro ha istituito l'Ufficio Speciale Corsi IPAB/OSS per rendere più efficace la gestione delle relative attività formative. In seguito alle verifiche svolte e alla valutazione delle istanze di ammissione ai percorsi formativi, presentate dal personale IPAB, sono stati complessivamente ammessi 96 corsisti.

- N. 42 ammessi alla classe di **qualificazione da 1.000 ore (Q1)** dell'ambito territoriale CT, ME, RG, EN, CL, di cui effettivamente frequentanti n. **29** allievi alla data del 15 giugno 2023;
- N. 16 ammessi alla classe di **qualificazione da 1.000 ore (Q2)** dell'ambito territoriale TP, AG, PA, di cui effettivamente frequentanti n. **3** allievi alla data del 15 giugno 2023;
- N. 14 ammessi alla classe di **riqualificazione da 420 ore (R3)** dell'ambito territoriale CI, EN, TP, AG, PA, di cui effettivamente frequentanti n. **13** allievi alla data del 15 giugno 2023;
- N. 24 ammessi alla classe di **riqualificazione da 420 ore (R4)** dell'ambito territoriale CT, ME, RG, di cui effettivamente frequentanti n. **23** allievi alla data del 15 giugno 2023.

Il 14 luglio 2022 al CEFPAS si è svolto l'incontro con tutti gli operatori coinvolti, in occasione del quale sono state presentate le modalità e il cronoprogramma dei percorsi formativi. Il 25 luglio

2022 e stata avviata la formazione delle prime due aule di Qualificazione OSS IPAB.

Al fine di dare attuazione e piena funzionalità ai percorsi formativi, il Centro ha messo a disposizione dei partecipanti, la piattaforma e-learning: <https://elearning.cefpas.it/>.

Ulteriore azione connessa all'obiettivo "Ampliare l'offerta formativa del Centro" è la realizzazione di almeno 5 attività nell'ambito del Progetto Costruire Salute: con riferimento alla Direttiva Assessoriale n. 47357 del 27/10/2021, che ha disposto il trasferimento di tutte le competenze inerenti la gestione del portale www.costruiredsalute.it e di tutte le connesse linee progettuali dall'AOUP "G. Rodolico - San Marco" al CEFPAS e al D.D.G. 1291 del 03/12/2021, con cui è stata disposta la modifica di assegnazione dall'A.O.U. Policlinico di Catania al CEFPAS dell'importo di euro 947.588.80 per lo svolgimento delle attività relative all'azione 4.17 "Attività di comunicazione a supporto del PRP " a valere sulla quota di finanziamento dei Progetti Obiettivo di PSN 2019 previsto per la Linea 4, per la gestione del portale "www.costruiredsalute.it, si è rafforzato il ruolo del CEFPAS nel panorama dell'offerta sanitaria regionale.

In tal senso, nell'ambito del Progetto Obiettivo di PSN 2019 - Linea 4 - Azione 4.17 "Attività di comunicazione a supporto del PRP" - Direttiva Assessorato Salute Regione Siciliana n. 47357 del 27/10/2021 e D.D.G. 1291/2021, il Cefpas ha realizzato sei progetti di comunicazione raggiungendo l'obiettivo prefissato di realizzare almeno cinque attività. I progetti di comunicazione hanno riguardato le seguenti società: DEMOPOLIS S.R.L. con Contratto repertoriato n. 2055/2022 (CIG: 90625615EB - CUP: G91B21007570002); ANSA con Contratto repertoriato n. 2079/2022 (CIG Z8E3511AFO - CUP G91B21007570002); Fondazione GIMBE con Contratto repertoriato n. 2073/2022 (CIG: Z71353DCE7 - CUP: G91821007570002); PANASTUDIO PRODUCTIONS con Contratto repertoriato n. 2104/2022 (CIG: 91506657A3 - CUP: G91B21007570002); RMB S.R.L. (CIG Z2135D10FA - CUP: G91B21007570002); COMIN&PARTNERS con Contratto repertoriato n. 2153/2022 (CIG: 929462465D - CUP: G91B21007570002).

All'interno dell'Area Strategica Formazione, il secondo obiettivo operativo conseguito è "*Consolidare e rafforzare l'attuale offerta formativa del Centro*" articolato in 5 azioni. Per quanto attiene la realizzazione dei corsi per MMG, in conformità all'art. 5 della Convenzione fra la Regione siciliana – Assessorato della Salute e il CEFPAS, approvata con il Decreto n. 850 del 1° settembre 2021, il CEFPAS ha gestito le attività didattiche – pratiche – seminariali - teoriche inerenti alla formazione specifica in medicina generale per i tre Poli didattici di Catania, Messina e Palermo dei trienni attivi (2018 – 2021, 2019 – 2022, 2020 – 2023 e 2021- 2024).

Nello specifico si indicano le principali azioni svolte che hanno contribuito al raggiungimento degli obiettivi. Dal 1° gennaio 2022 al 30 aprile 2022 complessivamente sono stati realizzati 77 seminari in modalità FAD sincrona. Dal 3 maggio 2022 al 31 dicembre 2022 complessivamente sono stati realizzati 514 seminari in presenza.

Sono stati formati complessivamente formati n. 889 medici come di seguito indicato:

- n. 351 medici per il triennio 2021-2024
- n. 120 medici per il triennio 2020-2023
- n. 196 medici per il triennio 2019- 2022



- n. 220 medici per il triennio 2018-2021
- n. 2 medici per il triennio 2017-2020

All'interno dello stesso ambito di azione si è proceduto alla implementazione del Nuovo Albo Formatori. Con la deliberazione n° 913 del 28.10.2021 è stato approvato il Regolamento Albo Formatori che prevede la costituzione del Nucleo di valutazione Albi (NuVAIb). Al fine di raggiungere l'obiettivo si è proceduto con la predisposizione del piano di sviluppo del sistema informatico di gestione Albo.

Con riferimento alla sezione CEMEDIS del POF 2023 si è proceduto con la ricognizione delle necessità strategiche dell'Assessorato, dei fabbisogni formativi degli operatori, alla verifica delle liste d'attesa dei corsi già realizzati e ricognizione delle cogenze normative nel settore dell'emergenza urgenza, alla programmazione delle azioni formative prioritarie sulla base delle necessità rilevate ed infine alla predisposizione e revisione del POF 2023 con la direzione.

Sempre con riferimento al POF 2022 CEMEDIS sono stati realizzati 87 corsi sui 91 programmati per l'anno 2022 con 115 giornate, 933 ore, 1064 partecipanti.

Infine, per quanto attiene la qualità dell'offerta formativa del CEMEDIS, sia per quel che riguarda la valutazione di gradimento (indice di soddisfazione IS), sia per quanto riguarda la valutazione di apprendimento e di impatto la media dell'indice di soddisfazione ha raggiunto il 93% come riportato dal Report attività CEMEDIS anno 2022 Sezione A Piano delle Attività programmate 2022 e Sezione B Report attività realizzate.

Complessivamente per quanto attiene il Piano dell'Offerta Formativa del Cefpas 2022 il livello di realizzazione si è attestato al 85%, mentre il grado di soddisfazione espresso dai discenti è stato mediamente pari al 90%.

Infine per quanto attiene il Piano dell'Offerta Formativa del Cefpas 2023 si è proceduto con la progettazione avviata a partire dal mese di marzo 2022, integrata secondo le scadenze previste e completata entro il mese di dicembre 2022. Il POF 2023 è in linea con le azioni del PRP, con le indicazioni dell'Assessorato Salute e rispondente alle specifiche richieste pervenute da Aziende ed Enti del SSR. Per gli ambiti specialistici hanno contribuito alla definizione del POF 2023 anche le Società e le Associazioni scientifiche. Il Piano consta di varie iniziative formative che, in parte, rappresentano la prosecuzione di percorsi pluri-modulari già avviati nel 2022 e i Progetti a valere sui fondi PSN ed europei. A queste si aggiungono nuove attività progettate su commessa dell'Assessorato Regionale della Salute e dell'Assessorato alla Famiglia e alle Politiche Sociali, su richiesta da parte delle Aziende del SSR e i corsi di Formazione Manageriale destinati al top e al middle management delle aziende sanitarie (corsi FM per DG, DS e DA; corsi FM per DSC; ricertificazione per DS e DSC). Altre iniziative (executive master e corsi di alta formazione) affrontano ambiti tematici di peculiare interesse specialistico. Da segnalare i Convegni progettati in collaborazione con le Società e le Associazioni scientifiche che vedono un funzionale lavoro congiunto tra Servizio Programmazione Formazione, Servizio Comunicazione e Direzione della Formazione.

)

3. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il D.lgs 74/2017 prevede più livelli di performance organizzativa collegati ad obiettivi generali, definiti dalla mission e dal macrosistema di obiettivi propri del SSR, e ad obiettivi specifici, propriamente definiti nell'ambito dell'autonomia dell'Ente.

Al CEFPAS si individuano i seguenti livelli di misurazione della Performance:

- Performance organizzativa dell'Ente
- Performance individuale dei Dirigenti
- Performance individuale del personale del comparto.

Il percorso valutativo della performance individuale annuale si svolge con fasi e tempi comuni al Comparto e alla Dirigenza. La Direzione aziendale, anche sulla base degli obiettivi strategici ad essa assegnati dagli organismi regionali e della relativa pianificazione, procede alla definizione e assegnazione degli obiettivi operativi annuali alle Aree Funzionali, esitando il Piano annuale delle Performance. Il Cefpas ha individuato 4 aree strategiche di attività a cui sono stati collegati i rispettivi obiettivi strategici ed operativi, a loro volta declinati in Azioni specifiche.

AREA DELL'ORGANIZZAZIONE	AREA DELLA TECNOLOGIA	AREA DELLA STRATEGIA	AREA DELLA FORMAZIONE
<i>Rafforzamento organizzativo e strutturale</i>	<i>Rafforzamento tecnologico</i>	<i>Posizionamento strategico</i>	<i>Rinforzare il ruolo del Cefpas nel panorama dell'offerta formativa sanitaria</i>
Definire e consolidare la Struttura Organizzativa interna	Consolidare il posizionamento strategico del Cefpas come hub digitale per le Aziende del sistema sanitario	Consolidare il posizionamento strategico del Cefpas a livello regionale	Consolidare l'offerta formativa del Centro nel panorama regionale
Definire e consolidare la Struttura Organizzativa esterna		Consolidare il posizionamento strategico del Cefpas a livello nazionale	Ampliare offerta formativa del Centro nel panorama nazionale

3.1 La Performance organizzativa

Per *performance organizzativa* si intende il buon andamento della stessa, misurata sul confronto con gli stakeholder, sul rispetto delle procedure in uso al Centro, sull'esito di indagini di customer satisfaction, sull'esito dei controlli effettuati sui tempi di liquidazione dei pagamenti. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance 2022, come previsto dal PIAO, prevede aree di valutazione della performance organizzativa, secondo le indicazioni art.8 del d.lgs. 150/2009,

modificato dal d.lgs. 74/2017, come suggerito anche dalla Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (Civit) nelle delibere 104 e 112/2010 e nelle "Linee guida per il Piano della Performance" del Dipartimento della Funzione Pubblica di giugno 2017 e ss.mm.ii.

Coerentemente con la programmazione strategica e con gli obiettivi assegnati alla Direzione Generale da parte dell'Assessorato sono, conseguentemente, state declinate ai Servizi/uffici le singole azioni attribuendo ad ognuna un peso, un indicatore e un criterio di misurazione.

La performance organizzativa è misurata attraverso un set di indicatori associati agli obiettivi strategici ed operativi, al fine di valutare la performance complessiva rispetto agli obiettivi prefissati. La metodologia adottata si ispira al modello Balanced scorecard (BSC) adattato alla specificità del contesto dell'Ente. Nelle linee generali, questo modello appare utile e di supporto per una gestione strategica dell'amministrazione e, nello specifico, offre l'opportunità di tradurre agevolmente la missione e le politiche aziendali in misure di performance che tengano conto dell'orientamento all'utente, della gestione dei processi e dello sviluppo futuro dell'organizzazione. Le quattro prospettive della BSC - creazione del valore, orientamento al cliente, gestione per processi e sviluppo futuro dell'organizzazione- hanno fatto da guida e sono state adattate per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa del Centro.

È compito dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) misurare e valutare la performance organizzativa del Centro. L'OIV si avvale del supporto e della collaborazione della Struttura Tecnica Permanente. Nell'anno 2022, la performance organizzativa del Centro ha ottenuto una valutazione del 100%.

Lo schema definitivo degli obiettivi di performance 2022, individuati dalla Direzione del Centro, è rappresentato dalla figura seguente che riporta, oltre ai pesi e agli indicatori di misurazione per ogni singola azione, anche i Servizi/Uffici assegnatari delle responsabilità del perseguimento dell'obiettivo.



3.2 Performance individuale dei Dirigenti

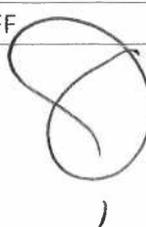
Formano oggetto della valutazione, secondo i pesi indicati nelle rispettive schede, le competenze professionali, i comportamenti organizzativi, il contributo alla performance organizzativa dell'Ente, il raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati.

Il raggiungimento degli obiettivi affidati alla Dirigenza è monitorato dalla Direzione, secondo le procedure previste dal Regolamento approvato con deliberazione del Centro n. 1101/20.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi tra la Direzione strategica e i Dirigenti, avviene in seguito ad incontri, riunioni nonché con email e condivisione di documenti. L'assegnazione degli obiettivi è formalizzata mediante la sottoscrizione e accettazione della scheda utilizzata per la valutazione finale effettuata dal Direttore del Centro.

Nell'anno 2022, tutti i Dirigenti in servizio presso il Centro hanno ottenuto una valutazione del 100%.

	Dirigenti	valutazione
1	STAFF/Cemedis	100%
2	ICT	100%
3	ICT	100%
4	Servizio Comunicazione	100%
5	Servizio Provveditorato	100%
6	Ufficio tecnico e Patrimonio	100%
7	Servizi Affari Generali/Risorse umane/Economico finanziario	100%
8	Direzione Formazione	100%
9	STAFF	100%
10	STAFF	100%
11	STAFF	100%
12	STAFF	100%

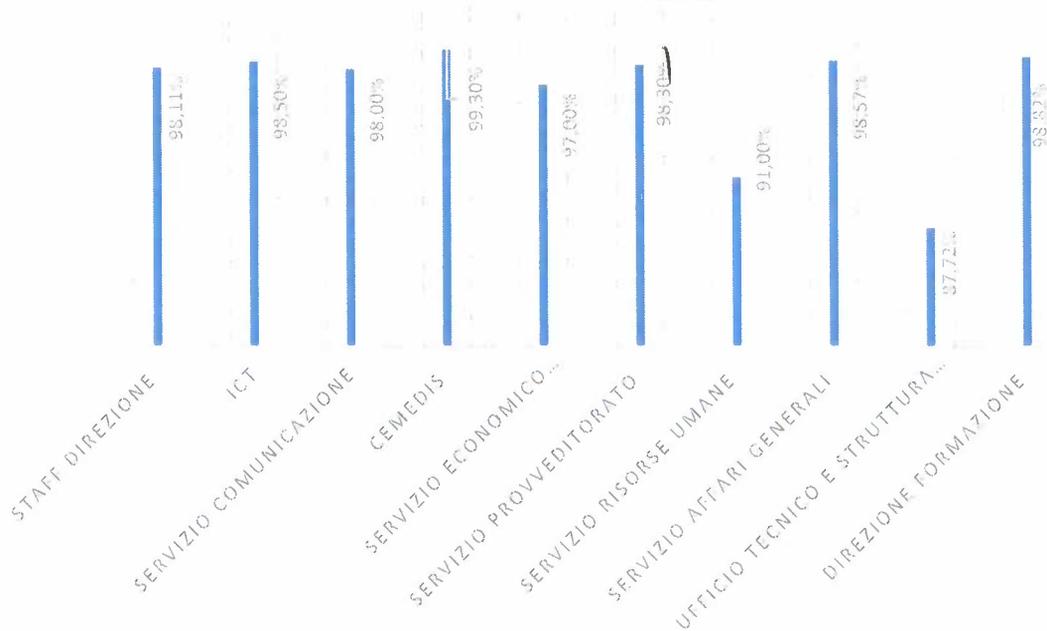


3.3 Performance Individuale del personale del comparto

Per *performance individuale* si intende l'insieme dei risultati raggiunti dal singolo collaboratore, oltre ai comportamenti e alle competenze espresse. Prestare attenzione al processo di valutazione individuale è funzionale al progressivo miglioramento della qualità complessiva delle prestazioni e dei servizi resi dal Centro, il quale rappresenta la principale finalità dell'intero ciclo di gestione della performance. Sul piano individuale, consente la valorizzazione delle capacità e delle competenze dei singoli, sul piano organizzativo, il miglioramento della performance dei singoli comporta di conseguenza anche un miglioramento dell'intera organizzazione e dei servizi erogati. L'assegnazione degli obiettivi individuali è formalizzata con la sottoscrizione e accettazione della scheda utilizzata per la valutazione finale. L'esito della valutazione delle performance individuali, relativamente a comportamenti e competenze, costituisce uno degli elementi cui fare riferimento nell'attribuzione del punteggio per le progressioni economiche (attribuzione fasce retributive). Formano oggetto della valutazione, secondo i pesi indicati nelle rispettive schede personali di valutazione, le competenze professionali, i comportamenti organizzativi e il contributo alla performance organizzativa assegnando il seguente obiettivo, nel secondo semestre del 2022:

"Contribuire al buon andamento dell'area di servizio attraverso l'analisi del contesto e l'apporto costruttivo alle esigenze organizzative" (modello scheda allegata).

Per il 2022 il Direttore del Centro, in assenza dei Direttori delle due aree, Amministrativa e Formazione, su proposta del dirigente del servizio ha valutato la performance individuale del personale del Comparto. Nell'anno 2022, la performance individuale del comparto ha ottenuto una valutazione media del 95,75%. Di seguito il prospetto riepilogativo delle medie delle valutazioni individuali per singoli servizi.



Valutazione individuale comparto		
PERFORMANCE 2022	Servizio/n. dipendenti	Percentuale media punteggio
	Staff Direzione (9)	98,11%
	ICT (2)	98,50%
	Servizio Comunicazione (1)	98,00%
	Cemedis (10)	99,30%
	Servizio Economico Finanziario (3)	97,00%
	Servizio Provveditorato (10)	98,30%
	Servizio Risorse Umane (5)	91,00%
	Servizio Affari Generali (8)	98,57%
	Ufficio Tecnico e Struttura progettazione (22)	87,72%
	Direzione Formazione (28)	98,82%

4. Conclusioni

Il ciclo della performance 2022 ha registrato termini differiti a causa dell'insediamento del neo nominato OIV in data 12 giugno 2023, conseguente ad un avvicendamento dei vertici della Struttura e ad un periodo di commissariamento protratto da inizio 2023 e fino a 5 aprile 2023. Tutte le risultanze di cui sopra riassumono le attività svolte dal Centro nell'anno 2022 e il raggiungimento degli obiettivi di performance. I risultati conseguiti nel suo complesso hanno consentito di misurare l'apporto dei diversi servizi/uffici, che svolgono differenti attività, all'obiettivo complessivo dell'Ente. Il ciclo della performance per il CEFPAS ha visto l'impegno attivo di tutto il personale del comparto, a tempo determinato e a tempo indeterminato, e della dirigenza consentendo la massima partecipazione delle risorse umane al conseguimento dei risultati aziendali.

Il ciclo della performance per il Centro non rappresenta soltanto la realizzazione di un adempimento normativo, ma, soprattutto, l'opportunità per predisporre uno strumento fondato sulla profonda connessione tra programmazione, obiettivi, risorse, attività e risultati. La valutazione della performance dell'Ente, in considerazione dei risultati raggiunti è da considerarsi soddisfacente seppur fa registrare la necessità di mettere a punto migliori

strumenti di programmazione delle attività e soprattutto di monitoraggio e controllo degli obiettivi in corso d'anno. Su tali criticità si concentrerà l'impegno della direzione per il prossimo 2023 al fine di rendere il ciclo della performance pienamente allineato alle previsioni normative e regolamentari.

Roberto **Sanfilippo**
Direttore del Centro



Si allegano alla presente relazione:

Allegato 1. Modello Scheda di valutazione per il comparto

Allegato 2. Modello Scheda di valutazione della dirigenza a titolo di esempio non esaustivo

Allegato 3. Elenco attività Piano Regionale della Prevenzione (PRP)

Allegato 4. Elenco convenzioni/accordi di collaborazione stipulati



/



Valutatore		Valutato	
Profilo professionale		Categoria	Titolo di Studio
Assegnazione A.F./Servizio (con delibera o ordine di servizio)			
Periodo valutato	Dal		Al

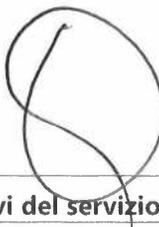
La valutazione delle competenze professionali (Sez. A.1) fa riferimento all'insieme delle conoscenze, capacità, abilità che il dipendente ha messo in campo nell'anno di riferimento, richiesti dal profilo professionale; l'insieme di tali competenze vengono valutate in relazione alla "prestazione attesa".

La valutazione dei comportamenti organizzativi (Sez. A.2) fa riferimento alle azioni svolte dal dipendente nell'anno di riferimento in adempimento ad obblighi normati o a scelte gestionali ed etiche dell'Ente.

La scala di giudizio, articolata su cinque gradi, valuta il grado di scostamento verso l'alto o verso il basso dell'insieme delle prestazioni erogate rispetto a quelle attese che corrispondono alla valutazione.

LEGENDA SCALA DI VALUTAZIONE	
VALUTAZIONE DI PERFORMANCE	PUNTEGGIO
è un punto di debolezza	1
necessita di miglioramento	2
è soddisfacente	3
è un punto di forza	4
un punto di eccellenza	5

Sez. A.1 COMPETENZE PROFESSIONALI	Peso 25/100	Punteggio (1-5)
1. ORIENTAMENTO AL PROBLEM SOLVING <i>Capacità di individuare con tempestività e chiarezza gli aspetti critici del problema e contribuire alla sua risoluzione anche attraverso proposte innovative</i>		
2. AUTONOMIA E RESPONSABILITA' DEL RUOLO PROFESSIONALE <i>Autonomia nello svolgimento delle proprie mansioni e assunzione di responsabilità nel concreto agire del proprio ruolo</i>		
3. CAPACITA' DI REALIZZARE IL PROPRIO RUOLO PROFESSIONALE CON QUALITA' <i>Esercizio delle competenze tecnico specifiche con accuratezza e rapidità di esecuzione della prestazione richiesta, nel rispetto delle scadenze</i>		
4. SVILUPPO PROFESSIONALE <i>Interesse al miglioramento delle proprie competenze, anche attraverso la partecipazione a percorsi formativi aziendali ed extra aziendali, con conseguente esercizio delle nuove competenze acquisite nel proprio lavoro</i>		
5. GESTIONE DELLE CRITICITA' <i>Capacità di operare in situazioni critiche con equilibrio e lucidità</i>		
TOTALE SEZIONE A.1		

Sez. A.2 COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	Peso 25/100	Punteggio (1-5)
1.INTEGRAZIONE NELL'ORGANIZZAZIONE E SPIRITO DI COLLABORAZIONE CON I SUPERIORI E I COLLEGHI <i>Partecipare attivamente ai processi interni in quanto parte di un sistema, anche attraverso il lavoro in team nel settore di appartenenza o tra settori diversi</i>		
2.RELAZIONE INTERPERSONALE CON IL CLIENTE <i>Relazionarsi con professionalità, dando informazioni chiare ed esaustive attraverso i vari canali istituzionali</i>		
3.FLESSIBILITA' E COMPORAMENTO RESPONSABILE <i>Adattarsi ad eventi imprevisti o ad eventi che modificano l'ordinario orario e sede di lavoro o ad altre esigenze importanti per il Centro</i>		
4.PRECISIONE E REGOLARITA' NEL LAVORO <i>Regolarità in servizio e puntualità nell'orario di lavoro, garantendo la funzionalità del servizio ed i rapporti con l'utenza, anche in occasione di particolari eventi organizzati dal Centro</i>		
5.ETICA NEL LAVORO <i>Rispettare le disposizioni di servizio e il codice di comportamento nei termini previsti dal CCNL secondo qualifica di appartenenza, con particolare attenzione alla riservatezza e al segreto d'ufficio</i>		
TOTALE SEZIONE A.2		
TOTALE SEZIONE A		
Sez. B.1 RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI/REALIZZAZIONE AZIONI	Peso 30/100	
OBIETTIVO OPERATIVO		Peso Obiettivo (su 100)
		Contributo al raggiungimento obiettivo (1-5)
1) Contribuire al raggiungimento degli obiettivi del servizio		
TOTALE SEZIONE B.1		
SEZ. B.2 CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (DI A.F./ SERVIZIO) <i>Contribuire al buon andamento dell'area di servizio attraverso l'analisi del contesto e l'apporto costruttivo alle esigenze organizzative</i>	Peso 20/100 Contributo al raggiungimento (1-5)	
TOTALE SEZIONE B.2		
TOTALE SEZIONE B		

Data _____ Il dipendente per presa visione e notifica degli obiettivi assegnati _____

Giudizio del valutatore sugli elementi di criticità rilevati e sulle proposte di miglioramento:

Osservazioni del valutato rispetto alla valutazione ottenuta:

Data _____ Il valutatore/Direttore _____

Data _____ Il dipendente per presa visione e notifica della valutazione finale _____

TOTALE PUNTEGGIO

Valutatore				Dirigente Valutato			
Profilo professionale				Categoria	Area Dirigenza		
Titolare dell'incarico	SI	NO					
Tipologia dell'incarico							
Decorrenza dell'incarico							
Periodo valutato	dal				al		

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

Sez. A. COMPETENZE E COMPORTAMENTI GENERALI P E S O 40 /100

	Punt. (1-5)
CAPACITÀ TECNICO SPECIALISTICHE <i>1 Qualità delle competenze tecnico specialistiche agite per la gestione delle attività di servizio</i>	
FORMAZIONE PROFESSIONALE <i>2 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.</i>	
PROBLEM SOLVING <i>3 Capacità di analisi e diagnosi del problema ed elaborazione di soluzioni costruttive</i>	
AUTONOMIA DECISIONALE E RESPONSABILITÀ <i>4 Presa di decisioni in autonomia, anche in condizioni d'incertezza ed emergenza, e assunzione delle relative responsabilità rispondendone direttamente.</i>	
INNOVAZIONE <i>5 Proposta di soluzioni metodologiche e tecniche innovative che concorrono al miglioramento dei processi di lavoro e allo sviluppo della qualità del servizio</i>	
RELAZIONE INTERPERSONALE <i>6 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.</i>	
<i>7 Orientamento ai bisogni dell'utenza con la creazione di spazi per l'ascolto ed il trasferimento delle informazioni.</i>	
LEADERSHIP E CAPACITÀ ORGANIZZATIVE <i>8 Autorevolezza Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli adeguatamente e curandone lo sviluppo professionale</i>	
<i>9 Capacità di direzione e coordinamento del gruppo di lavoro cui è preposto</i>	
COLLABORAZIONE E LAVORO DI SQUADRA <i>10 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.</i>	

COMUNICAZIONE ORGANIZZATIVA <i>11 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.</i>	
<i>12 Prevenzione di conflitti organizzativi derivanti dall'utilizzo di risorse condivise per gestirli con efficacia</i>	
FLESSIBILITA' <i>13 Disponibilità ad adattarsi alle richieste e ai cambiamenti dell'organizzazione o dei compiti.</i>	
ETICA NEL LAVORO <i>14 Declinazione dei propri comportamenti professionali nel rispetto delle norme condivise</i>	
TOTALE SEZIONE A	

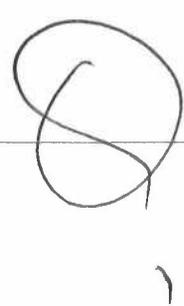
Sez B. **PESO 60/100**

B 1 RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI **60/100**

Firma del dipendente per presa visione e notifica degli obiettivi _____ data _____

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 _____

Allegato 3

METAEMOZIONI SALUTE: L'EMPOWERMENT EMOTIVO DEGLI OPER. SANITARI PER IL FRONTEGGIAMENTO DELLO STRESS LAVORATIVO LEGATO ALLA SITUAZIONE DI COVID MODULO 2 - PROGETTO PSN FORMAINFORTUNIO
IL BENESSERE DELLE PERSONE AFFETTE DA DEMENZA E DEI LORO CAREGIVER DURANTE LA PANDEMIA DA COVID-19. L'APPROCCIO NARRATIVO
METAEMOZIONI-SALUTE: "L'EMPOWERMENT EMOTIVO DEGLI OPERATORI SANITARI PER IL FRONTEGGIAMENTO DELLO STRESS LAVORATIVO LEGATO ALLA SITUAZIONE DI COVID" - PROGETTO PSN FORMAINFORTUNIO
PANDEMIA E INFODEMIA: QUANDO AD AMMALARSI E' LA COMUNICAZIONE
LA TUTELA DEI RISCHI PSICO-SOCIALI CORRELATI ALL'EMERGENZA SANITARIA PER L'INFEZIONE DA COVID-19: STRESS, BURNOUT E MOBBING - PROGETTO PSN FORMAINFORTUNIO
LA TUTELA E LA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI DETERMINATE DAL COVID -19 - PROGETTO PSN FORMAINFORTUNIO
SISTEMA ORGANIZZATIVO E GESTIONALE PER LA PREVENZIONE E IL CONTROLLO DEL RISCHIO DA COVID-19 - PROGETTO PSN FORMAINFORTUNIO
Aggiornamento per Lavoratori "Tutela della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro" - PROGETTO PSN FORMAINFORTUNIO
EXECUTIVE MASTER IN IMPLANTOLOGIA COCLEARE - MODERNE PROSPETTIVE PER IL SORDO PROFONDO
PROGRAMMA REGIONALE SULLA SICUREZZA ALIMENTARE - CORSO CONTROLLI SUGLI ALIMENTI, ETICHETTATURA E FRODI
PROGRAMMA REGIONALE SULLA SICUREZZA ALIMENTARE - CORSO TARSIN ED ETICHETTATURA NUTRIZIONALE
CORSO DI FORMAZIONE SUI DISTURBI DEL NEUROSVILUPPO PSICOPATOLOGICI
PSN OFFICINE ARTETERAPIA: LABORATORIO NASCITA ED EVOLUZIONE DELLA MUSICOTERAPIA
PSN OFFICINE ARTETERAPIA: Laboratorio 1 - Nascita ed evoluzione della Musicoterapia CLASSE 2
PSN OFFICINE ARTETERAPIA: Laboratorio 2 - "Musicoterapia Recettiva Analitica" Classe 2
PSN OFFICINE ARTETERAPIA: LABORATORIO DI ARTE TERAPIA "MUSICOTERAPIA RECETTIVA ANALITICA"
PSN OFFICINE ARTETERAPIA: LINGUE DEI SEGNI E TEATROTERAPIA
PSN OFFICINE ARTETERAPIA: LINGUE DEI SEGNI E TEATROTERAPIA
PSN OFFICINE ARTETERAPIA: Laboratorio 4 "L'arteterapia come approccio protesico in favore dei caregiver di persone con demenza di Alzheimer"
PSN OFFICINE ARTETERAPIA: L'ARTETERAPIA COME APPROCCIO PROTETICO IN FAVORE DEI CAREGIVER DI PERSONE CON DEMENZA DI ALZHEIMER
PSN OFFICINE ARTETERAPIA: LA DANZAMOVIMENTO TERAPIA PER L'INTELLIGENZA EMOTIVA
PSN OFFICINE ARTETERAPIA: LA DANZAMOVIMENTO TERAPIA PER L'INTELLIGENZA EMOTIVA
PSN OFFICINE ARTETERAPIA: MUSICOTERAPIA ATTIVA: IL MODELLO BENEZON PER LA SPERIMENTAZIONE DELLA COMUNICAZIONE" LABORATORIO DI ARTE TERAPIA
PSN OFFICINE ARTETERAPIA: MUSICOTERAPIA ATTIVA: IL MODELLO BENEZON PER LA SPERIMENTAZIONE DELLA COMUNICAZIONE" LABORATORIO DI ARTE TERAPIA
PSN OFFICINE ARTETERAPIA: IL METODO AUTOBIOGRAFICO CREATIVO PER IL TEAM BUILDING
PROGETTO PAIDEIA – CORSO PER FORMATORI EDUCAZIONE SESSUALE, UN PROCESSO DI LONG LIFE LEARNING COMUNICARE AI GIOVANI
IL PAZIENTE CONSAPEVOLE E L'EMPOWERMENT DEL MALATO

DISTURBI DA ALIMENTAZIONE INCONTROLLATA: DALLA FORMAZIONE ALLA APPROPRIATEZZA DELLE CURE
IL GAP: EPIDEMIOLOGIA, DIAGNOSI E PRINCIPALI MANIFESTAZIONI
IL GAP: EPIDEMIOLOGIA, DIAGNOSI E PRINCIPALI MANIFESTAZIONI
LA PREVENZIONE DEL GAP
LA PREVENZIONE DEL GAP
TRATTAMENTO E RIABILITAZIONE DELLA DIPENDENZA DA GAP
TRATTAMENTO E RIABILITAZIONE DELLA DIPENDENZA DA GAP
GAP LAVORO DI RETE E STRATEGIE SOCIO-EDUCATIVE
LA VALUTAZIONE ORTOTTICA VERSO LA RICERCA
SEMINARIO GAP
IL TSRM NELLO SCREENING MAMMOGRAFICO
PROGETTAZIONE DEL MODELLO DI FORMAZIONE CONTINUA NELL'AMBITO DEI PROGRAMMI DI SCREENING MAMMOGRAFICO IN SICILIA
TAVOLA ROTONDA SCREENING MAMMOGRAFICO
LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA AGENTI CHIMICI
LA GESTIONE DELLE EMERGENZE INCENDIO ED EMERGENZE BIOLOGICHE NELLE AZIENDE SANITARIE
I SISTEMI DI GESTIONE SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (SGLS) IN SANITÀ PER UNA GESTIONE INTEGRATA DEL RISCHIO
IL CONTROLLO DELLE SOSTANZE, DELLE MISCELE E DEGLI ARTICOLI: VIGILANZA, CAMPIONAMENTI E SANZIONI
PSN 2017-2018 - Prevenzione e riduzione delle esposizioni a sostanze e prodotti chimici: Informazione e Formazione sul Regolamento REACH, CLP e BIOCIDI" - (Prog. REACH, CLP e BIOCIDI) -
PRP - ELEMENTI DI VISIONE E INQUADRAMENTO METODOLOGICO GENERALE
RETE ASSISTENZIALE PER LE DEMENZE
IL RUOLO DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO IN TEMA DI STRESS LAVORO CORRELATO E RISCHI PSICO-SOCIALI
IL RUOLO DEL PREPOSTO PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO PER IL RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO E RISCHI PSICO-SOCIALI
IL RUOLO DEL DIRIGENTE/DELEGATO PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO PER IL RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO E RISCHI PSICO-SOCIALI
L'IMPLEMENTAZIONE DI OBIETTIVI E AZIONI REGIONALI DEL PP01 "SCUOLE CHE PROMUOVONO SALUTE"
L'IMPLEMENTAZIONE DI OBIETTIVI E AZIONI REGIONALI DEL PP02 "COMUNITÀ ATTIVE"
L'IMPLEMENTAZIONE DI OBIETTIVI E AZIONI REGIONALI DEL PP03 "LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE"
CONFORMITA' CHIMICA INTEGRATA DEI PRODOTTI
LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA AGENTI FISICI
IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI (DVR) 2.0
IINFORTUNI E INCIDENTI SUL LAVORO, MALATTIE PROFESSIONALI – MO04
L'IMPLEMENTAZIONE DI OBIETTIVI E AZIONI REGIONALI
TAT FARMACISTI

Allegato n. 4

ACCORDO DI COLLABORAZIONE TRA IL CEFPAS E CONFINDUSTRIA SIRACUSA
ACCORDO DI COLLABORAZIONE TRA IL CEFPAS E SICINDUSTRIA, PARTNER ENTERPRISE EUROPE NETWORK (EEN)
ACCORDO DI COLLABORAZIONE TRA IL CEFPAS E L'ORDINE INTERPROVINCIALE DEI CHIMICI E DEI FISICI DELLA SICILIA
CONVENZIONE TRA IL CEFPAS E LIBERA UNIVERSITÀ MARIA S.S. ASSUNTA, IN BREVE "LUMSA".
CONVENZIONE TRA IL CEFPAS E L'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MESSINA
CONVENZIONE TRA IL CEFPAS E L'UNIVERSITÀ TELEMATICA DEGLI STUDI IUL, IN BREVE "IUL".
CONVENZIONE TRA IL CEFPAS E L'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SALERNO, IN BREVE "UNISA".
ACCORDO DI COLLABORAZIONE TRA IL CEFPAS E CONFINDUSTRIA CATANIA
ACCORDO DI COLLABORAZIONE TRA IL CEFPAS E L'ASSOCIAZIONE MEDICI ENDOCRINOLOGI (AME)
ACCORDO DI PROGRAMMA TRA IL CEFPAS E L'AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE 9 TRAPANI.
ACCORDO DI COLLABORAZIONE TRA IL CEFPAS E ASSESSOREATO REGIONALE DELL'ISTRUZIONE E DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE.
ACCORDO DI COLLABORAZIONE TRA IL CEFPAS E AIDC (ASSOCIAZIONE ITALIANA DOTTORI COMMERCIALISTI).
ACCORDO DI COLLABORAZIONE TRA IL CEFPAS E A.O.U. POLICLINICO "G. RODOLICO-SAN MARCO"
ACCORDO DI PROGRAMMA PER LA REALIZZAZIONE DI UN PARCHEGGIO NELLE AREE DI PROPRIETÀ DEL COMUNE DI MONREALE PER SERVIRE LE FUTURE ATTIVITÀ
CONVENZIONE DI TIROCINIO, FORMAZIONE ED ORIENTAMENTO TRA IL CEFPAS E L'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI URBINO
ACCORDO DI COLLABORAZIONE PER LA REALIZZAZIONE DI EVENTO FORMATIVE ECM TRA IL CEFPAS E L'ASSOCIAZIONE ITALIANA DI EPIDEMIOLOGIA (AIE)
ACCORDO DI COLLABORAZIONE TRA IL CEFPAS E LA LEGA NAVALE ITALIANA SEZIONE DI PALERMO.
CONVENZIONE TRA IL CEFPAS E PRESIDENZA - DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE
ACCORDO PER CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE PER 46 AGENTI FORESTALI TRA IL CEFPAS E IL COMANDO DEL CORPO FORESTALE DELLA REGIONE SICILIANA

