

REPUBBLICA ITALIANA
Regione Siciliana



ASSESSORATO DELLA SALUTE
Dipartimento Regionale per la Pianificazione Strategica

PIANO DI LAVORO 2018

L'art. 91 del Contratto Collettivo Regionale di lavoro del comparto non dirigenziale definisce il piano di lavoro quale "documento di programmazione annuale all'interno del quale il responsabile della struttura di massima dimensione individua le attività di competenza, i livelli di risultato attesi coerentemente con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili".

Il Piano di lavoro, pertanto, quale documento unico di programmazione, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione definisce e attua le proprie strategie operative finalizzate al perseguimento degli obiettivi istituzionali, presidenziali e assessoriali, coinvolgendo peraltro, tutti "i dipendenti in servizio presso la struttura".

Il Piano di lavoro consente pertanto, che tutte le strutture del Dipartimento facendo riferimento al piano comune possano, ciascuno per la loro parte, collaborare al raggiungimento degli obiettivi dipartimentali.

Ai fini della formulazione del suddetto Piano, in ossequio alle previsioni giuste art.2 bis della legge regionale n. 10/2000, i dirigenti responsabili delle strutture del Dipartimento sono invitati a formulare proposte di obiettivi e ad individuare, per ciascuna risorsa umana assegnata, le azioni/obiettivi di competenza.

Tale programmazione deve essere coerente con gli indirizzi governativi, nelle more della formalizzazione dei nuovi Piani delle performance assessoriali, dai quali potrebbero scaturire per il Dipartimento nuovi obiettivi operativi, che nel caso, diventeranno integrazione del Presente Piano di Lavoro. Il Piano di lavoro consente, altresì, attraverso il continuo monitoraggio dei flussi informativi forniti dalle strutture dipartimentali, una costante verifica dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati nonché l'adozione di eventuali azioni correttive che si dovessero rendere necessarie.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL DIPARTIMENTO

Con il Decreto del Presidente della Regione 14 giugno 2016 n.12, è stata rimodulata la struttura di questo Dipartimento Pianificazione Strategica, così come segue:

- Unità di Staff - Controllo di Gestione
- Unità di staff - Unità di controllo
- Area1- Coordinamento affari generali e comuni
- Area 2 - Controllo di gestione del S.S.R.
- Area Interdipartimentale 1 - Servizi generali
- Area Interdipartimentale 2 - Programmazione sanitaria regionale
- Area Interdipartimentale 3 - Affari giuridici
- Area Interdipartimentale 4 - Sistemi informativi, Statistica, Monitoraggi
- U.O.B. AI.4.- Area Statistica e progetti informatici
- Servizio 1- Personale del S.S.R. dipendente e convenzionato
- Servizio 2- Controllo degli Enti del S.S.R.-Percorsi attuativi di certificabilità
- Servizio 3- Gestione degli investimenti

Handwritten initials and signatures in blue ink.

- U.O.B. S3.1 - Monitoraggio acquisti in ambito sanitario
- Servizio 4 - Programmazione ospedaliera
- U.O.B. S4.1- Appropriately, percorsi clinici e nuovi modelli organizzativi e assistenziali
- Servizio 5 - Economico finanziario
- U.O.B. S5.1- Provvedimenti in favore degli Enti del Servizio Sanitario
- U.O.B. S5.2 - Gestione Sanitaria accentrata
- Servizio 6 - Emergenza urgenza sanitaria, isole minori ed aree disagiate
- Servizio 7 - Farmaceutica
- U.O.B. S7.1- Assistenza farmaceutica
- Servizio 8 - Programmazione territoriale ed integrazione socio/sanitaria
- U.O.B. S8.1- Organizzazione strutture e servizi distrettuali

Le risorse umane del Dipartimento risultano alla data odierna le seguenti, distribuite nell'ambito delle rispettive strutture di appartenenza:

STRUTTURE	OPERATORI	COLLABORATORI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI	DIRIGENTI
U.Staff CdG	0	0	2	1	1
Unità di controllo	0	0	3	1	1
Area 1	1	4	4	3	1
Area 2	1	0	1	1	1
Area I.1	7	1	14	3	1
Area I. 2	1	0	1	1	1
Area I. 3	0	4	4	1	1
Area I.4	1	0	4	0	1
Servizio 1	0	2	4	3	1
Servizio 2	1	0	0	1	1
Servizio 3	0	1	2	8	2
Servizio 4	1	1	6	2	2
Servizio 5	0	3	4	4	1
Servizio 6	2	0	1	2	1
Servizio 7	0	2	1	1	1
Servizio 8	1	2	1	5	2

NATURA E FINALITA' DEL PIANO LAVORO

L'attività programmata in esecuzione del Piano di Lavoro, ha il suo fondamento principale, nel miglioramento delle prestazioni fornite dalle Strutture del Dipartimento e sul perseguimento dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, al fine della predisposizione e gestione degli strumenti di natura amministrativa necessari per supportare l'azione di governo.

Nella considerazione che all'interno del Piano di Lavoro vanno programmate tutte le attività lavorative svolte dalle unità di personale in servizio, nel presente documento sono rappresentati gli elementi necessari alla successiva fase gestionale di attuazione, con indicazione dei risultati attesi e delle risorse umane disponibili dedicate.

Il Piano di Lavoro, come documento di programmazione dell'attività del Dipartimento, è, pertanto, lo strumento con il quale l'amministrazione formalizza e rende operative le proprie strategie per il perseguimento degli obiettivi istituzionali, degli obiettivi discendenti dalla Direttiva del Presidente della Regione nonché dalla Direttiva assessoriale.

In particolare, per quanto riguarda le specifiche attività istituzionali del Dipartimento Pianificazione Strategica, com'è noto nell'ambito del processo di riqualificazione del Sistema Sanitario Regionale, la Regio-

ne siciliana si è avvalsa della facoltà prevista dall'art. 15, comma 20, del D.L. n. 95/2012, convertito in L. n. 135/2012 ed in continuità con il "Programma di Consolidamento e Sviluppo delle misure strutturali e di innalzamento del livello di qualità del Sistema Sanitario Regionale" 2013-2015 è stato presentato ai Ministeri competenti il nuovo POCS per gli anni 2016-2018.

Il nuovo Programma prevede determinati adempimenti a carico di questo Dipartimento finalizzati al raggiungimento di obiettivi che riguardano sia il governo del Sistema Sanitario (certificabilità dei bilanci del SSR, piani di efficientamento) sia l'innalzamento del livello di qualità del SSR attraverso specifici interventi, spesso correlati tra loro, che interessano la rete ospedaliera, la rete della riabilitazione, la rete emergenza-urgenza, le reti tempo dipendenti, la rete territoriale, la rete laboratoristica, i flussi informativi, la gestione e il monitoraggio sull'acquisto dei beni e servizi e della spesa farmaceutica, il miglioramento della gestione finanziaria, i rapporti con gli erogatori privati, la promozione dell'integrazione socio-sanitaria, i rapporti con le Università e il Controllo di gestione; i suddetti obiettivi sono peraltro soggetti alla valutazione dei tavoli tecnici di verifica ministeriali che effettuano un costante monitoraggio sugli stessi.

Alle suddette attività si aggiungono gli adempimenti discendenti da nuovi interventi normativi, in materia di: contabilità economico – patrimoniale per la gestione accentrata (D. Lgs. 118/2011); sviluppo dei Percorsi attuativi e di certificabilità (PAC) dei bilanci delle Aziende del S.S.R. (D.M. 1 marzo 2013) e la gestione programmatica del personale delle Aziende Sanitarie.

A fronte delle attività di competenza del Dipartimento Pianificazione Strategica si evidenzia la cronica carenza di personale in cui da lungo tempo versa l'Assessorato, con particolare riferimento ad alcune strutture considerate "strategiche", a seguito del pensionamento di talune unità di personale, situazione destinata ad aggravarsi nei prossimi mesi per il venire meno di ulteriori professionalità che saranno poste in quiescenza e della difficoltà nel reperire personale con analoga qualifica.

Al riguardo giova ricordare che l'Assessorato della Salute svolge un ruolo basilare per l'intera Regione, in quanto deve sostenere un impegno gestionale-organizzativo-amministrativo considerevole, che è possibile conseguire grazie al contributo del personale incardinato presso questa struttura, già insufficiente a far fronte al carico di lavoro dell'Assessorato che si rammenta essere oltre il 50% del bilancio della Regione, oltre a ciò, giova ribadire che per ottenere l'erogazione dei Fondi del S.S.N. è necessario che siano rispettati tutti i vincoli imposti dal Ministero della Salute e il raggiungimento di tutti questi obiettivi richiede un costante e programmato quotidiano impegno, in assenza del quale la Regione sarebbe sottoposta a penalizzazione finanziarie nell'assegnazione del FSN.

Si tenga presente che, il Piano di Lavoro rispondendo all'esigenza di pianificare le azioni da realizzare, permette all'amministrazione, mediante il costante monitoraggio tramite il sistema informatico GE.KO., di verificare i risultati e di adottare in tempo utile, eventuali azioni correttive, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

PARTECIPAZIONE DEL PERSONALE AL PERSEGUIMENTO DELLE AZIONI

Ai sensi dell'art. 92 comma 1 del CCRL del comparto non dirigenziale, *"la prestazione lavorativa del dipendente è finalizzata al miglioramento delle prestazioni fornite dalle strutture dell'Amministrazione."*

Pertanto ogni dipendente è da considerarsi parte attiva del processo di miglioramento dell'amministrazione ed infatti, l'art.91 comma 6 del CCRL ribadisce che, oltre l'obbligatorietà di formulare il Piano di Lavoro, è altresì obbligatoria la partecipazione al piano di lavoro di tutti dipendenti in servizio presso le singole strutture dipartimentali. Ed in particolare, per il raggiungimento dei vari obiettivi, a loro volta scomposti in azioni, possono partecipare più dipendenti, in base alle qualifiche di appartenenza ed al carico di lavoro assegnato.

A tal riguardo si rimanda al contenuto delle disposizioni impartite dalla Segreteria generale con circolare prot. n. 60459 del 22/12/15 e successiva integrazione prot. n. 10534 del 03/03/16 che, a seguito dell'entrata a regime delle sistema informativo GEKO per il controllo di gestione precisa che *"tutto il personale non dirigente delle singole Aree, Servizi, Unità di staff e operative dovrà essere agganciato agli obiettivi. Così operando il Piano di lavoro, documento unico di programmazione dei Dipartimenti e Uffici dell'Amministrazione regionale avrà l'immediato effetto di far partecipare tutti i dipendenti regionali (dirigenza e comparto) alle attività richieste dall'Amministrazione tramite direttive di programmazione presidenziali e assessoriali e attività riconducibili ai contenuti del citato art. 91 del comparto. Tutte attività, dunque, che se positivamente valutate, daranno diritto al conseguenziale trattamento accessorio."*

MONITORAGGIO

Periodicamente il **Controllo di gestione** effettua il monitoraggio dell'attività del Dipartimento, evidenziando i risultati ottenuti, gli scostamenti rispetto al risultato atteso e individuando eventuali interventi correttivi.

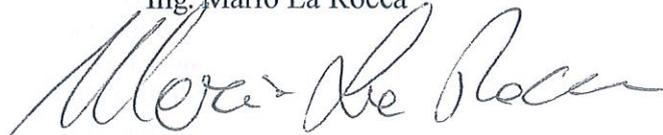
DISPOSIZIONI FINALI

Il programma d'azione proposto per l'esecuzione degli obiettivi del presente Piano di Lavoro di questo Dipartimento Pianificazione Strategica, è declinato in azioni, che trovano esplicitazione, nella programmazione effettuata da ciascun Dirigente di Struttura, anche ai fini della successiva compilazione della scheda B (Scomposizione obiettivi in azioni) di cui ai "Criteri di valutazione della dirigenza", nelle more dell'entrata in vigore del nuovo sistema di valutazione delle performance organizzative e dirigenziali, previsto dalla legge regionale 5 aprile 2011, n.5.

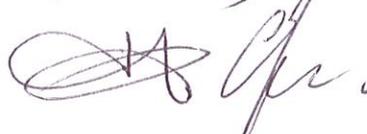
Si allegano le Schede di Programmazione degli obiettivi e delle attività di maggior rilievo delle Strutture del Dipartimento Pianificazione Strategica per l'anno 2018, con l'indicazione del personale impegnato nell'adempimento degli stessi.

IL DIRIGENTE GENERALE

Ing. Mario La Rocca



COEM-GUR


SADURS


VIL FPL


CISC
