

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

**CEFPAS**

CALTANISSETTA

DELIBERAZIONE

N. 608

OGGETTO: Approvazione Piano della Performance 2018-2020

L'anno duemiladiciotto il giorno 21 mese Maggio presso la sede del  
CEFPAS in Caltanissetta, Via Mulè,1

**IL LEGALE RAPPRESENTANTE F.F.**

Individuato con atto deliberativo n. 215 del 21/02/2018 di Presa d'atto del D.P. N. 22/SERV.1°/SG del 15/02/2018 e della Nota Assessoriale Prot.n A.I. 3/14779 del 20/02/2018 – Individuazione del Dott. Calogero Muscarnera, facente funzioni Legale Rappresentante del CEFPAS procede all'adozione della seguente deliberazione:

VISTA la legge 23.12.1978, n.833, istitutiva del S.S.N. e successive modifiche e integrazioni;

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

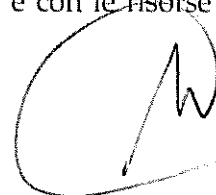
VISTO lo Statuto del Centro adottato con deliberazione consiliare n. 1 del 20 settembre 1997, modificato con deliberazione del C.d.A. 12 luglio 2000, n. 20, e approvato con Decreto Assessore per la Sanità 14/03/2001, n. 34145, in fase di revisione ed integrazione a seguito delle modifiche introdotte dalla L.R. 15 maggio 2013, n. 9;

VISTO il Decreto Legislativo 30.03.2001 n. 165 ad oggetto "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

RICHIAMATA la Legge 4 marzo 2009, n. 15, recante delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

CONSIDERATO che a norma di quanto stabilito dall'art. 3 del Decreto Legislativo n. 150 del 27.10.2009 avente ad oggetto "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", la misurazione e la valutazione della performance sono volte al raggiungimento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati raggiunti dai singoli e dalle unità organizzative;

PRESO ATTO che il Piano della Performance secondo quanto stabilito dall'art. 10, comma 1, lett. a) del succitato D.Lgs. 150/2009 è un documento programmatico triennale, in cui, in coerenza con il ciclo di programmazione triennale finanziaria e di bilancio e con le risorse



assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della Performance ed i target;

VISTO il "Regolamento per la misurazione e valutazione della performance dei dirigenti e del personale del comparto del CEFPAS e sistema premiante", adottato, ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009 e della normativa nazionale e regionale di riferimento, con la deliberazione 18/09/2014, n. 598 e modificato con la deliberazione n. 195 del 03/03/2017

VISTA la delibera CIVIT (ora ANAC) n. 112/2010 avente ad oggetto "Struttura e modalità di redazione del Piano della Performance" (art. 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150", con la quale la CIVIT ha formulato le linee guida per l'adozione del Piano;

VISTA la Legge 6 Novembre 2012 n. 190 ad oggetto "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

VISTO il Decreto Legislativo n. 33 del 14 Marzo 2013 ad oggetto "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";

CONSIDERATO che si rende necessario adottare il Piano della Performance 2018-2020;

VISTO il Piano della Performance 2018-2020 allegato e parte integrante del presente atto, articolato in n. 8 punti e n. 28 pagine, cui sono allegati le schede degli obiettivi 2018 per le aree di attività del Centro, questi ultimi sottoscritti nella seduta del 15 febbraio 2018 dalla Direzione del Centro, dalle Organizzazioni Sindacali e dalla RSU.

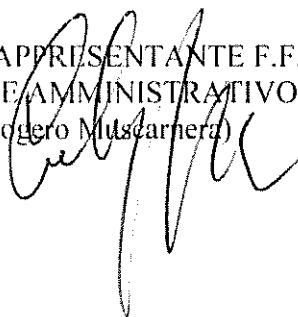
Il funzionario istruttore, visti gli atti di cui sopra, propone il presente provvedimento deliberativo.

SENTITO il parere del Direttore della Formazione,  
per le motivazioni di cui in premessa

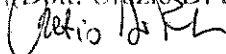
#### DELIBERA

1. di adottare il Piano della Performance 2018-2020 del CEFPAS allegato e parte integrante del presente atto che si compone di n. 8 punti e n. 28 pagine, a cui sono allegati le schede degli obiettivi 2018 per le tre aree di attività del Centro, condivisi con le OO.SS. e la RSU nella seduta del 15 febbraio 2018.
2. di trasmettere il presente provvedimento all'OIV del Centro tramite la Struttura Tecnica Permanente del Centro.
3. di pubblicare il presente atto nell'albo pretorio del Centro e nel sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

IL LEGALE RAPPRESENTANTE F.F.  
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
(Dott. Calogero Muscarnera)



Il funzionario istruttore  
(Dott. Orazio Di Pasqua)

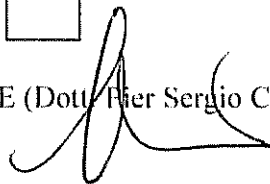


PARERE DEL DIRETTORE DELLA FORMAZIONE

FAVOREVOLE

NON FAVOREVOLE

IL DIRETTORE DELLA FORMAZIONE (Dott. Pier Sergio Caltabiano)



ANNOTATA AL N.

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

Area Funzionale Affari Generali  
Dott.ssa Mariassunta Saia  
giusta delega prot. n. 7296 del 17 luglio 2015





Regione Siciliana



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

---

## **Piano della performance 2018-2020**

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

---

## Sommario

<b>1. PRESENTAZIONE DEL PIANO</b> .....	3
<b>2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI</b> .....	3
2.1 Chi siamo.....	3
2.2 Cosa facciamo .....	3
2.3 Come operiamo .....	11
<b>3. IDENTITÀ</b> .....	12
3.1 L'amministrazione "in cifre".....	12
3.2 Mandato istituzionale e Missione.....	13
3.3 Albero della performance .....	15
<b>4. ANALISI DEL CONTESTO</b> .....	18
4.1 Contesto esterno .....	18
4.2 Contesto interno.....	19
<b>5. AREE DI INTERVENTO, OBIETTIVI STRATEGICI ED OBIETTIVI OPERATIVI</b> .....	25
5.1 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi .....	25
5.2 Obiettivi assegnati al personale dirigenziale.....	25
<b>6. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE</b> .....	25
6.1 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio.....	26
<b>7. TERMINOLOGIA DEL PIANO</b> .....	26
<b>8. ALLEGATO <i>Dettaglio di Aree, Aree funzionali, servizi, obiettivi e indicatori</i></b> .....	27

## 1. PRESENTAZIONE DEL PIANO

In ottemperanza agli adempimenti previsti dal art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i, il CEFPAS, Centro per la formazione permanente e l'aggiornamento del personale del servizio sanitario, redige il presente Piano della performance, così come disposto dalla normativa e dà avvio al ciclo di gestione della *performance* (articolo 4 del decreto). Si tratta di un documento programmatico triennale per il periodo 2018-2020 che rende espliciti, in coerenza con le risorse assegnate, gli obiettivi, gli indicatori ed i *target* su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della *performance*.

Sono stati considerati gli aspetti amministrativi e gestionali connessi all'attività del Centro. Il Piano è stato redatto dopo un confronto con il personale e con i principali stakeholder.

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

### 2.1 Chi siamo

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

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

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

- Direttore del Centro
- Collegio sindacale

### 2.2 Cosa facciamo

Gli articoli 20-22 del titolo III della legge n.30/93 definiscono l'ordinamento e i compiti del CEFPAS. Tra i compiti che la legge assegna, l'articolo 20 indica che esso provvede: *"alla formazione permanente e all'aggiornamento professionale degli operatori socio-sanitari e della scuola, limitatamente all'ambito socio-sanitario....., alla realizzazione in collaborazione con*

*l'Istituto superiore di sanità, di una scuola superiore di sanità per i dirigenti del servizio sanitario, ... alla ricerca nel campo delle scienze sanitarie nelle materie della formazione, della educazione alla salute e di medicina preventiva...*”

Al fine di perseguire le proprie finalità istituzionali il CEFPAS realizza attività di formazione, di supporto tecnico-scientifico e ricerca.

### **La formazione interaziendale**

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

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

### **La formazione in house, su commessa e individualizzata**

Obiettivo della Formazione In House (FIH) è creare interventi formativi “su misura”, progettati in stretta collaborazione con l'azienda - 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, progettazione dei contenuti formativi tenendo conto dei destinatari e del contesto professionale di riferimento, la definizione del programma formativo e delle modalità di realizzazione dell'evento formativo, la realizzazione del progetto formativo, la valutazione dell'intervento formativo realizzato e pianificazione dei follow up.

### **La formazione a distanza (FAD) eLearning**

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



## La formazione delle risorse umane

Il CEFPAS, per ragion d'essere e mandato istituzionale, considera da sempre la formazione uno strumento essenziale per la crescita delle persone e necessario per l'innalzamento del livello qualitativo del servizio offerto. La programmazione delle attività di formazione delle risorse umane del Centro intende quindi promuovere la cultura della Qualità, il coinvolgimento e l'empowerment di tutto il personale per la realizzazione di obiettivi collettivi ed individuali efficaci ed efficienti. Si pone in continuità con le linee di indirizzo e gli obiettivi strategici definiti dalla Direzione ed è coerente con la mission del Centro.

### I programmi, i progetti e le attività internazionali del CEFPAS

Dal 1996 il Centro ha sviluppato programmi e progetti attinenti a diverse tematiche quali: Programmi nell'ambito dell'OMS e dell'Unione Europea; Programmi nell'ambito del Miglioramento Continuo della Qualità; Programmi regionali di supporto alle strutture pubbliche e private dell'area sociale e socio sanitaria (in collaborazione con l'Assessorato alla Famiglia); Programmi regionali di supporto alle Aziende sanitarie della Regione (in collaborazione con l'Assessorato della Salute); Progetti Ministeriali, Progetti FSE e IFTS.

Si riportano di seguito alcuni tra i più importanti progetti realizzati nell'ambito della progettazione Regionale, Nazionale, Europea ed internazionale come promotore o partner:

- "Improving the operational skills of the health personnel working in the emergency departments. A useful tool to give concrete answers to EU policies on patients' safety and to create new working opportunities" nell'ambito del programma PROGRESS.
- MasterMed, leaders nella mediterraneizzazione della Sicilia (finanziato dal Ministero del Lavoro)
- Progetto "Felice a scuola" – Un progetto sull'obesità dei bambini diffuso nelle scuole primarie della Sicilia.
- A CD-rom for EBM Learning - Leonardo Da Vinci;
- Traditional Medicine Across European and Asian Countries – Asia IT&C 2002;
- TUFH Towards Unity For Health (Finanziato dall'OMS)
- Disabili al Lavoro (ESF);
- Operatore di Counseling (ESF);
- ICT e Pubblica Amministrazione (ESF);
- Operatori sociali dei minori a rischio di emarginazione (FSE);
- DiS-QOL- Quality of Care and Quality of Life for People with Intellectual and Physical Disabilities STREP Vlo Framework Programme;
- LIS II Scientific Platform of the Working party "Lifestyle and other Health Determinants" - Public Health Programme;;
- The Socioeconomic Scope of Youth Work in Europe –UE and Council of Europe
- Benchmarking Regional Health Management II
- Travelling TRANsnational Virtual Enviroment for Life-long LearnING in biomedicine

- Long Life Learning for Nurses– Leonardo da Vinci;
- Cross Cultural Care – Leonardo da Vinci;
- La Restauration à l'Hopital - Leonardo da Vinci;
- PLEXUS Development of local models responding to e-learning – ADAPT;
- A lobby for Children - Community Action Programme to Combat Social Exclusion.

Il CEFPAS sviluppa *partnership* e progetti di ricerca con il **Sistema Universitario**, sia a livello nazionale che internazionale, per le rispettive esigenze didattiche e scientifiche e realizza, in collaborazione con Enti ed Istituzioni su tutto il territorio, convegni scientifici, seminari ed incontri di studio. Pubblica **studi scientifici e periodici online** a carattere informativo, scientifico e divulgativo sui temi della Formazione e della Salute Pubblica. Recentemente, il Centro ha avviato la **Rassegna Culturale “CEFPAS Incontra, La cultura della salute”** dedicata alla Salute in Formazione.

Il CEFPAS promuove iniziative d'avanguardia, tra le altre:

- **Campus Europeo di Simulazione per la Gestione delle Emergenze Urgenze e la gestione del Rischio Clinico**, di imminente apertura sarà in grado di intercettare e soddisfare la domanda di formazione sanitaria universitaria e post universitaria nel settore dell'emergenza urgenza. Il Campus, che è dotato di attrezzature e tecnologie di avanguardia e che sarà tra i più grandi e avanzati del nostro Paese, consentirà di programmare percorsi di formazione sanitaria di altissimo livello, attività di ricerca di respiro internazionale e di promuovere la formazione sul campo degli operatori del settore. Il Campus Europeo di Simulazione per la Gestione delle Emergenze Urgenze e la gestione del Rischio Clinico sarà inserito nella Fondazione “*Campus biomedico*”, promosso dal Comune di Caltanissetta insieme alla Regione Siciliana ed ad altri Enti e Centri di ricerca pubblici e privati, ospiterà i Corsi di Laurea in collaborazione con le facoltà di Ingegneria e Medicina dell'Ateneo universitario di Palermo. Il progetto della Fondazione “*Campus biomedico*” intende valorizzare la realtà del Cefpas che rappresenta un Campus Universitario a tutti gli effetti, completo di ampi spazi didattici per la realizzazione di lezioni frontali, laboratori, uffici amministrativi, alloggi per docenti e discenti, hotel e palestra.
- **Polo sportivo e Centro di Medicina del Sport**, nato dall'accordo tra CONI e CEFPAS mira alla creazione di un “*Centro federale di Formazione sportiva*” che impieghi e valorizzi le strutture presenti presso il CEFPAS e disponibili ad ospitare le attività formative e di ricerca e sviluppo nell'ambito della medicina sportiva e dell'Antidoping.
- **Programma di Formazione Manageriale per Direttori di Struttura Complessa e Direttori Generali di Azienda Sanitaria**, riguardanti il *middle management* ed il percorso di ricertificazione per i Dirigenti 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. I partecipanti ai Moduli integrativi per Dirigenti sanitari devono essere in possesso del certificato di formazione manageriale DA 986/10 dell'8 aprile 2014. Obiettivo del percorso formativo dedicato ai Dirigenti di struttura complessa, 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 attraverso l'interpretazione degli indicatori sociali, economici, politici, legislativi che influenzano le aziende sanitarie, l'analisi delle problematiche organizzative e gestionali legate alla direzione di una

struttura operativa e l'impiego di strumenti manageriali per lo sviluppo di una struttura sanitaria. Le attività residenziali saranno attivate presso le sedi CEFPAS di Caltanissetta/Catania/Palermo.

• **Corsi FAD-corsisti che hanno ottenuto l'attestato:**

**2012:**

- Analgesia Peridurale Nel Parto: **94** Cambiamento Organizzativo E Risk Management: **48**
- Comunicare Con Assertività Nel Sistema Salute: **107**

**2013**

- Analgesia Peridurale nel Parto: **193**
- Cambiamento Organizzativo e Risk Management in Sanità: **78**
- Comunicare con assertività: **279**
- Valutazione delle Performance in Sanità: **665**
- Valutazione delle risorse umane nelle aziende sanitarie: le posizioni organizzative: **51**
- Farmacovigilanza per infermieri: **131**

**2014**

- Farmacovigilanza per infermieri: **236**
- Community infermieri duepuntozero: **20**
- Aggiornamento Obbligatorio in tema di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro: **584**
- Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro per Dirigenti: **187**

**2015**

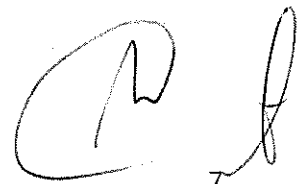
- Trasparenza amministrativa e Anticorruzione (L. n. 190/2012): **215**
- Comunicare con assertività nel sistema salute: **122**
- Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro per Dirigenti: **29**
- Aggiornamento Obbligatorio in tema di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro: **145**
- Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro per NeoAssunti - Formazione generale (D.Lgs. 81/2008): **244**

**2016**

- Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro per NeoAssunti - Formazione generale (D.Lgs. 81/2008): **2.105**
- Aggiornamento Obbligatorio in tema di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro: **367**
- Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro per Dirigenti: **70**
- Trasparenza amministrativa e Anticorruzione (L. n. 190/2012): **74**
- Screening Oncologici - Prevenzione dei tumori della mammella, del collo dell'utero e del colon retto: **85**

**2017**

- Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro per NeoAssunti - Formazione generale (D.Lgs. 81/2008): **5 Classi virtuali, per complessivi 3196 operatori che completano**
- Aggiornamento Obbligatorio in tema di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro: **2 Classi virtuali, per complessivi 43 operatori che completano**
- Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro per Dirigenti: **5 Classi virtuali, per complessivi 222 operatori che completano**
- Trasparenza amministrativa e Anticorruzione (L. n. 190/2012): **1 Classe virtuale, per complessivi 113 operatori che completano**



- Screening Oncologici - Prevenzione dei tumori della mammella, del collo dell'utero e del colon retto:  
3 Classi virtuali, per complessivi **171 operatori che completano**

- **Progetto Regionale “FED Formazione Educazione e Dieta”** adottato dalla Regione (D.A. Salute 2507 del 30 dicembre 2013) che si fonda su due assunti importanti: il dato epidemiologico relativo a sovrappeso/obesità in Sicilia e la comprovata efficacia della dieta alimentare mediterranea nella prevenzione delle malattie cronico-degenerative. Frutto della collaborazione tra area sanitaria, scolastica e agroalimentare e articolato in fasi diverse di formazione, comunicazione e ricerca monitorate dalla Regione, il progetto si propone di diffondere capillarmente in Sicilia i principi di un'educazione alimentare sana e sostenibile, improntata a contenuti e azioni di evidenza scientifica. La formazione è condotta su due livelli secondo un modello "a cascata" che vede un primo intervento centrale di formazione dei formatori, a cura del CEFPAS, e un secondo intervento di formazione degli educatori a cura delle 9 ASP del SSR. Ai due livelli di formazione seguirà la costituzione della Rete integrata territoriale, con l'ulteriore sviluppo delle linee di intervento previste dal progetto in ambito provinciale.

- **Azione sviluppo della ricerca e dell'innovazione metodologica** che dispone di una Task Force costituita da alcune risorse del centro dedicate alla realizzazione di interventi nell'ambito della comunicazione e tecnologie (media digitali), degli strumenti di valutazione didattica, dell'outdoor training e della disabilità.

- **Programma Formazione Formatori insegnanti Scuola Primaria e Secondaria, Formazione specifica rivolta agli insegnanti della scuola primaria e secondaria (di primo e secondo grado) della Regione Sicilia** al fine di effettuare un intervento in linea con quanto emerso dal quadro epidemiologico del Piano Nazionale e Regionale della Prevenzione, Ministero della Salute. In tal senso il programma di formazione progettato in collaborazione tra Assessorato Istruzione e Formazione, Assessorato della Salute e Cefpas è finalizzato alla realizzazione di una capillare campagna di sensibilizzazione sui temi della promozione della salute. A tale scopo ci si avvarrà della collaborazione degli insegnanti formati attraverso il progetto, che diventeranno i referenti dell'educazione alla salute nelle singole scuole. Un aspetto rilevante sarà quello di far acquisire ai formatori la metodologia della *peer education* che utilizzeranno nella seconda fase di formazione agli alunni.

Sin dall'inizio delle sue attività istituzionali, ha contribuito al miglioramento della qualità della formazione e dell'aggiornamento professionale permanente degli operatori socio-sanitari, della Scuola e del mondo dell'istruzione e della Formazione, in accordo con l'obiettivo di *“generare valore ed eccellenza della performance, sviluppare competenze professionali e relazionali distintive, affinare gli stili manageriali e direzionali, nell'ottica della valorizzazione dell'etica, dell'estetica, dell'efficacia e dell'efficienza organizzativa”*.

## **Il CEFPAS e la qualità**

Sin dalla sua apertura il CEFPAS ha puntato sulla qualità, sia organizzativa che operativa. Ha infatti costruito il suo progetto di sviluppo proprio sui principi della qualità ed ha conseguito, nel 2000, la certificazione di qualità UNI EN ISO 9001 e, nel 2002, la VISION 2000 e a seguire tutte le nuove versioni della 9001, il che pone il CEFPAS all'avanguardia tra gli istituti di formazione a livello nazionale ed europeo. I valori fondanti della certificazione del Centro sono: efficacia, efficienza, rigore

scientifico, innovazione, equità, trasparenza, cortesia, appropriatezza, ricerca, innovazione, comunicazione efficace, integrazione.

## **Le collaborazioni**

Il CEFPAS collabora con l'**Istituto Superiore di Sanità** per la realizzazione di eventi destinati alla dirigenza del servizio sanitario e realizza azioni di sviluppo nel campo della Ricerca e delle Scienze sanitarie in materia di prevenzione e promozione della salute, formazione con interventi specifici.

Il Centro collabora ed è socio di prestigiose Istituzioni italiane ed europee e ha ricevuto diversi riconoscimenti e premi a livello nazionale ed internazionale.

Di notevole rilievo è la collaborazione con l'Organizzazione mondiale della Sanità (OMS). Il CEFPAS è da oltre 12 anni sede del 2° Centro di Documentazione dell'OMS in Italia e riceve regolarmente le pubblicazioni che l'OMS pubblica e distribuisce a livello europeo. Dal 2000 il Centro è punto focale per la Sicilia della Rete europea delle Regioni per la Salute (Regions for Health Network-RHN) dell'OMS Europa, un network di Regioni europee il cui obiettivo principale è il miglioramento delle politiche e dei programmi per la salute a livello regionale secondo i principi dell'OMS. Dal 2009 al 2012 è stato sede della Segreteria del Network, e coordina le sue attività istituzionali a livello europeo ed internazionale.

Il CEFPAS è membro di FEDERSANITÀ-ANCI (Associazione Nazionale Comuni Italiani) soggetto istituzionale che organizza Aziende Sanitarie Locali e Ospedaliere e Conferenze dei Sindaci e che agisce come strumento sul piano della rappresentanza per i Comuni per assicurare i percorsi di integrazione sociosanitaria e socio-assistenziale. All'interno di questo organismo ha partecipato in diverse e qualificate attività, soprattutto sul versante della formazione e della comunicazione.

Il CEFPAS è membro della Federazione Italiana delle Aziende Sanitario ospedaliere. Una delle attività più importanti promosse dalla FIASO, nelle quali il Centro è stato coinvolto direttamente, è stata la sperimentazione dell'applicazione della Riforma Brunetta al personale delle aziende sanitarie e ospedaliere della Regione Siciliana (sperimentazione sul sistema di valutazione delle performance individuali del personale).

Inoltre il CEFPAS, da parecchi anni, è anche membro dell'Associazione Europea delle Scuole di Salute Pubblica – ASPHER, dell'*European Management Association - EHMA* e del *Towards Unity for Health - TUFH*. Nell'ambito di quest'ultimo ha partecipato ad un programma che aveva come obiettivo la riduzione della frammentazione dei servizi attraverso l'integrazione degli stakeholder (Scuola, Enti Locali, Sanità, etc.) interessati al miglioramento dello stato di salute delle popolazioni anche in area Mediterranea.

## **BICE, la Biblioteca del CEFPAS**

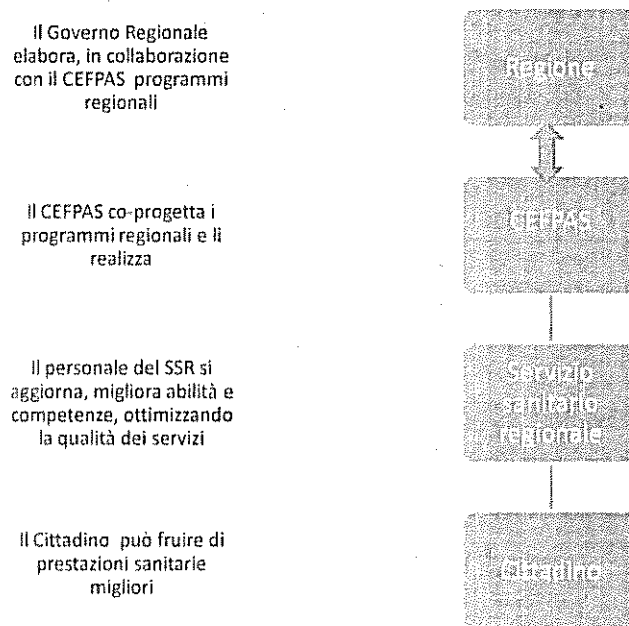
Nata nel 1999, ha avuto fin dall'inizio della sua istituzione un ruolo cardine a supporto alle attività del Centro. Essa, infatti, ha consentito l'accesso e la circolazione di materiali librari e sussidi didattici in grado di facilitare ed integrare la formazione e di garantire l'aggiornamento e l'Educazione Continua dei professionisti interni di informazione/formazione con la reperibilità/disponibilità di letteratura

nazionale ed internazionale. Oltre 2450 libri e 70 abbonamenti a riviste sono attualmente consultabili nella biblioteca del CEFPAS.

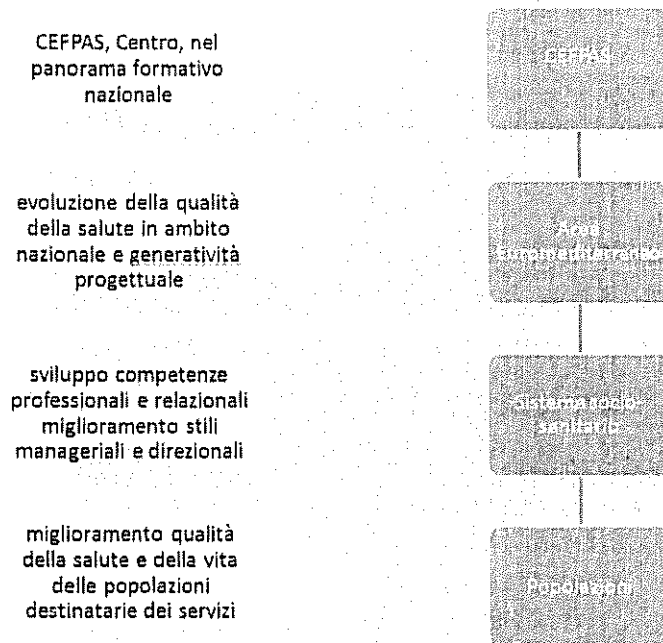
Le attività svolte dal CEFPAS prevedono i seguenti outcome attesi:

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

Il Centro infatti riveste un ruolo centrale per lo sviluppo professionale continuo e per la diffusione e la gestione delle conoscenze nel servizio sanitario siciliano. Nell'assunzione di tale ruolo mantiene uno stretto e costante rapporto con l'Assessorato per la salute le cui politiche in campo sanitario sostiene e supporta con gli strumenti indicati dalla L.R. n. 30/93 e s.m.i. Il Centro è quindi parte attiva del SSR alla cui crescita contribuisce anche attraverso la strutturazione del sistema formativo integrato per le professioni socio-sanitarie, secondo le direttive dell'Amministrazione regionale.



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



### 2.3 Come operiamo

Il modello organizzativo e funzionale applicato dal Centro prevede la separazione tra le attività gestionali, amministrative e operative (di formazione e ricerca).

- Le funzioni d'indirizzo e programmazione strategica sono svolte dalla Direzione strategica
- All'interno dell'ufficio di Staff della direzione del Centro sono inseriti: l'ufficio progettazione, l'ufficio qualità, il servizio residenziale, il CEMEDIS e la segreteria della direzione del Centro. I collaboratori e gli assistenti assegnati a tali uffici sono coordinati, direttamente, dal Direttore del Centro.
- Le funzioni di coordinamento, controllo e gestione dell'attività amministrativa fanno capo alla Direzione amministrativa
- Le funzioni di coordinamento delle risorse umane adibite all'erogazione della formazione, progettazione e attuazione dei piani delle attività formative e di ricerca spettano alla Direzione formazione.

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

La politica della qualità seguita dal CEFPAS tende a garantire l'alta qualità dei servizi offerti, l'innovazione, anche metodologica, e l'utilizzo delle più moderne tecnologie per prodotti sempre all'avanguardia. Il Centro opera in modo da conciliare, il più delle volte in maniera ottimale, un alto grado di qualità tecnica, con un servizio rispondente a specifiche dichiarate, compatibilità economiche e soddisfazione dell'utente.

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

efficacia, efficienza, rigore scientifico, ricerca, comunicazione, equità, trasparenza, cortesia, appropriatezza, innovazione.

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

Si tratta di innovazioni che l'implementazione di ECM ha reso non rinviabili e che derivano dalla necessità, per l'ente strumentale della Regione Siciliana nel campo della formazione sanitaria, di concorrere al disegno di un sistema formativo regionale integrato.

### 3. IDENTITÀ

#### 3.1 L'amministrazione "in cifre"

N° dipendenti in servizio al 31/1/2018	71
N° dirigenti	1
Risorse finanziarie assegnate	4.930.000.00

#### Attività formative (2014 – 2017)

Anno	Corsi	Moduli	Giorni	Partecipanti
2014	207	371	603	7.546
2015	170	357	600	6.944
2016	184	408	700	9.124
2017	256	459	775	12.012
<b>Totale</b>	<b>817</b>	<b>1.595</b>	<b>2.678</b>	<b>35.626</b>



### 3.2 Mandato istituzionale e Missione

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

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

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

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

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

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

- implementare sistemi di valutazione delle prestazioni, favorendo la partecipazione dei cittadini ai processi valutativi;
- promuovere l'utilizzo della metodologia e-learning all'interno delle aziende;
- contribuire alla ricerca, allo sviluppo ed all'applicazione di metodologie formative innovative;
- dare continuità e sostenere le attività connesse agli obiettivi definiti dal Programma Nazionale Guadagnare salute

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

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

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

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

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

La MISSION del CEFPAS è quella di: "Generare valore ed eccellenza della performance, sviluppare competenze professionali e relazionali distintive, affinare gli stili manageriali e direzionali, nell'ottica della valorizzazione dell'etica, dell'estetica, dell'efficacia e dell'efficienza organizzativa costituiscono alcuni dei principali obiettivi che il CEFPAS, al fine di contribuire alla sistematica evoluzione della qualità della salute in ambito nazionale, persegue a favore delle figure che interagiscono nel sistema socio-sanitario, attuando processi e percorsi di alta formazione e di ricerca scientifica, secondo un approccio contenutistico e metodologico, orientato altresì all'internazionalizzazione del pensiero e delle esperienze eccellenti".

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

## Rapporto con gli stakeholder

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

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

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

### 3.3 Albero della performance

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

- Il mandato istituzionale
- La missione
- La visione
- Le aree strategiche
- Gli obiettivi strategici
- Piani di azione.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, propone macro aree di valutazione della performance organizzativa, secondo le indicazioni all'art. 8 del d.lgs. 150/2009, come suggerito anche dalla Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (Civit) nelle delibere 104 e 112/2010.

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

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

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



<b>OPPORTUNITA' (Esterno)</b>	<b>MINACCE (Esterno)</b>
Bisogni formativi in cambiamento	Concorrenza da parte degli Istituti di formazione pubblici e privati regionali
Crescita interesse utenti e Aziende sanitarie verso l'e-learning	Contesto politico in continuo cambiamento
<b>PUNTI DI FORZA (interno)</b>	<b>PUNTI DI DEBOLEZZA (Interno)</b>
Esperienza del personale sia nella formazione residenziale che nell'erogazione di attività in modalità e-learning.	Continuo cambiamento dei vertici negli ultimi cinque anni
Ente strumentale della Regione	Patrimonio immobiliare da ristrutturare
Capacità di adattamento al cambiamento	
Centralità della sede	Assenza di Dirigenti del ruolo Amministrativo e Tecnico.
Capacità di lavorare in contesti internazionali	
Sviluppo di attività formative in simulazione presso il Centro di simulazione per le emergenze in medicina	
Sistema operativo integrato WEB dipendenti e Formazione	

## L'Albero delle Performance



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



• Generare valore ed eccellenza della performance, sviluppare competenze professionali e relazionali distintive, affinare gli stili manageriali e direzionali, nell'ottica della valorizzazione dell'etica, dell'estetica, dell'efficacia e dell'efficienza organizzativa costituiscono alcuni dei principali obiettivi che il CEFPAS, al fine di contribuire alla sistematica evoluzione della qualità della salute in ambito nazionale, persegue a favore delle figure che interagiscono nel sistema socio-sanitario, attuando processi e percorsi di alta formazione e di ricerca scientifica, secondo un approccio contenutistico e metodologico, orientato altresì all'internazionalizzazione del pensiero e delle esperienze eccellenti.



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

Le aree strategiche, gli obiettivi strategici, i piani di azione, gli outcome con i relativi indicatori di risultato sono dettagliati nell' allegato. Questi ultimi fanno riferimento all'anno 2018.

## 4. ANALISI DEL CONTESTO

### 4.1 Contesto esterno

Durante i 20 anni della sua attività il CEFPAS ha visto modificarsi il contesto nazionale e soprattutto quello regionale. Nell'ambito formativo la novità di maggiore rilievo è stata certamente l'implementazione del sistema nazionale di Educazione Continua in Medicina (ECM), iniziata nel 2001. Più in generale, però, il quadro di riferimento socio-sanitario appare oggi segnato da una situazione economica sfavorevole. Si impone quindi, in misura ancora maggiore che nel passato, l'adozione di interventi radicali non più rinviabili per il contenimento e la qualificazione della spesa.

In questa cornice, la profonda riforma del SSR avviata dalla LR n. 5/2009 acquista per il CEFPAS una doppia rilevanza, in quanto ha creato nuove prospettive di sviluppo per l'intero sistema e, allo stesso tempo, ha assegnato implicitamente nuovi impegnativi compiti.

Il percorso compiuto dal Centro in questi anni ha permesso di raggiungere ambiziosi obiettivi e di accumulare significative esperienze nello sviluppo delle risorse umane. La descrizione delle tappe di questo cammino mette in evidenza come le varie fasi di crescita abbiano trovato origine e causa nello sforzo continuo di adeguamento alle innovazioni che hanno caratterizzato il SSN. La istituzione di nuove Aziende sanitarie e di nuove regole all'interno del SSR, disposta dalla LR n. 5/2009, rappresenta per il Centro la sfida di maggiore impegno dei prossimi anni. Le profonde innovazioni che la riforma ha apportato dal 1° settembre 2009, richiedono un ampio e incisivo programma di interventi a supporto, in primo luogo, del management strategico, ma in generale di tutti gli operatori socio-sanitari. E' necessario in questo senso immaginare e disegnare un programma poliennale che sappia far coesistere interventi di formazione nelle più diverse modalità (residenziale, a distanza, sul campo, etc.) con significativi momenti di supporto operativo presso le Aziende, capaci di accompagnare e sostenere il cambiamento.

Si è aperta quindi una nuova fase nel percorso del CEFPAS contraddistinta necessariamente da un rapporto strumentale sempre più stretto con la Regione, per la costruzione, nel medio/lungo periodo, di un sistema integrato, capace di migliorare la qualità, l'appropriatezza e l'accessibilità dei servizi al cittadino e delle prestazioni sanitarie, riducendo allo stesso tempo gli sprechi e i costi.

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

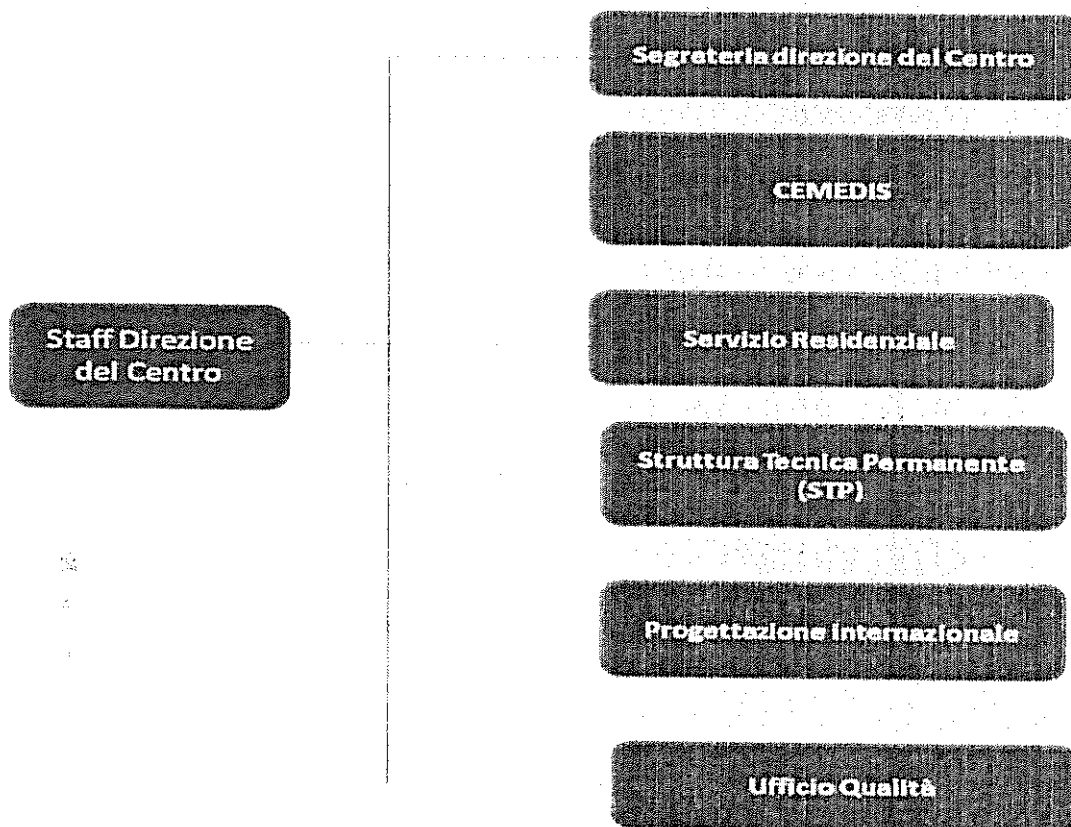
L'analisi a livello di ruolo organizzativo appare, in questo momento storico per il SSR, un *must* poiché la riorganizzazione delle Aziende sanitarie, disposta dalla LR n. 5/2009, ha previsto la creazione di nuovi ambiti di intervento.

## 4.2 Contesto interno

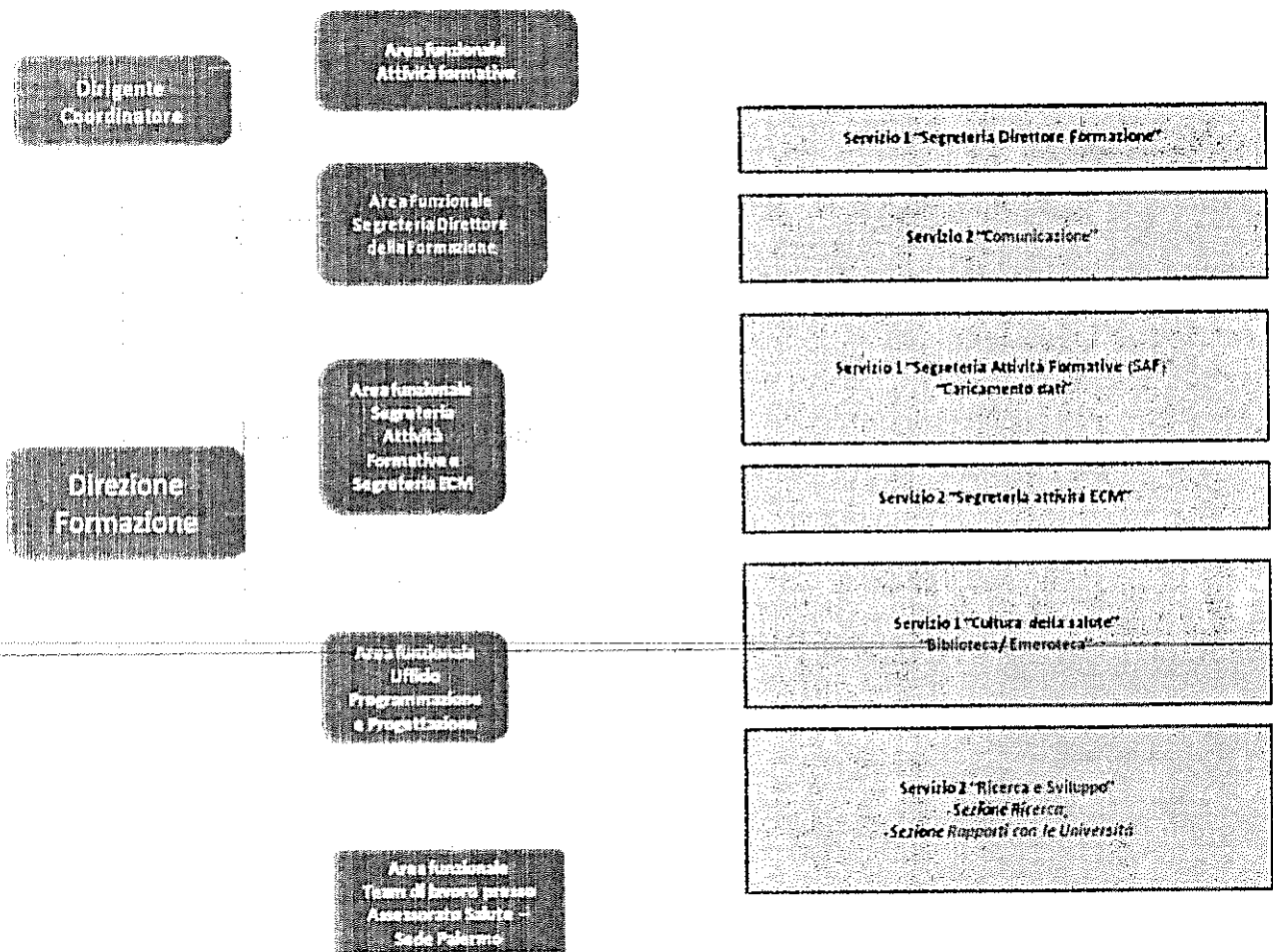
- **Organigrammi**

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

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

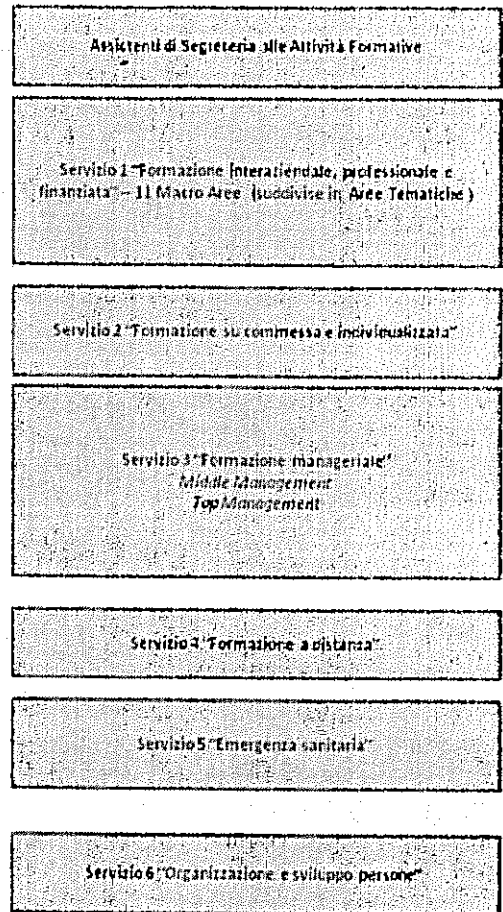
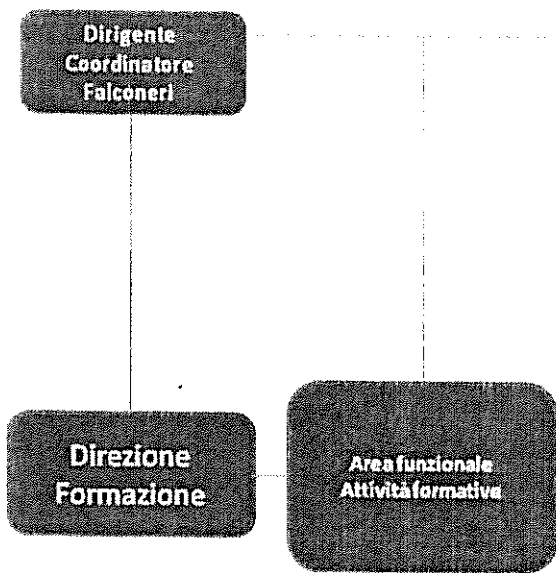


Organigramma dello Staff Direzione del Centro.

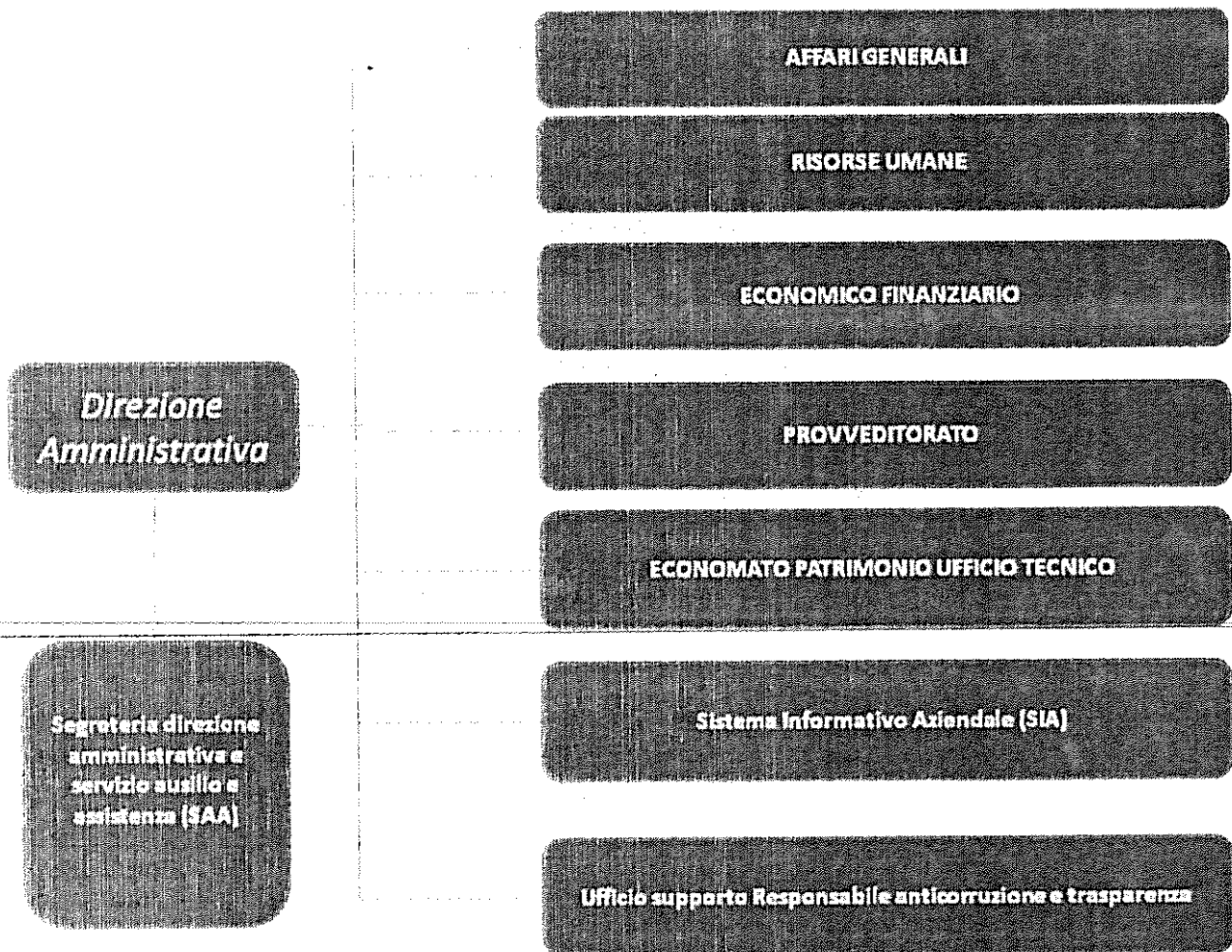


Organigramma della Direzione della Formazione.





Organigramma della Direzione della Formazione.



### Organigramma della Direzione Amministrativa

- **Organizzazione e risorse umane**

Il Centro, come già detto al superiore punto 2.3 ha adottato un modello organizzativo e funzionale che prevede la separazione tra le attività gestionali, amministrative e operative (di formazione e ricerca).

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

La dotazione organica dell'Ente è definita dalle deliberazioni del Direttore generale pro-tempore n. 744/2010 e n. 749/2010 con le quali è stata disposta la rimodulazione della dotazione organica del CEFPAS in complessive n. 93 unità di personale, i cui profili professionali prevedono n. 5 posti destinati a qualifiche dirigenziali (dirigenza dell'area medico-veterinaria e dirigenza SPTA del

SSN) e i restanti n. 88 posti destinati a vari profili professionali dell'area del comparto sanità. Ciò in quanto al personale del Centro si applicano i Contratti Collettivi del personale del servizio sanitario nazionale del SSN (dirigenza e comparto). Alla dotazione organica, con delibera n. 789/2014 si è proceduto ad una modifica qualitativa della dotazione organica, ad invarianza della spesa e nel rispetto di quanto stabilito dalla circolare n. 5/2008 della Funzione Pubblica. Nel corso di questi ultimi mesi si sono avute le seguenti modifiche

- i cinque dipendenti a tempo determinato sono in servizio a tempo indeterminato a decorrere dal 2 gennaio 2018;
- due collaboratori amministrativi ed un assistente amministrativo che erano in comando c/o altra Azienda adesso sono stati trasferiti in mobilità.

Per quanto riguarda il personale del Centro in servizio, ad oggi operano 72 dipendenti, compresi il Dirigente medico, i comandi in entrata e una dipendente attualmente in aspettativa. Il numero riportato è calcolato al netto dei dipendenti in comando presso altre amministrazioni.

Il personale è così diviso:

- Direzione della formazione: n. 36 unità, di cui uno con qualifica dirigenziale.
- Direzione amministrativa: n. 28 unità
- Staff della direzione del Centro: n. 8 unità

Su 72 dipendenti n. 47 sono donne e n. 25 uomini.

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

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

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

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

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

Il contributo regionale destinato alle spese di funzionamento, ai sensi dell'art. 22 co. 4 della legge istitutiva, viene di norma utilizzato per le spese di personale e di gestione generale, nonché per la copertura dei costi di quella parte delle attività formative residenziali e non residenziali che sono svolte in favore del personale appartenente alle aziende sanitarie ed ospedaliere della Regione. In termini quantitativi a seguito della modifica introdotta dall'art. 25 co. 17 della l.r. n. 19/2005 che ha stabilito la misura minima dello stanziamento del capitolo del bilancio appositamente istituito ai

sensi dell'art. 22 co. 4 della l. n. 30/1993, commisurandola al 2,3 per mille del monte salari del SSR - l'importo di tale finanziamento, previsto dal capitolo 413324 del bilancio della Regione, è stato determinato negli ultimi anni nella misura di € 4.930.000,00.

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

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

Tuttavia, a fronte di un ulteriore trend positivo dei risultati gestionali, anche in relazione a quanto previsto dalla circolare Assessorato regionale bilancio e Assessorato regionale sanità 4 aprile 2005, n. 7 del 2005 (recante "*direttive per la contabilità generale delle Aziende sanitarie nella Regione siciliana*"), paragrafo VI – punto 3, l'eventuale utile di gestione potrà pure essere in futuro destinato all'incentivazione del personale da definire in sede di contrattazione aziendale.

## 5. AREE DI INTERVENTO, OBIETTIVI STRATEGICI ED OBIETTIVI OPERATIVI

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

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

- Obiettivi e compiti individuati nel PSR
- Azioni e misure correttive indicate nel Piano di Rientro aziendale Pluriennale
- Mandato istituzionale
- Finalità del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) 2018-2020 del Cefpas.

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

### 5.1 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

All'interno della logica di albero della performance, ogni obiettivo strategico è stato articolato in obiettivi, dettagliati in indicatori di risultato specifici per il 2018, che danno evidenza delle azioni operative da intraprendere nell'arco dell'anno. La specifica dei tempi, gli standard qualitativi e degli indicatori forniscono il riferimento per la valutazione della performance organizzative.

### 5.2 Obiettivi assegnati al personale dirigenziale

Gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale sono fissati in ottemperanza al contratto individuale. Rientrano tra gli obiettivi assegnati per l'anno 2018:

- Realizzare gli obiettivi programmatici 2018 assegnati alla Direzione e monitorare la risposta alle esigenze espresse dai Dipartimenti Regionali concordate con la Direzione
- Monitorare gli indicatori di qualità e il raggiungimento dei valori attesi dell'offerta formativa
- Coordinare il personale assegnato tenendo conto della programmazione complessiva delle attività del Centro

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

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

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

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

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

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

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

Per garantire l'integrazione del Ciclo della performance con il sistema di gestione della Prevenzione della corruzione e della trasparenza, e quindi con le finalità del PTPCT del triennio 2018-2020, sono state previste specifiche azioni strategiche collegate agli obiettivi operativi. Riguardano in particolare l'automatizzazione e il presidio della documentazione pubblicata sul Portale Amministrazione Trasparente, ciò al fine di garantire la trasparenza nella gestione e controllo dell'attività amministrativa.

La performance organizzativa delle aree coinvolte, quali quelle della formazione, sistema informativo aziendale, economico-finanziaria, risorse umane, affari generali e protocollo, sovrintende all'efficienza per l'assolvimento degli adempimenti connessi alla normativa per l'anticorruzione e trasparenza.

## 6.1 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

Nel rinnovato quadro normativo delineato dal combinato disposto della legge di riforma del bilancio (L. 196/2009) e del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i, il ciclo della performance si sviluppa in coerenza con quello della programmazione finanziaria e di bilancio. Sarà pertanto necessario, dopo la prima fase di implementazione del sistema, individuare modalità di raccordo e integrazione tra il presente documento e la nota integrativa al bilancio di previsione anche al fine di definire gli indicatori di natura economico-finanziaria individuati per la misurazione della performance. Gradualmente verrà curata all'allineamento dei contenuti e dei tempi con quanto previsto per sistemi di controllo esistenti.

## 7. TERMINOLOGIA DEL PIANO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

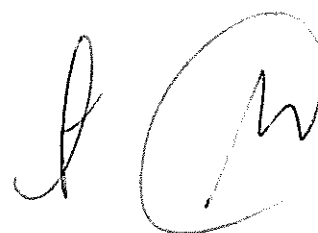
**BENCHMARKING:** operazione di confronto attraverso cui comprendere ed importare le buone pratiche che si sviluppano in altre organizzazioni;

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

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

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

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

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'A' followed by a large, circular flourish that encloses a smaller, more complex signature.

