

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

CEFPAS
CALTANISSETTA

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE DEL CENTRO

N. 707

OGGETTO: Approvazione della Relazione sulla Performance 2015 ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009.

L'anno duemilasedici il giorno 30 mese GIUGNO presso la sede del CEFPAS in Caltanissetta, Via Mulè,1

IL DIRETTORE DEL CENTRO

Dott. Lomaglio Angelo, nominato con D.P.reg. 5 maggio 2014, n. 138, 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;

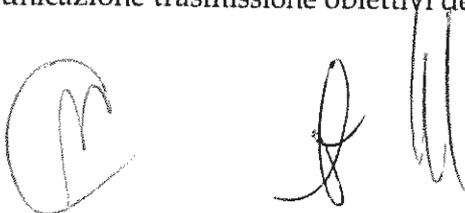
VISTA la L.R. 14 aprile 2009 n. 5 recante "Norme per il riordino del Servizio Sanitario Regionale"

PREMESSO che il D.Lgs. n. 150/2009 all'art. 10 primo comma stabilisce l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di redigere annualmente un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

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;

VISTI i verbali relativi alla negoziazione sindacale sugli obiettivi e sulla scheda di valutazione del 29 aprile 2015 e 15 luglio 2015;

VISTI i verbali di assegnazione obiettivi al personale del 17 luglio 2015, 23 luglio 2015 e la comunicazione trasmissione obiettivi del 31 luglio 2015;



VISTE le relazioni di valutazione intermedia della performance anno 2015 redatte dai Direttori di Area di cui alla nota prot. n. 12081 del 10.12.2015;
VISTA la Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) D.Lgs. 150/2009 – delibera CIVIT n. 23/2013) di cui alla nota prot. n. 4220 del 28.04.2016;
VISTA la delibera CIVIT n.5/2012 e "Le istruzioni per la compilazione degli allegati della Delibera CIVIT n. 5/2012 ai fini della stesura della Relazione sulla Performance 2012" del 30/06/2013, che dettano le modalità di redazione della Relazione sulla Performance;
TENUTO conto del processo di valutazione della performance relativo all'anno 2015;
VISTA la "Relazione sulla Performance 2015";
Il funzionario istruttore, visti gli atti di cui sopra, propone il presente provvedimento deliberativo.

SENTITI il parere del Direttore Amministrativo e del Direttore della formazione;
per le motivazioni di cui in premessa

DELIBERA

1. di approvare l'allegata "Relazione sulla Performance 2015".
2. di trasmettere il presente provvedimento alla 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 DIRETTORE DEL CENTRO
(Dott. Lomaglio Angelo)

Il Funzionario istruttore
(Dott. Orazio Di Pasqua)

PARERE DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

FAVOREVOLE

NON FAVOREVOLE

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO (Dott. Calogero Muscarera)

PARERE DEL DIRETTORE DELLA FORMAZIONE

FAVOREVOLE

NON FAVOREVOLE

IL DIRETTORE DELLA FORMAZIONE (Dott. Pier Sergio Caltabiano)



ANNOTATA AL N.

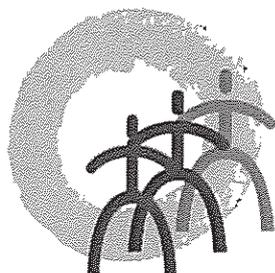
Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nell'albo di questo ente dal _____ al _____ e che contro di essa non sono state prodotte opposizioni.

Caltanissetta, li _____

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO



Regione Siciliana



CEFPAS

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



Relazione sulla performance anno 2015

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



Regione Siciliana



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

Sommario

1. Presentazione.....	3
2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni	4
2.1 Il contesto esterno di riferimento	4
2.2 Il contesto interno-L'amministrazione.....	4
2.3 I risultati raggiunti.....	5
Per quanto riguarda i dati relativi alle risorse del Centro si riporta quanto segue: ..	12
2.4 Le opportunità e le criticità – SWOT Analysis.....	13
3. Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti.....	14
3.1 Albero della performance.....	14
3.2 Obiettivi strategici, piani operativi e obiettivi individuali.....	14
4. Risorse, efficienza ed economicità.....	16
5. Pari opportunità e bilancio di genere.....	17
6. Il processo di redazione della relazione sulle performance.....	18
6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	18
6.2 Punti di forza e debolezza del ciclo di gestione delle performance.....	18
7. ALLEGATI	20

2



Regione Siciliana



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

1. Presentazione

Il Piano della Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance; ha per oggetto gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi di ciascuna P.A., nonché la definizione del sistema di misurazione, monitoraggio, valutazione delle attività/azioni volte al soddisfacimento dei bisogni pubblici, con riferimento alla “mission” di ogni singolo ramo della P.A.

Il CEFPAS ha predisposto ed adottato il Piano della Performance 2014-2016 con delibera n. 660 del 25/09/14, dopo aver adottato il *Regolamento per la misurazione e valutazione della performance dei dirigenti e del personale del comparto e sistema premiante* (delibera n. 598 del 18/09/14).

La Relazione sulla Performance è il documento che, a consuntivo, evidenzia i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e resi noti nel Piano della Performance; si configura come lo strumento di comunicazione agli stakeholders, interni ed esterni, dei risultati raggiunti con riferimento all'anno precedente. La Relazione dovrà essere redatta e adottata il 30 giugno di ogni anno, validata dall'OIV entro il 15 settembre, e pubblicata sul sito istituzionale.



Regione Siciliana



CEFPAS



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

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

2.1 Il contesto esterno di riferimento

Il contesto esterno di riferimento risulta sostanzialmente invariato rispetto a quanto descritto nel Piano della Performance 2014-2016, approvato con Deliberazione del Direttore del Centro n. 660 del 25 settembre 2014, così come declinato nella Relazione sulla Performance relativa all'anno 2014, approvata con Deliberazione del Direttore del Centro n. 605 del 25 giugno 2015.

2.2 Il contesto interno-L'amministrazione

Permane per l'anno 2015 la stessa struttura organizzativa così come prevista dalla Legge n. 9 del 15 maggio 2013, che ha riorganizzato gli Organi del Centro come segue:

- Direttore del Centro
- Collegio sindacale

Organigrammi

L'Organigramma del Centro per l'anno 2015 corrisponde a quello già descritto al Capitolo 4.2 del Piano della Performance 2014-2016. L'articolazione degli Uffici riportata nello stesso, è stata adottata con Delibera n° 599 del 18 settembre 2014.

Mandato istituzionale e Missione

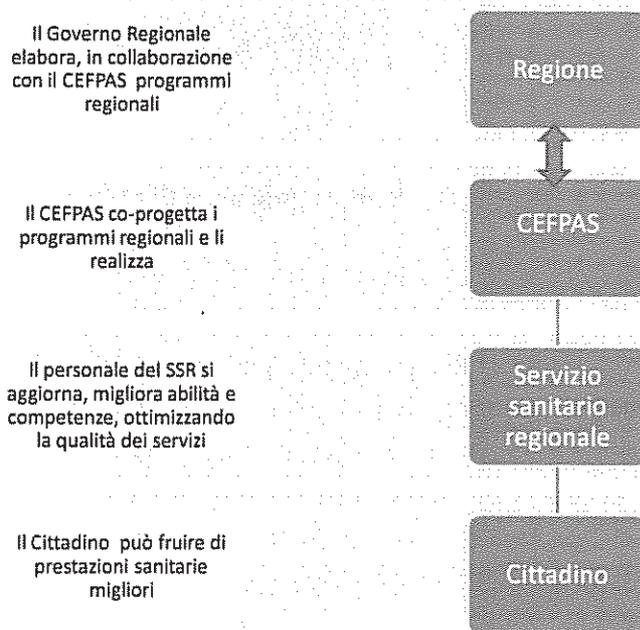
Anche per questo Paragrafo si rinvia a quanto descritto nella Relazione sulla Performance relativa all'anno 2014.

2.3 I risultati raggiunti

Le attività svolte dal CEFPAS nel corso del 2015 hanno permesso di contribuire al raggiungimento dei risultati attesi nel Piano delle Performance 2014-2016, quali:

- 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. 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.



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

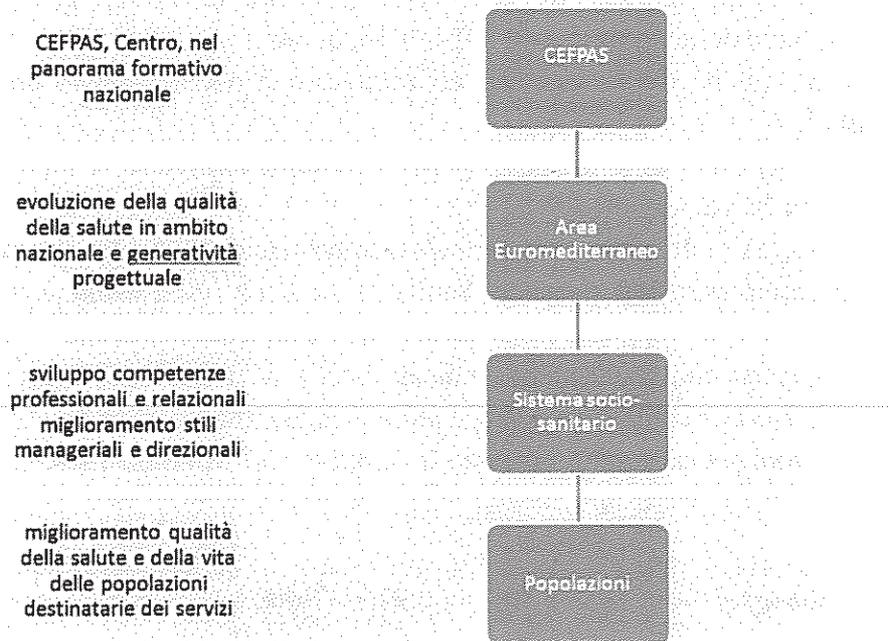


Regione Siciliana



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

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.



Nello specifico si riportano i risultati raggiunti per le singole aree di attività:

La formazione interaziendale

Fra le attività del Centro, rivestono particolare importanza i corsi di formazione manageriale. Nel 2015 il CEFPAS ha avviato il percorso di formazione per Dirigente (Direttore) di Struttura Complessa - Area territoriale e ospedaliera e il percorso relativo ai Moduli integrativi per Dirigenti sanitari in possesso del certificato di formazione manageriale sia per DSC che per DS. I percorsi formativi sono stati sviluppati tenendo conto delle aree tematiche prioritarie indicate nel D.A. autorizzativo del 30 dicembre 2009 che recepisce integralmente l'Accordo interregionale 10 luglio 2003, nello specifico le quattro macro aree hanno riguardato:

- 1) Organizzazione e gestione dei servizi sanitari;
- 2) Indicatori di qualità dei servizi;
- 3) Gestione delle risorse umane
- 4) Criteri di finanziamento ed elementi di bilancio e controllo.



Regione Siciliana



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

I contenuti, oggetto di approfondimento nei singoli moduli dei programmi formativi, sono stati ulteriormente definiti adottando una logica di coerenza con i programmi formativi per DG, DS e DA, tenendo comunque presente la specificità di alcuni ambiti tematici peculiari per l'affinamento delle competenze tecnico-professionali dei DSC.

- Il corso di Formazione manageriale per Dirigenti (Direttori) di struttura Complessa – Area Ospedaliera e territoriale DSC è articolato in 9 moduli (22 giornate) più 3 sessioni di approfondimento su tematiche scelte dai partecipanti. La durata complessiva è pari a 25 giornate e 160 ore d'aula. Le aule sono state attivate nelle sedi di Caltanissetta, Catania e Messina sulla base delle preferenze espresse dai partecipanti all'atto dell'iscrizione.
- Il Corso Moduli Integrativi per Dirigenti Sanitari in possesso del certificato di formazione manageriale DA 986/10 per DSC e per DS è articolato in 5 moduli (8 ore per modulo) per complessive 40 ore d'aula. Tutti i moduli sono stati accreditati ECM.

I progetti formativi autorizzati dall'Assessorato della Salute – DASOE Area interdipartimentale 7 "Formazione e Comunicazione" e realizzati nell'anno 2015 hanno riguardato:

- n. 3 edizioni di Corsi di Formazione manageriale per Dirigenti (Direttori) di struttura Complessa – Area Ospedaliera e territoriale DSC (Sede Caltanissetta – Catania – Messina).
- n. 1 edizione di Moduli Integrativi per Dirigenti Sanitari in possesso del certificato di formazione manageriale DA 986/10 per DSC (Sede Caltanissetta)
- n. 1 edizione di Moduli Integrativi per Dirigenti Sanitari in possesso del certificato di formazione manageriale DA 986/10 per DS (Sede Caltanissetta)
- n. 7 sessioni di colloqui finali per le edizioni dei Moduli Integrativi per Dirigenti Sanitari in possesso del certificato di formazione manageriale DA 986/10 per DSC (Sede Caltanissetta – Catania - Messina)
- n. 1 sessione di colloqui finali per l'edizione del Corso di Formazione manageriale per Dirigenti (Direttori) di struttura Complessa – Area Ospedaliera e territoriale (Sede Caltanissetta).

Le giornate d'aula complessivamente realizzate per il Middle Management sono state 49 (337 ore di formazione); 314 il totale dei partecipanti, 57 i docenti coinvolti.

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*.



Regione Siciliana



CEFPAS



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

Nell'anno 2015 sono stati progettati i percorsi formativi di seguito indicati:

Committente	Progetto	Data realizzazione	Ore
Direzione Generale ASP Ragusa	1. Leadership e people management	Ed. 1 3 -- 4 novembre 2015	14
Direzione Generale Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti "Villa Sofia -- Cervello" Palermo	2. Leadership e people management	Ed. 1 9 - 10 Novembre 2015	14 ore
		Ed. 2 18 - 19 Novembre 2015	14 ore
"Villa Sofia -- Cervello" Palermo	3. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	Settembre - Novembre 2015	24 ore

Riassumendo, si riportano a seguire i dati relativi alla attività formative realizzate per il Personale del SSR.

ATTIVITÀ FORMATIVE 2015	
Percorsi formativi realizzati	404
Giornate d'aula realizzate	610
Corsi ECM	209
Attività realizzate in sedi decentrate	50
Partecipanti alle attività formative	3.518



Regione Siciliana



CEFPAS



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

La formazione a distanza (FAD) e Learning

Di seguito viene riportata una sintesi delle attività svolte

Attività FAD/E-L	N. Percorsi attivi	N. classi virtuali (cv)	N. Ammessi	N. Operatori Attivi	N. Operatori che completano
Tot. attività FAD a CATALOGO	4	9	1.460	857	483 (pari al 56%)
Tot. attività FAD IN HOUSE	2	9	754	415	272 (pari al 65%)
Nuova progettazione	1	Trasparenza amministrativa e Anticorruzione. Adempimenti e responsabilità per le pubbliche amministrazioni a seguito della L. n. 190/2012			
Aggiornamento corso	1	Comunicare con assertività nel sistema salute			
TOTALE	8 iniziative	n. 18 classi virtuali	2.214	1.272	755 (pari al 60%)

2.3.1 Ulteriori risultati raggiunti nel 2015

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.

www.cefpas.it

Cittadella Sant'Elia - via G. Mule', 1 - 93100 CALTANISSETTA
Tel. 0934 505204 - 0934 505215 Fax 0934 594310 - 0934 591266e-mail: cdf@cefpas.it P. IVA 01427360852



Regione Siciliana



CEFPAS



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

Nell'anno 2015 sono state progettate ed erogate attività formative residenziali destinate esclusivamente al personale interno. Quest'ultimo inoltre è stato ammesso a partecipare ai corsi, organizzati dal CEFPAS, rivolti al personale del Servizio Sanitario regionale. Di seguito è riportato il dettaglio:

Attività	N° partecipanti	giorni	Docenti	aperta al SSR
1 Corso "La formazione faculty interna"	29	4	1	no
2 " Corso La fiscalità nelle aziende sanitarie alla luce delle novità 2015"	8	2	1	no
2 Corso di formazione specifica ai sensi dell'art. 37 D.Lgs 81/08 e s.m. 1 ed	35	1	2	no
3 Corso di formazione specifica ai sensi dell'art. 37 D.Lgs 81/08 e s.m. 2 ed.	33	1	2	no
3 Corso "Gestione informatizzata del servizio residenziale - NUCONGA "	12	3	1	no
4 Corso di informazione sicurezza sul lavoro – stagisti Ist. Agrario Alberghiero	93	1	1	no
5 Corso "L'anticorruzione nella Pubblica Amministrazione – livello specifico" 1 ed	6	3	2	si
6 Corso "L'anticorruzione nella Pubblica Amministrazione – livello specifico" 2 ed	18	3	2	si
7 Corso "La struttura tecnica permanente nell'Azienda sanitaria"	3	6	3	si
8 Corso "La Certificazione Unica 2015 e le altre novità per i sostituti d'imposta"	7	7	1	si
9 Corso L'utilizzo della metodologia statistica come strumento dei processi decisionali	9	3	1	si
10 Corso Fad "Trasparenza amministrativa e Anticorruzione. Adempimenti e responsabilità per le pubbliche amministrazioni a seguito della l. n. 190/2012"	2	6 ore	1	si
11 Corso Fad "Formazione per neo-assunti in tema di Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro" per lavoratori, preposti e dirigenti"	1	4 ore	2	si
12 Corso base per Rappresentante dei Lavoratori sulla Sicurezza (RLS) per strutture sanitarie	1	4	4	si
TOT	257	40	24	255

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

Inoltre il Centro ha autorizzato la partecipazione del personale ad alcune attività formative erogate da altri Enti. Di seguito si riportano quelle più significative.

Attività	N° partecipanti	Sede
1 Verifica dei requisiti attraverso il sistema AVCPASS	1	cl
2 XI congresso nazionale della Società Italiana di Psicologia Della Salute	1	ct
3 Prova pratica del sistema AVCPASS	3	cl
TOT	5	

Le attività del Centro Mediterraneo di Simulazione

Il Centro ha posto in essere nel 2015 le attività amministrative necessarie per l'istituzione e la messa in funzione di un Centro Mediterraneo di Simulazione.

I programmi, i progetti e le attività internazionali del CEFPAS

Si riporta di seguito il Progetto Europeo realizzato nel 2015:

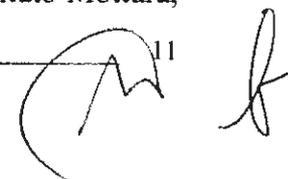
- Improving the operational skills of the health personnel working in the emergency departments. A useful tool to give concrete answers to EU policies on patients' safety and to create new working opportunities (a valere sul programma PROGRESS 2012).

Questo progetto, insieme alla realizzazione del "SALUS FESTIVAL" (vedi paragrafo successivo), rappresenta il raggiungimento dell'obiettivo della Vision del Centro che recita così:

"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."

Inoltre il Centro nel corso del 2015 ha raggiunto i seguenti ulteriori risultati:

- Aggiornamento del Portale www.CEFPAS.it alla luce della normativa sulla Trasparenza nelle Pubbliche Amministrazioni;
- Aggiornamento degli strumenti di comunicazione ed informazione del Centro: Canale YouTube del CEFPAS, Pagina Facebook, CEFPAS FlashNews, n. 1 rivista ForSalus
- "SALUS FESTIVAL - Festival Nazionale dell'Educazione alla Salute" che si è svolto dal 15 al 25 ottobre 2015 a Caltanissetta e si replicherà nell'anno 2016. La manifestazione è stata promossa dall'Assessorato Regionale della Salute - DASOE, dal CEFPAS, dall'ASP di Caltanissetta, dal Consorzio Universitario di Caltanissetta, dal Comune di Caltanissetta con il patrocinio del Ministero della Salute, della Camera di Commercio di Caltanissetta in collaborazione con Disabil@bile, GAL Terre del Nisseno, Rete per la Salute, Istituto Mottura,





Regione Siciliana



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

Cineteca di Bologna, Liceo Classico "Ruggero Settimo", Istituto di Istruzione Superiore "Sen. Angelo Di Rocco", ITAS Luigi Russo e Slow Food Enna. Tra i principali appuntamenti: le "Giornate di Prevenzione e Promozione della Salute" accreditate ECM nei giorni 16, 17, 18, 22, 23, e 24 ottobre 2015 dedicate ai temi centrali legati al benessere ed alla tutela della Salute, l'inaugurazione della "Piazza della Salute" presso il centro della città di Caltanissetta, dove saranno allestiti ambulatori per la realizzazione di screening oncologici gratuiti e spazi di informazione per la prevenzione e la promozione della salute, Disabil@bile 2015 - 1° meeting forum sulla disabilità, il Salus Cinefestival - Festival del Cinema per la Salute ed il Benessere, i cooking show "La cucina per la salute" al Centro Culturale Michele Abbate.

- **ForSalus, la nuova rivista della formazione in sanità** edita da e-Sanit@ in collaborazione con il CEFPAS, intende sviluppare, grazie al contributo dei professionisti, i temi della salute. La rivista, con cadenza trimestrale, ha visto la pubblicazione del primo numero nell'anno 2015.

Il CEFPAS e la qualità

Nel mese di luglio 2015 si è svolta, con risultati positivi, l'audit di mantenimento della certificazione ISO 9001/2008 da parte dell'Ente di Certificazione DNV che ha confermato il rispetto eccellente da parte del Centro degli standard qualitativi.

Le collaborazioni

Per le collaborazioni si fa riferimento alla Relazione sulla Performance 2014, non essendoci stati cambiamenti.

L'amministrazione "in cifre"

Per quanto riguarda i dati relativi alle risorse del Centro si riporta quanto segue:

N° dipendenti	75
N° dirigenti	1
Risorse finanziarie assegnate	4.930.000,00
Spese personale	2.687.318,15

Per le una descrizione più dettagliata si rinvia al Paragrafo 4 della presente Relazione.



Regione Siciliana



CEFPAS



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

2.4 Le opportunità e le criticità – SWOT Analysis

OPPORTUNITA' (Esterno)	MINACCE (Esterno)
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
PUNTI DI FORZA (interno)	PUNTI DI DEBOLEZZA (Interno)
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	Assenza di Dirigenti del ruolo Amministrativo e Tecnico.
Centralità della sede	
Capacità di lavorare in contesti internazionali	
Sviluppo di attività formative in simulazione presso il Centro di simulazione per le emergenze in medicina	

www.cefpas.it

Cittadella Sant'Elia - via G. Mulè, 1 - 93100 CALTANISSETTA
Tel. 0934 505204 - 0934 505215 Fax 0934 594310 - 0934 591266 e-mail: cdf@cefpas.it P. IVA 01427360852



Regione Siciliana



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

3. Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti

3.1 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
- Gli obiettivi strategici
- Gli obiettivi operativi
- I 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 valutazione sulla performance organizzativa è stata avviata correttamente e compatibilmente con la tempistica delle azioni poste in essere dall'adozione del Piano della Performance.

Per ciò che attiene alla performance individuale la Direzione del Centro ha utilizzato gli strumenti previsti dal Regolamento, che sono stati presentati e condivisi con il Personale. Il Centro ha quindi posto in essere quanto necessario, nel rispetto del quadro normativo vigente, per permettere al personale dipendente da una parte di dare attuazione al piano della performance 2014-2016 adottato con deliberazione N. 660 del 25/09/14 e dall'altra di accedere al sistema premiante secondo quanto previsto dal regolamento deliberativo N. 598 del 8 settembre 2014.

3.2 Obiettivi strategici, piani operativi e obiettivi individuali

Gli obiettivi strategici di valutazione delle performance per l'anno 2015 sono stati individuati e definiti nell'arco del primo trimestre dell'anno. A riguardo la Direzione ha effettuato per il 2015, una scelta differente a quella portata avanti nell'anno precedente, di cui si da contezza nel Piano delle Performance 2014-2016 (nel quale sono riportati infatti gli obiettivi relativi all'anno 2014).

Nell'anno 2015 si è voluto prescindere dalla logica del *mandato assegnato al singolo servizio*, a favore di una visione più centrale dell'organizzazione, per dare diretta contezza degli ambiti di miglioramento e di sviluppo sugli quali il Centro ha voluto puntare.

Da 50 "obiettivi aziendali" dei servizi del 2014, declinati in innumerevoli obiettivi specifici, si è passati quindi a 4 **Obiettivi strategici**, strettamente connessi con gli ambiti cruciali che trasversalmente interessano tutti i servizi del Centro ed in linea con programmazione regionale. Sono:



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

- 1) Promuovere il CEFPAS in ambito regionale e nazionale
- 2) Migliorare la qualità dell'offerta formativa (residenziale, in house o a distanza)
- 3) Sviluppare delle procedure operative e gestionali in uso
- 4) Sviluppare delle risorse umane nell'ottica del miglioramento dei processi e delle competenze individuali.

Dagli Obiettivi strategici si sono poi declinati gli **Obiettivi operativi**, la cui titolarità di azione, a cascata, è stata assegnata ai Direttori della Formazione ed Amministrativo e, di conseguenza al dirigente ed agli uffici delle tre direzioni. Tali obiettivi sono stati concretamente definiti in termini di **Azioni** specifiche, la cui realizzazione è stata rilevata e monitorata attraverso puntuali **indicatori** individuati.

Per riassumere i passaggi formali relativi al Ciclo della Performance per l'anno 2015, quest'ultimo è stato formalmente avviato in data 29 aprile 2015, con un incontro tra Direzione del Centro e le Organizzazioni Sindacali del 29 aprile 2015, nel corso del quale è stata distribuita la bozza degli obiettivi per il 2015, oggetto di negoziazione con i rappresentanti sindacali, per il coinvolgimento di tutti al raggiungimento dei risultati attesi.

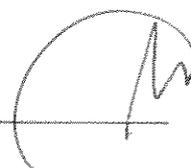
Nella seduta che si è svolta il giorno 15 luglio 2015 tra la Direzione del Centro, le Organizzazioni Sindacali e la RSU sono stati sottoscritti gli obiettivi di performance riferiti al personale delle aree di attività dell'Ente.

In linea con il Regolamento per la misurazione delle performance (delibera 598 del 18.09.2014), gli obiettivi operativi e le relative azioni, che discendono da quelli strategici, sono stati assegnati ai dipendenti (verbali del 17.07.15, del 23.07.2015 e del 7.10.2015 e comunicazione trasmissione del 31.07.2015). A ciascun dipendente è stato poi assegnato il peso, su proposta dello stesso, del proprio contributo al conseguimento dell'obiettivo stesso, dettagliato dallo specifico indicatore di risultato e dalle singole schede di valutazione individuale.

La Direzione del Centro, conclusa la contrattazione integrativa con le OOSS, ha effettuato, nel mese di novembre 2015, una verifica in itinere dello stato di avanzamento del raggiungimento degli obiettivi per le due Direzioni e per l'Unità di staff.

Nell'allegato n° 2 si riporta il prospetto dei risultati attesi, rapportati a quelli raggiunti, per ciascuna delle azioni relative agli obiettivi suddetti.

La mancanza di figure dirigenziali del ruolo amministrativo e tecnico non ha permesso al Centro l'individuazione e l'assegnazione dei budget per gli obiettivi operativi. Sono stati, comunque, opportunamente individuati gli indicatori e i risultati attesi per ciascun obiettivo operativo.

 15 



Regione Siciliana



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

4. Risorse, efficienza ed economicità

Risorse umane impiegate

Il Centro, come già detto, 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.

L'attuale 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. L'ultima rimodulazione qualitativa della dotazione organica è stata disposta con delibera 19 novembre 2014, n. 789. Ciò in quanto al personale del Centro si applicano i Contratti Collettivi del personale del servizio sanitario nazionale del SSN (dirigenza e comparto).

Al 31 dicembre 2015 i dipendenti erano 75 (compresi Dirigente e un dipendente in comando), nel corso del 2015 hanno cessato il servizio due dipendenti. Attualmente i dipendenti in servizio sono 75, compresi la Dirigente e il personale in assegnazione temporanea (3 in comando ed 1 in assegnazione temporanea ai sensi dell'art. 42 – bis del D. Lgs. n. 151/2001). Nei 75 dipendenti non sono comprese 4 risorse in comando c/o altre Pubbliche Amministrazioni.

In particolare, il personale all'interno dell'Ente è così ripartito:

- Staff della direzione del Centro: n. 8 unità
- Direzione amministrativa: n. 27 unità
- Direzione della formazione: n. 40 unità di cui uno con qualifica dirigenziale.

Su 75 unità 50 sono donne e n. 25 uomini.

L'età media del personale (al 31/12/2013) è di 42 anni.

Il turnover del personale, data l'età è, pertanto, pari a zero.

La maggior parte del personale è in possesso di diploma di laurea anche se appartenente a qualifiche che non richiedono tale titolo per lo svolgimento delle relative mansioni.

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

La quasi totalità del personale dipendente è titolare di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ad eccezione di n. 5 unità di personale titolari di rapporto di lavoro a termine, in atto fino al 31 dicembre 2016, distinto nelle seguenti qualifiche:

- n. 1 collaboratore amministrativi (cat. D del CCNL comparto sanità)
- n. 1 collaboratore pedagogista (cat. D del CCNL comparto sanità)
- n. 2 assistenti amministrativi/segretari dei corsi di formazione (cat. C del CCNL comparto sanità)
- n. 1 perito informatico (cat. C del CCNL comparto sanità).

Caratteristiche del complesso e informatizzazione

Non vi sono variazioni rispetto a quanto descritto nella Relazione sulla Performance 2015, fatta eccezione per quanto sopra descritto e relativo al Centro di Simulazione dell'Emergenza in Medicina.

Risorse strumentali ed economiche e salute finanziaria

L'importo del Finanziamento Regionale è stato, come per l'anno 2014, pari a € 4.930.000,00, così come descritto nel Bilancio Consuntivo 2015.

Va evidenziato, infatti, come il CEFPAS risulti un ente in pieno equilibrio economico e finanziario. Gli ultimi esercizi hanno determinato utili che, se autorizzati dall'Assessorato alla Salute, 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.

In linea con il 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'utile di gestione per il Bilancio 2015 ammonta a euro 268.645,00.

5. Pari opportunità e bilancio di genere

L'Azienda non ha intrapreso azioni specifiche in tema di pari opportunità di genere - rimanendo questo un ambito da implementare.

C'è da dire, comunque, che la maggioranza del personale (per ragioni del tutto casuali essendo questo selezionato per concorso pubblico) è costituito da donne.

Inoltre, il CEFPAS, sta implementando una attività di monitoraggio sulle condizioni di benessere dei dipendenti all'interno dell'organizzazione.



Regione Siciliana



CEFPAS



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

6. Il processo di redazione della relazione sulle performance

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La presente relazione è stata elaborata dalla Direzione del Centro sulla base dei report e delle verifiche periodiche effettuate per monitorare il livello di raggiungimento degli obiettivi programmatici e strategici.

L'avvio delle attività propedeutiche alla redazione è stato il giorno 10 giugno 2015.

6.2 Punti di forza e debolezza del ciclo di gestione delle performance

Il **Piano** della *performance* e la **Relazione** sono strumenti funzionali all'attuazione del ciclo della performance: il Piano individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance*, la Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse.

Gli obiettivi strategici aziendali si inseriscono in uno scenario più vasto, ossia quello regionale in cui le aziende recepiscono le linee di indirizzo regionali di programmazione strategica pluriennale, annuale, di mandato, definendo in tal modo una parte di obiettivi istituzionali.

Partendo dalla programmazione regionale vengono definiti gli **obiettivi strategici** assegnati al Direttore del Centro.

Gli obiettivi delle due direzioni (amministrativa e della formazione) così come quelli della struttura di staff della Direzione del Centro, sono stati individuati dalla Direzione del Centro medesima, quali obiettivi operativi in attuazione degli obiettivi generali strategici del Centro, come indicati contrattualmente al Direttore del Centro e da questi declinati in concreto, non escludendo comunque l'inserimento di ulteriori obiettivi operativi, la cui individuazione ben rientra nella discrezionalità della Direzione del Centro, dotata di autonomia imprenditoriale, che può a buon diritto ritenere gli stessi funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici generali.

In tale quadro risulta invero problematica la collocazione funzionale, in concreto, dei Direttori amministrativo e della formazione i quali, stante la carenza di figure dirigenziali (diverse dai Direttori amministrativo e della formazione) nel Centro, hanno operato di fatto, oltre alle funzioni proprie, anche la valutazione di prima istanza del personale non dirigente, che invece risulterebbe ordinariamente di competenza della dirigenza ("semplice") e non dei Direttori.

Ciò, se non rileva negativamente ai fini del "Funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni" (che viene comunque assicurato in modo sostanziale) costituisce comunque una criticità che l'OIV ha inteso evidenziare al competente



Regione Siciliana



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

Organo di amministrazione (art. 14, comma 4, lettera b) del D.Lgs. 150/2009).

Tale criticità non risulta, comunque e in alcun modo, dipendente da volontà od azioni specifiche dell'Amministrazione del Centro, bensì scaturente da situazioni strutturali e legislative, per cui l'operato sin qui svolto – se pur non perfettamente rispondente al “sistema” disegnato dalle norme vigenti – rappresenta un (per vero necessario) adattamento funzionale, che garantisce comunque l'effettività della valutazione, la trasparenza e l'integrità dei controlli operati.



Regione Siciliana



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



7. ALLEGATI

Relazione Performance 2015 - ALLEGATO 1 - 2 DELIBERA 5/2012:

Tabella 1 - 2.1) "obiettivi strategici"

Obiettivo strategico	Descrizione Obiettivo		Ambito Obiettivo	Risorsa Finanziarie	Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Note
	Obiettivo operativo	Azioni							
1) Promuovere il CEPAS in ambito regionale e nazionale	1.1) Garantire la visibilità delle attività e delle azioni del Centro in ambito regionale e nazionale	1.1.1) Realizzazione di eventi di rilievo per il confronto e l'arricchimento culturale su tematiche connesse alla salute			Realizzazione almeno un evento annuale	Regione/Aziende sanitarie/cittadini	Azione realizzata. Le Aree funzionali e i servizi coinvolti hanno contribuito alla realizzazione del primo "Salus Festival", dal 15 al 25 ottobre 2015. L'iniziativa è stata promossa dal Dipartimento Attività Sanitarie e Osservatorio Epidemiologico dell'Assessorato Salute della Regione siciliana, dal CEPAS, dall'ASP, dal Comune di Calanissetta e dal Consorzio Universitario nisseno con la partecipazione degli Ordini Professionali, di più di trenta Associazioni di settore e cento tra relatori di provenienza regionale, nazionale e internazionale. Prevenzione e Promozione della Salute i temi conduttori.	100%	
		1.1.2) Predisposizione e diffusione del Flash-news	Digitalizzazione		Predisposizione e diffusione settimanale del Flash-news	utenti Web	Azione realizzata. Il Servizio Comunicazione, con la collaborazione del SIA, e dei Responsabili dei corsi, ha garantito la predisposizione settimanale del Flash-news e della relativa diffusione, salvo impedimenti dovuti al malfunzionamento del software Group-mail e a criticità legate alla mancanza delle licenze aggiornate del software, di prossimo acquisto	100%	
		1.1.3) Organizzazione conferenze stampa per gli eventi su indicazione della direzione		V. cap. 3 Relazione performance 2015	Organizzazione conferenze stampa per gli eventi, su indicazione delle direzioni con il coinvolgimento di almeno 7 organi di stampa	Regione/Aziende sanitarie/cittadini	Azione realizzata. Per l'organizzazione delle conferenze stampa per gli eventi, l'Area funzionale Segreteria Direttore del Centro e il Servizio Comunicazione hanno coinvolto più di 7 organi di stampa (La Sicilia, Giornale di Sicilia, Gazzetta del Sud, Repubblica, acnews.it, gazzetta messina, tesnews.tv, SiciliaInformazioni.com, Sicilianews24, Italpress, Livestella.it, FATTONISSENDO.it, BlogSicilia.it, ReteNews24, Segunews.it, IL SOLE 74 ORE, Federsantità-Anci, Ufficio Stampa COMUNE DI CALTANISSETTA, ANSA)	100%	
1.2) Implementare e sviluppare il sito Web aziendale	1.2.1) Stesura di una bozza del Regolamento per la gestione del sito		Digitalizzazione	Adozione del Regolamento con atto formale entro il 31/12/15	Target interno /utenti Web	Azione realizzata. Regolamento adottato con delibera 994 del 16 nov. 2015	100%		
		1.2.2) Predisposizione della documentazione per la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente"	trasparenza	Disponibilità della documentazione per la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" nel rispetto della tempistica prevista dalla normativa sulla trasparenza e delle scadenze stabilite dalla Direzione	cittadini	Azione realizzata. È stata garantita la disponibilità della documentazione richiesta per la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente".	100%		
		1.2.3) Pubblicazione della documentazione nella sezione "Amministrazione Trasparente"	trasparenza	Pubblicazione, nel rispetto della tempistica prevista dalla normativa, della documentazione inviata dai referenti nella sezione "Amministrazione Trasparente"	cittadini	Azione realizzata. Il personale, incaricato dal 16/11/2015 (disp.serv. N. 401) della pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente, ha regolarmente presidiato l'adempimento.	100%		
1.3) Creare sinergie con le istituzioni per l'individuazione di obiettivi e azioni da realizzare congiuntamente	1.3.1) Attivazione accordi e convenzioni con altri Enti e Istituzioni			Stipula convenzioni e attivazione accordi	Regione/Aziende sanitarie	Azione realizzata. I vari referenti hanno predisposto, su mandato della Direzione, convenzioni e protocolli di intesa, curando gli adempimenti connessi alla stipula	100%		
		1.3.2) Presidio e gestione degli accordi e convenzioni stipulate		Gestione degli accordi e delle convenzioni stipulate	Regione/Aziende sanitarie	Azione realizzata. I vari referenti hanno curato la gestione degli accordi e delle convenzioni stipulate	100%		

Descrizione Obiettivo		Ambito Obiettivo	Risorse Finanziarie	Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Note
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo							
2) Migliorare la qualità dell'offerta formativa (residenziale, in house o a distanza)	2.1) Rispondere alle esigenze formative espresse dai Dipartimenti Regionali	2.1.1) Elaborazione, su richiesta della Direzione, proposte progettuali in linea con i fabbisogni emersi durante incontri istituzionali (sedute Conferenza DG Aziende SR, Tavolo permanente Responsabili formazioni Aziende, Tavoli regionali e delle società scientifiche)		N° richieste della Direzione evase = N° totale di richieste	Regione/Aziende sanitarie	Azione realizzata. L'Area funzionale Segreteria ha contribuito al raggiungimento di questo obiettivo, condividendo quanto emerso durante gli incontri istituzionali preliminari e prodromici per la stipula e la gestione degli accordi con il DASOE e per il Salus Festival. I servizi individuati hanno elaborato, su richiesta della Direzione, le proposte progettuali richieste, in linea con i fabbisogni emersi: (1) Prevenzione abuso minori, (2) Percorso Nascita, (3) PAC, (4) Screening Oncologici	100%	
	2.2) Realizzare attività formative di alti livelli di qualità	2.2.2) Miglioramento del confort dell'ospitalità e del servizio residenziale	V cap.3 Relazione performance 2015	Pianificazione azioni di miglioramento entro il 31/12/2015	Partecipanti corsi / docenti	Azione realizzata. La pianificazione di azioni di miglioramento ha previsto: (1) l'acquisto del software per la gestione alberghiera e l'organizzazione ed erogazione della formazione del personale coinvolto, (2) la gestione continuativa della convenzione con l'Istituto alberghiero "Sen. A. Di Rocco" di Calanissetta, (3) monitoraggio del gradimento dei confort dell'ospitalità degli studenti universitari ospitati presso l'Ente, attraverso incontri mirati. Il personale che presidia questo obiettivo per la DF, ha svolto l'attività di interfaccia con il Servizio residenziale e con i referenti del servizio ristorazione per la raccolta di segnalazioni e lamentele relative al confort. Ha raccolto e trasmesso i moduli di reclamo cliente compilati dai partecipanti ai corsi.	100%	
		2.2.3) Elaborazione del programma formativo online		Avvio procedura di monitoraggio del confort alberghiero (igiene, ambienti, vitto, ecc)	Partecipanti corsi / docenti	Azione realizzata. E' stata avviata la procedura di monitoraggio dei confort alberghiero, con la raccolta e l'esame dei questionari già adottati dall'ente, ai fini della predisposizione degli strumenti più idonei	100%	
		2.2.4) Organizzazione di percorsi di formazione per la faculty esterna		Inoltro scheda per la pubblicazione entro 5 gg dalla sua validazione da parte del direttore della formazione	utenti Web	Azione realizzata. E' stata garantita la pubblicazione della scheda sul sito Cefpas, entro 5 gg dalla validazione da parte del Direttore della formazione relativamente all'opportunità di darne visibilità sul sito	100%	
		2.2.5) Monitoraggio delle funzionalità del sistema informatico degli Albi e supporto ai docenti		Erogazione di due seminari nel semestre settembre 2015	docenti/referenti scientifici	Azione realizzata. I due seminari che sono stati erogati il giorno 16 dicembre 2015	100%	
		2.2.6) Gestione delle piattaforme dei corsi FAD (cefpasad/cefpaslearning)		Reportistica al 31/12/2015 monitoraggio e supporto erogato	docenti/referenti scientifici	Azione realizzata. Il SIA ha provveduto al monitoraggio delle funzionalità del sistema informatico degli Albi e supporto tecnico ai docenti ed alla stesura del relativo report.	100%	
				Manutenzione e gestione	utenti Web	Azione realizzata. Il Servizio FAD, in collaborazione col SIA, ha garantito la gestione delle piattaforme dei corsi FAD. Nello specifico, per i 5 corsi attivati e le 18 classi virtuali attive ha monitorato i tracciamenti delle presenze di partecipanti/docenti on-line, supportato i tutor, garantendo anche il supporto tecnico.	100%	

Descrizione Obiettivo		Risorse Finanziarie	Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Note	
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Ambito Obiettivo	Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Note	
3) Sviluppare delle procedure operative e gestionali in uso	3.1) Istituire e mettere a regime il Sistema Informativo aziendale	Azioni						
		3.1.1) Istituire il Sistema Informativo Aziendale	digitalizzazione	Istituzione entro il 31/12/2015	Target interno / utenti corsi / Aziende	Azione realizzata Istituzione in data 28/7/15	100%	
	3.2) Monitorare i processi ed i sistemi informativi in vista di una loro revisione e miglioramento	3.2.1) Definire funzioni, compiti e ruoli	digitalizzazione	Formalizzazione funzione, compiti e ruoli entro il 31/12/2015	Target interno	Azione realizzata Formalizzazione funzioni, compiti e ruoli nella Disposizione di servizio n. 392 del 15/9/2015	100%	
		3.2.1) Monitoraggio delle funzionalità e resa dei sistemi informativi	digitalizzazione	Stesura di una relazione sulle criticità dei sistemi informativi	Target interno / utenti corsi / Aziende	Azione realizzata E' stato redatto il documento sull'analisi del fabbisogno delle attrezzature informatiche del Centro.	100%	
	3.3) Innovare alcune procedure amministrative	3.2.2) Implementazione dei livelli di collaborazione nella gestione dei dati informativi dell'Ente	digitalizzazione	N° di verifiche degli applicativi in uso vs integrazioni e riduzione dei processi	Target interno	Azione realizzata Il percorso di implementazione dei livelli di collaborazione nella gestione dei dati informativi dell'Ente ha riguardato, per lo Staff, il servizio residenziale. La gestione del servizio, con le sue varie interfacce (Area funzionale economico-finanziaria, SIA, Area funzionale Economato-Patrimonio-Ufficio tecnico e la SAF) è facilitata dal ricorso all'applicativo NUCONGA, la cui formazione si è conclusa il 10 dicembre 2015. Stesura della di capitolato tecnico per l'acquisizione del Sistema Informativo Integrato del Centro	100%	
		3.2.3) Avvio di un percorso di integrazione e interconnessione degli applicativi del Centro	Contenimento della spesa / digitalizzazione	Almeno 2 percorsi di miglioramento attivati e riduzione dei processi entro il 2015	Target interno	Azione realizzata Due percorsi di miglioramento: (1) Sistema di tracciamento automatico per invio dei dati dalla Funzione Pubblica. (2) Nuovo sistema di pubblicazione on-line delle delibere	100%	
	4) Sviluppare delle risorse umane nell'ottica del miglioramento dei processi e delle competenze individuali	4.1) Supportare le risorse umane per un'efficiente implementazione dei cambiamenti negli assetti organizzativi e gestionali	3.3.1) Eliminazione di sovrapposizioni e ridondanze procedure amministrative in uso	Relazione performance 2015	Target interno	Azione realizzata Una delle procedure integrate per l'eliminazione di sovrapposizioni e ridondanze, ha previsto la condivisione on line, con il Collegio dei Revisori, degli atti formalmente adottati.	100%	
			3.3.2) Riduzione della documentazione cartacea delle procedure	Contenimento della spesa / digitalizzazione	Esito di almeno una procedura integrata	Target interno	Azione realizzata Riduzione documentazione cartacea necessaria alle procedure per più del 50% rispetto all'anno precedente, relativa alla disponibilità delle delibere. Le delibere sono consultabili e scaricabili on-line e sono state eliminate le sette copie cartacee previste per ogni delibera.	100%
	4) Sviluppare delle risorse umane nell'ottica del miglioramento dei processi e delle competenze individuali	4.1) Supportare le risorse umane per un'efficiente implementazione dei cambiamenti negli assetti organizzativi e gestionali	4.1.1) Analisi dei nuovi fabbisogni formativi	Stesura Documento "Analisi dei fabbisogni"	Target interno	Azione realizzata. Analisi dei nuovi fabbisogni formativi effettuata e documento predisposto	100%	
			4.1.2) Progettazione e programmazione delle attività di supporto per l'anno 2016 in linea con i fabbisogni rilevati	Stesura del Piano di formazione per l'anno 2016	Target interno	Azione realizzata. Analisi dei nuovi fabbisogni formativi effettuata e documento predisposto	100%	

Relazione Performance 2015 - ALLEGATO 3 ALLA DELIBERA 5/2012:
Tabella 3.1 "documenti del ciclo"

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della performance	Adottato il 18/09/2014 con la deliberazione n. 598	24/09/2014		
Piano della performance	Adottato il 25/09/2014 con la deliberazione n. 660	01/10/2014		
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	Adottato il 27/1/2015 con la deliberazione n. 68	27/01/2015		
Standard di qualità dei servizi	Audit mantenimento Standard Luglio 2015	dati on line in "Amministrazione Trasparente" dal 8/10/2015		




Tabella 4.1 Categorie di personale oggetto della valutazione individuale

personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
	mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili					
Dirigenti di II fascia e assimilabili	dic-15	no	X		
Non dirigenti	dic-15	no	X		

Tabella 4.2 Peso (%) dei criteri di valutazione

	contributo alla performance complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla performance dell'unità organizzazione di appartenenza	competenze/ comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili							
Dirigenti di II fascia e assimilabili	25%	10%		15%			50%
Non dirigenti					25%	2,5%	50%

Tabella 4.3 Distribuzione del personale per classi di punteggio finale

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)	
	100%- 90%	89%- 60% inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	1	
Non dirigenti	75	1

Tabella 4.4 Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo

	Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili		X		Contratto integrativo aziendale approvato il 23/12/2015	
Non dirigenti		X			

Tabella 4.5 Obblighi dirigenziali

I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?	
Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")
X	

Handwritten signature and initials, possibly 'B' and 'A', located at the bottom right of the page.