



Regione Siciliana



CEFPAS



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

Relazione annuale sulla performance 2018

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

IL DIRETTORE DEL CENTRO
Ing. Roberto Sanfilippo

Sommario

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



2023/09/20 10:20:11

Premessa

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

Il Centro è parte integrante del Sistema sanitario regionale siciliano e opera in stretto raccordo con l'Assessorato regionale della Salute, così da poter assicurare la migliore rispondenza fra bisogni di salute, politiche e indirizzi strategici e obiettivi di sviluppo delle organizzazioni sanitarie.

Tra i suoi fini istituzionali ha la formazione permanente e l'aggiornamento professionale degli operatori socio-sanitari, la ricerca nel campo della formazione e delle scienze sanitarie, la realizzazione di una rete di documentazione multimediale per l'aggiornamento professionale. Altri ambiti rilevanti riguardano la promozione e l'educazione alla salute, la medicina preventiva e l'alta formazione.

Il Piano della Performance 2018-2020, strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance ed evidenza degli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi del CEFPAS, è stato predisposto ed adottato con delibera n. 608 del 21/05/2018.

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

1. I principali risultati raggiunti

I principali risultati raggiunti nel corso del 2018 contribuiscono al raggiungimento dei risultati attesi nel Piano delle Performance 2018-2020, quali:

1) *potenziamento delle competenze degli operatori sanitari finalizzato al contributo al miglioramento della qualità dei servizi sanitari.*

Nello specifico nel 2018 sono stati presidiati gli ambiti relativi al mantenimento di elevati standard di qualità delle attività formative, rispondenti alle esigenze della committenza regionale e delle varie aziende sanitarie, anche nei termini di miglioramento delle competenze dei partecipanti (vedi **Allegato 1 Tabella**, Obiettivo operativo 2.2, con risultati raggiunti nella misura del 100%).

2) *supporto al Governo regionale con un'offerta formativa mirata per l'attuazione degli atti di indirizzo di politica sanitaria.*

Nel merito il Cefpas si è impegnato nel riscontrare le esigenze formative espresse dal Sistema Formativo Regionale Integrato per il tramite del DASOE/DPS (v. **Allegato 1 Tabella**, obiettivo operativo 2.1 con risultati raggiunti nella misura del 100%.)

Il Centro 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. Il Centro è quindi parte attiva del SSR alla cui crescita contribuisce anche attraverso la strutturazione del sistema formativo integrato per le professioni sociosanitarie, secondo le direttive dell'Amministrazione regionale.

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.

Gli obiettivi organizzativi contenuti nel piano rientrano in 4 obiettivi strategici e si declinano in 14 obiettivi operativi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi ed una descrizione dei risultati raggiunti sono contenuti nell'allegata scheda riassuntiva (**Allegato 1 Tabella**).

2. Analisi del contesto e delle risorse

Nel corso del 2018 si sono verificati parecchi cambiamenti nel management del Centro.

Nel mese di febbraio il Direttore del Amministrativo, Calogero Muscarnera è subentrato come Facente funzione Rappresentante legale al Direttore del Centro, Angelo Lomaglio, per revoca del suo contratto. Nel mese di giugno al Direttore della Amministrativo, con contratto in scadenza, è subentrato, nel ruolo di Facente funzione, il Direttore della Formazione, Pier Sergio Caltabiano, che è rimasto l'unico esponente della Direzione fino al mese di dicembre, data in cui è stato nominato Direttore del Centro Roberto Sanfilippo.

Anche l'assetto delle risorse umane ha subito una diminuzione. Dal 1 dicembre un dipendente dell'area formazione è stato posto in aspettativa non retribuita, per incarico a tempo determinato presso altra pubblica amministrazione. Un'altra unità, sempre della stessa area, dal 1 ottobre 2018 ha richiesto un'aspettativa sindacale non retribuita al 75%, con un accesso settimanale.

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

Permane la criticità nel management, già in passato evidenziata, legata all'assenza di Dirigenti del ruolo Amministrativo e Tecnico. La loro presenza renderebbe più agevoli e efficienti i processi decisionali.

3. Performance organizzativa complessiva

Si riporta il contenuto del documento *Esito del processo di misurazione e valutazione effettuato dall'OIV degli obiettivi della performance organizzativa 2018* allegato alla relazione (**Allegato 1**), predisposto dall'OIV del centro, Pietro Curzio.

“Richiamando l'art. 7 comma 2 lettera a, del d.lgs 150/09 do conto degli esiti del processo di valutazione svolto anche ai fini della Relazione sulla performance, di competenza della direzione. In premessa segnalo che la valutazione che io ho svolto ha preso in esame gli obiettivi contenuti nel Piano di valutazione delle performance approvate con Delibera n. 608 del 21/05/2018 ed ho utilizzato le informazioni fornite dalla Dirigente Daniela Falconeri, dalla Referente Servizio Informativo aziendale, dal Referente dell'Ufficio tecnico, dal Responsabile Anticorruzione acquisite dalla STP e la Relazione “Attività del cefpas realizzate al 31 dicembre 2018 rientranti nella valutazione della direzione” già presentata in Assessorato della Salute della Regione Siciliana nel mese di Aprile 2019.

Poiché lo scopo della Relazione della performance di cui il presente documento è elemento di supporto deve essere redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione per chi la legge (art. 14 comma 4, lettera c del 150), anche il presente documento segue la stessa impostazione sintetica ed esplicativa.

Gli obiettivi organizzativi contenuti nel piano rientrano in 4 obiettivi strategici e si declinano in 14 obiettivi operativi e sono stati condivisi con i Direttori di area e con la Dirigente inquadrata nella Direzione Formazione. Il grado di raggiungimento degli obiettivi ed una descrizione dei risultati raggiunti sono contenuti nell'allegata scheda riassuntiva; a titolo riepilogativi si rileva che gli obiettivi sono stati raggiunti nella misura del 98,6%”.

La direzione è impegnata nel rendere il processo di misurazione e valutazione delle performance il più efficace possibile per perseguire gli obiettivi indicati nell'art. 3 del D.L.gs n. 150/2009. In tal senso si punta da un lato a modificare il sistema di valutazione oggi vigente e dall'altro a chiudere il ciclo performance 2019 ed avviare quello 2020 in tempi più possibili ravvicinati alla scadenza dell'anno solare 2019. Tali modifiche di processo puntano a dare trasparenza e tempestività alla valutazione delle performance, unitamente al perseguimento di una buona condivisione dello stesso tra i dipendenti, chiamati a far parte di un focus group da poco costituito, volto, in particolare a

delineare le competenze richieste a ciascun collaboratore. Infine, rinnovata attenzione sarà data al monitoraggio della performance 2019 con apposite sessioni dell'OIV.

4. Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali

Gli obiettivi assegnati alla Dirigente di formazione, Maria Daniela Falconeri, per l'anno 2018 sono i seguenti:

- 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

Il rendiconto del grado di raggiungimento degli obiettivi è riportato nel documento allegato (**Allegato 2**) che da contezza di tutte le azioni poste in essere dalla Dirigente, documentandone i risultati sull'ambito organizzativo di sua diretta responsabilità.

L'esito della valutazione finale in termini di giudizio fondato sull'analisi dei risultati da lei raggiunti, da parte del Direttore del Centro, è riportato nell'**Allegato 3**.

5. Allegati

Allegato 1 – Esito del processo di misurazione e valutazione effettuato dall'OIV degli obiettivi della performance organizzativa 2018

Allegato 2 – Report Obiettivi performance assegnati al Dirigente medico per l'anno 2018 relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità

Allegato 3 – Esito della valutazione finale performance Dirigente medico Dr. M. Daniela Falconeri anno 2018

APPROVAZIONE

DIRETTORE DEL CENTRO (Ing. Roberto Sanfilippo)



data

26/6/2019

ESITO DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE EFFETTUATO DALL'OIV DEGLI OBIETTIVI DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2018

Richiamando l'art. 7 comma 2 lettera a, del d.lgs 150/09 do conto degli esiti del processo di valutazione svolto anche ai fini della Relazione sulla performance, di competenza della direzione.

In premessa segnalo che la valutazione che io ho svolto ha preso in esame gli obiettivi contenuti nel Piano di valutazione delle performance approvate con Delibera n. 608 del 21/05/2018 ed ho utilizzato le informazioni fornite dalla Dirigente Daniela Falconeri, dalla Referente Servizio Informativo aziendale, dal Referente dell'Ufficio tecnico, dal Responsabile Anticorruzione acquisite dalla STP e la Relazione "*Attività del cefpas realizzate al 31 dicembre 2018 rientranti nella valutazione della direzione*" già presentata in Assessorato della Salute della Regione Siciliana nel mese di Aprile 2019.

Poiché lo scopo della Relazione della performance di cui il presente documento è elemento di supporto deve essere redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione per chi la legge (art. 14 comma 4, lettera c del 150), anche il presente documento segue la stessa impostazione sintetica ed esplicativa.

Gli obiettivi organizzativi contenuti nel piano rientrano in 4 obiettivi strategici e si declinano in 14 obiettivi operativi e sono stati condivisi con i Direttori di area e con la Dirigente inquadrata nella Direzione Formazione. Il grado di raggiungimento degli obiettivi ed una descrizione dei risultati raggiunti sono contenuti nell'allegata scheda riassuntiva; a titolo riepilogativi si rileva che gli obiettivi sono stati raggiunti nella misura del 98,6%.

Organismo indipendente di valutazione del CEFPAS
Dott. Pietro Curzio

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Azioni	Indicatore	Valore atteso	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	
2) Migliorare la qualità dell'offerta formativa (residenziale, in house o a distanza) [Peso 25]	2.1) Rispondere alle esigenze formative espresse dal Sistema Formativo Regionale Integrato per il tramite del DASOE/DPS	2.1.1) Progettazione e attivazione delle attività formative, sulla base delle indicazioni fornite dai Dipartimenti, previa valutazione della fattibilità economico-organizzativa da parte della Direzione	N° progetti attivati / n° progetti richiesti	100%	Tutti i progetti relativi alle iniziative di formazione richieste dai due Dipartimenti dell'Assessorato Salute sono stati tempestivamente portati a compimento. Tali attività, rientranti tra gli obiettivi programmatici della Direzione del Centro, sono descritte nella relazione delle attività 2018.	100%	
	2.2) Realizzare attività formative orientate ad elevati standard di qualità	2.2.1) Elaborazione Programma Formativo 2018	a) Redazione Catalogo attività formative entro il mese di aprile 2018		Si	Il Catalogo dell'offerta formativa del Centro è stato redatto entro il 15 aprile 2018 ed immediatamente pubblicato on line, mentre la distribuzione della stampa è avvenuta nel mese di novembre.	100%
			b) Aggiornamento del Portale Formazione sui contenuti dei corsi entro il mese di aprile 2018		Si	Tutte le iniziative di formazione oggetto della programmazione 2018 sono state inserite nel portale del Centro che rappresenta, unitamente alla Flash news l'unico strumento di comunicazione aggiornato sulla programmazione delle attività e sulla loro realizzazione. Tale strumento viene diffusamente utilizzato dai soggetti interessati come dimostra il fatto che in una giornata campione sono state registrate 1100 pagine visualizzate da parte di almeno 220 indirizzi IP differenti.	100%
		2.2.2) Realizzazione corsi, progettati dal Centro, con elevato livello di gradimento da parte dei partecipanti (qualità percepita)	Indice medio rilevato per gli Item A1, A2 e A3 del questionario di gradimento, nel 75% dei corsi progettati e realizzati dal Centro nell'anno 2018	Media IS > 70%	I tre item in questione valutano, nello specifico, la rilevanza , la qualità formativa e l' utilità della formazione ricevuta per come percepiti dal singolo partecipante. La Media IS nel 75% dei corsi progettati e realizzati nel 2018 dal Centro è pari a 90,78%	100%	
		2.2.3) Progettazione attività formative con requisiti rispondenti alle esigenze della committenza (Formazione In House)	N° progetti elaborati entro 30 gg. dalla richiesta /N° totale progetti richiesti	≥ 90%	Tutte le richieste di progetti di Formazione in House sono state elaborate entro i 30 gg. dal ricevimento della commessa aziendale	100%	
		2.2.4) Realizzazione attività formative con requisiti rispondenti alle esigenze della committenza (Formazione In House)	Qualità raggiunta/Qualità progettata IS medio per gli Item A1, A2 e A3 del questionario di gradimento, nel 75% dei corsi progettati dal Centro nell'anno	IS medio > 70%	Per i tre item l'IS medio è stato superiore al 90%. Per il futuro andrà acquisito anche il giudizio da parte della committenza come è stato già stato già fatto in passato (RILEVAZIONE CUSTOMER SATISFACTION COMMITTENTI - ANNO 2011)	100%	
	2.3) Migliorare la qualità dell'allestimento aule e l'accoglienza	2.3.1) Monitorare l'allestimento e la funzionalità delle aule didattiche	Effettuazione check d'aula e tempestivo utilizzo procedura segnalazioni/interventi	Report segnalazioni e interventi al 30/06/2018 e al 31/12/2018	Tutte le attività sono state verificate puntualmente attraverso l'accesso alla piattaforma di supporto ticket disponibile on line, che mostra i tempi di intervento e l'esito delle segnalazioni.	100%	
			a) Monitoraggio dell'allestimento e della funzionalità degli alloggi	Produzione alla Direzione strategica del Report mensile a campione	Tutte le attività sono state verificate puntualmente attraverso l'accesso alla piattaforma di supporto ticket disponibile on line, che mostra i tempi di intervento e l'esito delle segnalazioni. Sono state portate all'attenzione della direzione strategica tutte le criticità evidenziate per la risoluzione tempestiva. Per il futuro si chiede di rendere conto dei tempi di risoluzione delle criticità evidenziate.	100%	
		2.3.2) Miglioramento del comfort dell'ospitalità alberghiera	b) Attivazione azioni correttive relative a segnalazione reclami o eventuali non conformità	Produzione alla Direzione strategica del Report mensile	Non è pervenuta alcuna segnalazione reclami o non conformità relativamente all'ospitalità alberghiera. Sono state però portate all'attenzione della direzione strategica tutte le criticità rilevate in altre modalità. Per il futuro si chiede di rendere conto dei tempi di risoluzione delle criticità evidenziate.	100%	
	2.4) Garantire l'operatività e la funzionalità del Centro di simulazione in medicina - CEMEDIS-	2.4.1) Realizzazione di corsi interattivi di formazione continua avanzata con utilizzo di metodologie simulative	Percentuale giornate realizzate su quelle programmate (previa valutazione della fattibilità economico-organizzativa)	> 80%	Nel 2018 al CEMEDIS (articolazione del CEFPAS per la formazione con simulatori) sono state realizzate 50 giornate (401 ore) rivolte allo stesso target del CEFPAS, corrispondenti a quanto programmato	100%	

scheda riassuntiva Obiettivi performance organizzativa 2018

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Azioni	Indicatore	Valore atteso	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	
1) Promuovere il CEFPAS in ambito regionale, nazionale e internazionale [Peso 25]	1.1) Promuovere e consolidare la presenza delle attività del Centro in ambito regionale, nazionale e internazionale	1.1.1) Realizzazione del Salus Festival e di altri eventi di rilievo per il confronto e/o l'arricchimento culturale su tematiche connesse alla salute	Realizzazione della IV edizione del Salus festival nel 2018	Si	Il Salus festival si è sviluppato in 4 eventi articolati in 12 giornate e svoltisi nelle sedi di Caltanissetta (6 convegni e Salus CineFestival), Palermo e Catania. Tutte le iniziative hanno visto un'ampia partecipazione di diversi soggetti; in particolare si segnala che al CineFestival sono pervenuti i cortometraggi da 20 Paesi del mondo. Durante l'attività di Quartieri in SALUS, organizzata dal 21 al 23 novembre nel quartiere San Luca, le prestazioni specialistiche erogate presso gli ambulatori sono state in totale 915.	100%	
		1.1.2) Predisposizione di strumenti divulgativi e di promozione	Divulgazione di eventi nel 2018	Almeno n.2 pubblicazioni a stampa	E' stata redatta settimanalmente la newsletter Flashnews, inviata circa 20.000 utenti registrati sulla piattaforma CEFPAS. Per problemi organizzativi non è stata curata la pubblicazione a mezzo stampa	80%	
	1.2) Sviluppare sinergie inter-istituzionali per il conseguimento di obiettivi comuni	1.2.1) Attivazione e aggiornamento accordi e convenzioni con altri Enti, Istituzioni e Associazioni sulla base delle indicazioni della Direzione	N° proposte di convenzioni e-accordi predisposte /N° proposte richieste dalla Direzione al 31/12/2018	Almeno l'80% delle proposte di convenzione	Le 5 proposte di convenzione sono state tutte esitate e sono state presidiate tutte le attività, con la realizzazione di attività formative per le prime 4 e con l'accreditamento per per la 5 proposta di convenzione del CEFPAS quale Centro di formazione internazionale (ITC) American Heart Association per l'erogazione dei corsi AHA di trattamento delle emergenze cardiovascolari. Nello specifico è stato esitato: (1) accordo di collaborazione Associazione S.P.E.ME. (Società per la Promozione dell'Educazione Medica per gli iscritti al Sindacato CIMO) per l'erogazione di percorsi formativi on line per un numero massimo di 6.000 iscritti, nel periodo da aprile a dicembre 2018 sono stati erogati 3 corsi in modalità FAD/e-Learning (3 classi virtuali da 2.000 partecipanti) sui temi della Comunicazione assertiva, della Trasparenza e dell'Anticorruzione, e della Salute e sicurezza sul lavoro per dirigenti; (2) è stato curato il contratto di sponsorizzazione NATUS MEDICAL S.r.l. per la realizzazione di attività di formazione ECM in area clinica audiologica: il corso "Strategia audiologica nelle ipoacusie di varia origine" per medici specialisti del settore, tecnici audiometristi e audioprotesisti, (3 moduli, per complessive 6 giornate - 48 ore) è stato realizzato da settembre a novembre 2018; (3) Protocollo d'intesa FEDERSANITÀ ANCI SICILIA/DASOE Ass.to Salute/Dip. Famiglia e Politiche sociali Assessorato Famiglia per la partecipazione gratuita (nel limite del 30% sul totale ammessi) degli operatori dei Comuni e dell'Assessorato Famiglia alle iniziative di interesse socio-sanitario del CEFPAS. Nel 2018 tali operatori hanno preso parte alla prime edizione dell'Executive master in Programmazione e gestione integrata dei servizi socio sanitari, avviato nel mese di giugno; (4) per la Formazione in House su commessa aziendale sono state puntualmente predisposte tutte le proposte alle richieste pervenute; (5) accordo Internazionale con American Heart Association per l'accreditamento del CEFPAS quale Centro di formazione internazionale (ITC) American Heart Association per l'erogazione dei corsi AHA di trattamento delle emergenze cardiovascolari.		100%
					1.2.2) Attività connesse alla gestione degli accordi e convenzioni già stipulate	Presidio attività previste al 31/12/2018	100%

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Azioni	Indicatore	Valore atteso	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)
3) Sviluppare processi di digitalizzazione e trasparenza [Peso 25]	3.1) Implementare il portale web dipendenti	3.1.1) Implementazione del portale web dipendenti	Report entro il 30/06/2018	Sperimentazione entro il 30.6.2018 / Utilizzo a regime entro il 31.12.2018	Tutte le azioni sono state poste in essere dai dipendenti per il raggiungimento dell'obiettivo. Dal report al 30/06/2018 si evince che il portale è utilizzato da tutti i dipendenti per la consultazione delle proprie timbrature, dei cartellini definitivi, del cedolino mensile e della CU. Inoltre, su richiesta dell'Area funzionale risorse umane che costantemente verifica l'esattezza dei dati presenti sul portale, è stato aggiornato il layout del cartellino (Ampliamento contratto del 9/02/2018) in base al nuovo contratto del comparto. Per quanto concerne la richiesta di assenza da portale si è proceduto a fare i test per il corretto funzionamento e costituisce obiettivo per il 2019. Relativamente alla gestione del cambio turno da portale la funzionalità non è stata messa in produzione dalla ditta incaricata (Ampliamento contratto del 9/02/2018).	100%
	3.2) Implementare il Portale Formazione	3.2.1) Monitoraggio e aggiornamento del Portale Formazione	Report entro il 30/06/2018	Sperimentazione entro il 30.6.2018 / Utilizzo a regime entro il 31.12.2018	In base al report al 30/06/2018, risulta che il portale formazione è utilizzato da tutti i dipendenti della direzione formazione per la generazione dei corsi e per l'iscrizione dei corsisti, nonché per la diffusione del materiale didattico. Il 09/02/2018 si è sottoscritto anche un ampliamento del contratto per miglioramenti relativi al portale formazione come si evince anche dagli stati di avanzamento al 15 marzo e al 30 maggio 2018. Al 31/12/2018 si è verificato l'utilizzo a regime del portale e sono state segnalate delle azioni di miglioramento relativamente all'uniformità di utilizzo della piattaforma.	100%
	3.3) Integrare gli applicativi dei sistemi informatici	3.3.1) Integrazione degli applicativi dei sistemi informatici	Report entro il 30/06/2018	Sperimentazione entro il 30.6.2018 / Utilizzo a regime entro il 31.12.2018	Dal report al 30/06/2018 si evince che i due applicativi relativi alla formazione risultano integrati anche albi dei Docenti/tutor e con la sezione "Amministrazione Trasparente". L'integrazione è funzionante per quanto riguarda la generazione corsi da portale formazione ad Areas, dagli ecc. al Portale formazione. E' funzionante la generazione dell'anagrafica dal portale formazione ad Areas e anche la generazione degli ordini ma non è stata ancora procedurizzata.	100%
	3.4) Monitoraggio dei processi informatici con il Portale Amministrazione Trasparenza	3.4.1) Monitoraggio dei processi informatici con il Portale Amministrazione Trasparenza	Report entro il 31/12/2018	Si	Le funzionalità di integrazione tra il protocollo e il portale amministrazione trasparente per quello che concerne la sezione consulenti e collaboratori è perfettamente funzionante da ottobre 2017, l'attività è già a regime. Non risulta a regime invece l'integrazione per i bandi di gara.	100%
	3.5) Verificare la coerenza di manuali, regolamenti e procedure interne	3.5.1) Monitoraggio ed aggiornamento di manuali, regolamenti e procedure interne	Report entro il 31/12/2018	Si	Nel corso del 2018 è stato aggiornato il manuale del portale formazione e diffuso ai dipendenti. Su di esso si sono svolte attività mirate di formazione e supporto.	100%
4) Mantenere e rendere efficienti le strutture e i processi gestionali del Centro [Peso 25]	4.1) Migliorare la qualità nella gestione delle procedure dell'Area amministrativa	4.1.1) Gestione delle procedure dell'Area amministrativa	Report attività svolte al 31/12/2018	Si	Le procedure dell'Area amministrativa sono state presidiate efficacemente come attesta l'esito del rispetto delle scadenze previste dalle normative di riferimento per tutti gli adempimenti in materia fiscale e contabile.	100%
	4.2) Mantenere il livello di efficienza nella gestione dei processi di competenza delle AA.FF. amministrative	4.2.1) Monitoraggio e rispetto delle scadenze nella gestione dei processi e della pubblicazione in Amministrazione Trasparente	Report entro il 31/12/2018	Si	Il monitoraggio e il rispetto delle scadenze è stato effettuato. L'esito della pubblicazione è stato attestato dall'OIV in occasione della verifica svoltasi nel mese di Marzo 2019.	100%
	4.3) Migliorare la qualità delle infrastrutture tecnologiche	4.3.1) Avvio degli interventi amministrativi e tecnici	Attivazione entro il 30/06/2018	Realizzazione di almeno n.2 ammodernamenti delle infrastrutture tecnologiche entro il 31/12/2018	E' stato avviato l'intervento relativo all'ammodernamento delle Reti Locali (cablaggio in fibra del Centro) con l'adesione alla Convenzione Consip denominata "Reti Locali 6", e quello relativo alla sostituzione delle postazioni di lavoro, con la conseguente adesione alla Convenzione PC desktop 16. Si è inoltre esitato il Piano dei fabbisogni per la migrazione dei dati del CED in cloud attraverso l'adesione al contratto Quadro SPC Cloud.	100%



Regione Siciliana



CEFPAS

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



Report Obiettivi Performance assegnati al Dirigente medico per l'anno 2018 relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità

Con riferimento ai **3 obiettivi operativi** assegnati alla scrivente Dott.ssa Maria Daniela Falconeri per l'anno 2018, si sintetizza di seguito quanto attuato per il loro raggiungimento:

- 1. Realizzare gli obiettivi programmatici 2018 assegnati alla Direzione e monitorare la risposta alle esigenze espresse dai Dipartimenti Regionali concordate con la Direzione - PESO 50/100**

Tutti i progetti relativi alle iniziative di formazione richieste dai due Dipartimenti dell'Assessorato Salute sono stati tempestivamente portati a compimento. Tali attività, rientranti tra gli obiettivi programmatici della Direzione del Centro, sono descritte nella Relazione delle attività 2018 prodotta annualmente dalla scrivente alla Direzione del Centro per il tramite della Direzione Formazione.

Le richieste pervenute hanno riguardato, nello specifico, 14 ambiti di intervento. Nel report annuale è stato descritto in dettaglio, per ogni obiettivo programmatico assegnato, il livello di raggiungimento rispetto agli indicatori definiti.

Si sintetizzano di seguito alcuni obiettivi la cui realizzazione ha comportato un impegno diretto della scrivente nel coordinamento, nello sviluppo del progetto formativo e nella definizione del modello organizzativo:

- Programma formativo regionale per la promozione dell'allattamento al seno: dal 25 luglio 2018, data di convocazione del Tavolo Tecnico regionale da parte del nuovo Dirigente del Servizio 5 DASOE, fino alla fine di novembre 2018, la scrivente ha collaborato direttamente alla definizione delle attività propedeutiche all'avvio della formazione regionale (costituzione dei gruppi multidisciplinari in seno alle aziende del SSR; linee di indirizzo per l'elaborazione e l'adozione della Policy aziendale sull'allattamento al seno da parte delle strutture sanitarie pubbliche e private; cronoprogramma per l'avvio del Programma formativo regionale; organizzazione dell'incontro metodologico preliminare dei formatori senior, volto a uniformare materiali, strumenti e metodi da proporre nelle

edizioni del corso di 1° livello per operatori dedicati; kick off meeting del Programma regionale allattamento);

- Corso regionale di formazione e certificazione dei radiologi da dedicare allo screening mammografico, realizzato a Palermo e articolato su 5 giornate (date: 30 ottobre, 13, 23, 27 novembre e 4 dicembre 2018). Il progetto è stato definito grazie a un intenso lavoro a cui hanno contribuito, a vario titolo, Assessorato Regionale della Salute, DASOE, Dipartimento di Diagnostica per Immagini dell'Università degli Studi di Palermo e CEFPAS;

- Salus Festival e Salus CineFestival 2018 (IV edizione): oltre alla progettazione e al coordinamento delle iniziative realizzate per l'edizione di Caltanissetta, la scrivente ha svolto un ruolo di supporto e coordinamento nei confronti delle Aziende ASP coinvolte nelle due province di Palermo e Catania rispetto alle logiche organizzative da seguire e all'elaborazione del piano di comunicazione per la promozione degli eventi programmati nelle varie sedi. Gli ambiti tematici sviluppati sono stati condivisi e selezionati in raccordo con l'Assessorato della Salute, anche in base alla caratterizzazione dei singoli territori, alle esperienze condotte localmente e alle buone prassi sviluppate sui temi della Prevenzione e della Promozione della Salute. Per l'edizione di Caltanissetta, la scrivente - nella qualità di referente delle attività scientifiche per il CEFPAS- ha curato la fase divulgativa, il coordinamento e la realizzazione di 6 convegni scientifici, della IV edizione del Salus Cine Festival e la IV tappa di *QUARTIERI IN SALUS*.

. Le iniziative del Salus hanno coinvolto, nelle 4 giornate, più di 60 relatori di provenienza regionale e nazionale e celebri testimonial dello sport e del cinema. Oltre 1.500 le presenze registrate, con una cospicua partecipazione di studenti. Durante l'attività di Quartieri in SALUS, organizzata dal 21 al 23 novembre nel quartiere San Luca di Caltanissetta, le prestazioni specialistiche erogate presso gli ambulatori sono state in totale 915;

- Formazione per il conseguimento dell'idoneità all'esercizio dell'attività di medico dell'emergenza sanitaria territoriale (MEST): la scrivente si è personalmente occupata della valutazione intermedia nelle 3 aule del corso (75 partecipanti complessivi), della rimodulazione in itinere del programma formativo secondo le istanze espresse dai partecipanti e i dati desunti dalla valutazione. Sono state inoltre predisposizione le convenzioni con le Aziende del SSR e avviati i contatti con i referenti per l'organizzazione dei tirocini.

2. Monitorare indicatori di qualità, report di quantità e raggiungimento dei valori attesi dell'offerta formativa (residenziale, in house, a distanza) – PESO 25/100

Azione 2.2.2) Realizzazione corsi, progettati dal Centro, con elevato livello di gradimento da parte dei partecipanti (qualità percepita): i tre item A1, A2 e A3 valutano, nello specifico, la **rilevanza**, la **qualità formativa** e l'**utilità della formazione ricevuta** per come percepiti dal singolo partecipante.

A fronte di un valore medio atteso >70%, nel 75% dei corsi progettati e realizzati nel 2018 dal Centro la **Media IS** è stata pari a **90,78%**.

Azione 2.2.4) Realizzazione attività formative con requisiti rispondenti alle esigenze della committenza (Formazione In House): nel 75% dei corsi progettati dal Centro nell'anno 2018, a fronte di un valore medio atteso > 70%, per i tre item A1, A2 e A3 del questionario di gradimento l'**IS medio** è stato **superiore al 90%**.

Per la **formazione interaziendale e residenziale** nell'anno 2018 i dati si attestano su **492 attività complessivamente realizzate** (corsi/moduli/seminari) per un totale di **869 giornate** (più di 6.000 ore di formazione) . Sono stati registrati, in tal senso, i volumi di attività più elevati degli ultimi 8 anni. Oltre **13.700** sono state le **presenze registrate** (di cui 10.043 solo al Cefpas), il 15% in più rispetto all'anno 2017 (circa 12.000 presenze).

L'attività in House nel 2018 ha rappresentato il 18% delle attività complessive del Centro, il 13% delle giornate formative realizzate, il 10% delle presenze registrate.

Il 32% delle attività complessive del Centro, comprese le attività in House, sono state svolte presso sedi differenti dal Cefpas, in modalità decentrata.

3. Coordinare il personale assegnato tenendo conto della programmazione complessiva delle attività del Centro – PESO 25/100 –

Come già descritto in riferimento all'Obiettivo 2, in termini di attività erogate il 2018 è stato l'anno che ha fatto registrare i più alti risultati, con un incremento rispetto ai risultati del 2017 del 7% (459 attività nel 2017) e del 12% (775 giornate nel 2017). Complessivamente per l'anno 2018 sono state stimate 13.778 presenze.

La tabella riporta il **numero di corsi/iniziativa formative** realizzate per mese nel 2018:

	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	set	ott	nov	dic	N.° TOT attività
Anno 2018	37	36	36	39	58	51	21	49	57	68	40	459

Di seguito l'andamento mensile delle attività espresse in **giornate di formazione**:

	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	set	ott	nov	dic	N.° TOT giornate
Anno 2018	52	60	67	70	131	116	41	72	97	101	62	869

Le attività, particolarmente concentrate nei mesi da aprile a giugno e da settembre a novembre, hanno raggiunto un picco massimo a maggio e volumi elevati nei mesi di giugno, ottobre e novembre.

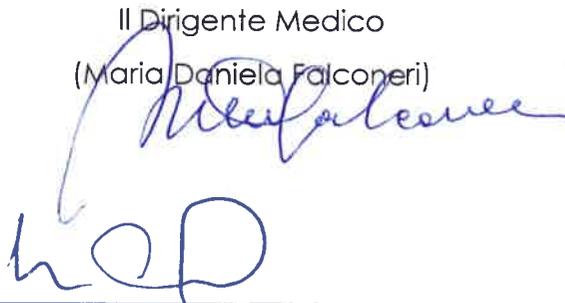
Confrontando i volumi di attività degli ultimi 8 anni (periodo 2011-2018), il 2018 è stato in assoluto l'anno più produttivo, sia in termini di attività che di giornate formative realizzate.

L'assegnazione delle attività nell'anno 2018 è avvenuta rispettando i limiti massimi stabiliti di 75 gg./Collaboratore nell'anno (su un numero complessivo di 19 risorse dedicate) e di 85 gg./Assistente nell'anno (su un numero di 13 risorse dedicate).

Nel coordinamento del personale si è tenuto conto come sempre di una serie di elementi importanti, tra cui il peso relativo delle singole tipologie di attività (corsi brevi, corsi plurimodulari, seminari/convegni), la valutazione dei carichi di lavoro mensili, nonché le disponibilità complessive del personale (attività istituzionali in sede e in trasferta, attività di formazione interna, ferie, malattia e permessi).

Caltanissetta, giugno 2019

Il Dirigente Medico
(Maria Daniela Falconeri)



Visto di validazione del Direttore _____



Regione Siciliana



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



Esito della valutazione finale performance Dirigente medico Dr. M. Daniela Falconeri anno 2018

Pur se ho assunto l'incarico da Direttore del Centro solo nello scorso mese di dicembre, sono in condizione di poter esprimere, sulla base sia di quanto da me riscontrato, insieme al Direttore della formazione, sia dello stesso rendiconto prodotto dalla d.ssa Falconeri, un giudizio più che positivo sul conseguimento degli obiettivi assegnati alla dirigente. Tali obiettivi costituivano il contributo individuale richiesto alla d.ssa Falconeri per il perseguimento degli obiettivi assegnati dalla Regione al CEFPAS, concretizzantesi in progetti formativi sollecitati dai due Dipartimenti dell'Assessorato Salute. Al raggiungimento dei risultati attesi, come risulta dalla relazione da me presentata in Assessorato nell'aprile del corrente anno e come attestato da ultimo dall'OIV, ha positivamente contribuito la dott.ssa Falconeri.

Alla dirigente erano stati assegnati, altresì, altri due obiettivi (ciascuno del peso del 25%), il monitoraggio degli indicatori di qualità, report di quantità e raggiungimento dei valori attesi dell'offerta formativa (residenziale, in house, a distanza) ed il coordinamento del personale assegnato, tenendo conto della programmazione complessiva delle attività del Centro.

Anche in questo caso gli obiettivi sono stati pienamente raggiunti; infatti, gli indici di customer accertati hanno fornito un riscontro di elevato gradimento (oltre il 90%) e dal punto di vista quantitativo (ore di formazione erogate e presenze) il livello raggiunto ha toccato il picco più alto degli ultimi anni.

Caltanissetta, 12/4 GIU. 2019

Il Direttore del Centro
(Ing. Roberto Sanfilippo)

Allegato 3 "Relazione annuale performance – 2018"

Validazione della relazione sulla performance redatta dalla Direzione del CEFPAS in data 24 giugno 2019

Noi sappiamo che l'art. 16 del D.Lgs n. 150/2009 (aggiornato col d.lgs n. 74/2017) non considera cogente per le Regioni e i propri enti (oltre che per le amministrazioni del ssn e gli EE.LL.) la norma (art. 10 dello stesso decreto legislativo) che obbliga le pubbliche amministrazioni a presentare la relazione sulla performance. Ciò non esclude che qualsiasi pubblica amministrazione che ha presentato un proprio piano di obiettivi, che ha valutato il personale in relazione anche a quel piano, che ha erogato premi di produttività, presenti un rendiconto dell'attività svolta, in modo da rendere trasparente tutto il percorso seguito.

Ed il CEFPAS non solo ha aderito a tale impostazione, predisponendo appunto un rendiconto sulle attività svolte nell'anno passato, ma, nel redigerlo, ha seguito le indicazioni principali contenute nelle linee guida adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel novembre 2018 per la stesura della relazione sulla performance cui sono tenute le amministrazioni statali.

Ed, in coerenza con l'impostazione del CEFPAS, anche l'OIV dello stesso ente regionale non può non seguire quelle linee guida del DPF relativamente al percorso da seguire per giungere alla validazione della relazione, che è competenza degli OIV.

In premessa va sottolineato che l'OIV nel validare la relazione non è tenuto a rilasciare una "certificazione" puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione, ma è tenuto a validare **"il processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione"** (pag. 14- 15 delle linee guida del DPF). Questo in coerenza con il ruolo dell'OIV di organismo che assicura lungo tutto il ciclo della performance la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico Linee guida per la Relazione annuale sulla performance.

Ed il DPF indica i criteri che l'OIV deve seguire per giungere alla validazione, criteri qui si seguito indicati:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- b. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva (cfr. paragrafo 2.3.3) effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- d. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
- g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;

h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;

i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;

j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);

k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.). L'OIV redige un apposito documento nel quale devono essere riportate le evidenze relative agli elementi sopra elencati e allega tutta la documentazione ritenuta utile a supportare le considerazioni svolte, ivi compresi i dati e le elaborazioni forniti dall'amministrazione secondo le modalità indicate nel SMVP (articolo 14, comma 4-bis, ultimo capoverso, d.lgs. 150/2009).

E' in riferimento ai suddetti criteri che l'OIV conduce il processo di validazione:

- 1) La Relazione ripercorre gli obiettivi inseriti nel piano performance adottato con delibera del 21 maggio 2018;
- 2) Nella relazione è interamente riportato il giudizio dell'OIV in merito al buon esito della performance organizzativa dell'ente;
- 3) Nella relazione si dà conto di tutti gli obiettivi sia di quelli dell'ente che di quelli individuali assegnati alla dirigente alla formazione;
- 4) Pur se viene regolarmente adottato annualmente il piano anticorruzione, nel piano 2018 non erano contenuti obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- 5) Gli indicatori erano prevalentemente quantitativi, per cui valutare attraverso di essi i risultati raggiunti è stato abbastanza semplice; va accentuato l'utilizzo di indicatori attestante la qualità dei risultati ottenuti, attraverso indagini di customer rivolte sia ai soggetti fruitori della formazione, sia presso la committenza;
- 6) Per i dati utilizzati si è fatto riferimento a fonti interne (non al controllo di gestione, che è da implementare);
- 7) Non si sono riscontrati scostamenti rilevanti tra gli esiti attesi e i risultati conseguiti;
- 8) Non vi erano obiettivi diversi da quelli inseriti nel piano, per cui il processo è risultato adeguato;
- 9) La relazione segue le indicazioni principali delle linee guida;
- 10) La relazione è facilmente leggibile, sia per la struttura che per la forma utilizzata.

Per le considerazioni prima espresse l'OIV valida la relazione sulla performance 2018 predisposta in data 24 giugno 2019 dal CEFPAS

26 giugno 2019

L'OIV

Pietro Curzio