



Regione Siciliana



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

N. Prot.: 0005512  
Data Prot.: 30-06-2017  
Tipo Reg.: Uscita  
Cod. Amm.: c\_cl  
Cod. AOO: c\_cl\_aoo



Al Collegio dei revisori  
del CEFPAS  
SEDE

All'OIV- Dott. Giuseppe Castellana  
oiv@cefpas.it

*Oggetto: Trasmissione deliberazione n. 670 del 29 giugno 2017.*

Si trasmette, in allegato alla presente, la deliberazione n. 670 del 29 giugno 2017  
avente per oggetto "Approvazione della Relazione sulla Performance 2016 ai sensi  
dell'art.10 del D. Lgs. 150/2009".

Distinti saluti.

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

Per ricevuta  
Il Collegio dei Revisori

---

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

**DELIBERAZIONE**

N. 670

**OGGETTO:** Approvazione della Relazione sulla Performance 2016 ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009.

L'anno duemiladiciassette il giorno 29 del mese di giugno, presso la sede del CEFPAS, in Caltanissetta, Via Mulè n° 1

**IL LEGALE RAPPRESENTANTE F.F.**

Individuato, nel rispetto di quanto previsto all'art 3, comma 6, del D. Lgs. n° 502/92, nel Direttore Amministrativo, Dott. Calogero Muscarnera, giusta Nota Prot. N° 5135 del 19/06/2017, trasmessa dal Direttore del Centro, Dott. Angelo Lomaglio, all'Assessorato Regionale alla Salute, con l'intervento del Direttore della Formazione, Dott. Pier Sergio Caltabiano, 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 e parzialmente modificato con la deliberazione 03/03/2017 n. 195;  
VISTI i verbali relativi alla negoziazione sindacale sugli obiettivi del 22 febbraio 2016 e del 9 marzo 2016;  
VISTI i verbali di assegnazione obiettivi al personale del 22 marzo 2016, del 23 marzo 2016, del 7 aprile 2016 e la comunicazione trasmissione obiettivi del 5 maggio 2016;  
VISTE le relazioni di valutazione intermedia della performance anno 2016 redatte dai Direttori di Area e trasmesse all'OIV del Cefpas con la nota prot. n. 10364 del 17.11.2016;  
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 2016;

VISTA la "Relazione sulla Performance 2016";

il funzionario istruttore, sulla scorta della documentazione sopra citata, propone il provvedimento deliberativo;

con l'assistenza del Direttore della Formazione, il quale esprime parere favorevole,

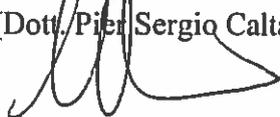
per le motivazioni di cui in premessa,

### DELIBERA

1. di approvare l'allegata "Relazione sulla Performance 2016".
2. di trasmettere il presente provvedimento alla Struttura Tecnica Permanente, all'OIV e al Collegio dei Revisori dei Conti 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 DELLA FORMAZIONE

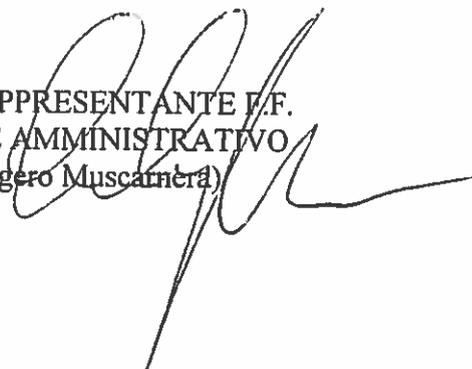
(Dott. Pier Sergio Caltabiano)



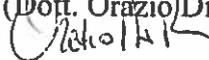
IL LEGALE RAPPRESENTANTE I.F.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

(Dott. Calogero Muscamera)



Il funzionario istruttore  
(Dott. Orazio Di Pasqua)



ANNOTATA AL N.

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

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



Regione Siciliana



**CEFPAS**

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



---

## **Relazione sulla performance anno 2016**

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

---



Regione Siciliana



CEFPAS



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: ..... 14

    2.4 Le opportunità e le criticità – SWOT Analysis ..... 14

3. Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti..... 16

    3.1 Albero della performance..... 16

    3.2 Obiettivi strategici, piani operativi e obiettivi individuali ..... 16

4. Risorse, efficienza ed economicità..... 18

5. Pari opportunità e bilancio di genere ..... 19

6. Il processo di redazione della relazione sulle performance ..... 20

    6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità ..... 20

    6.2 Punti di forza e debolezza del ciclo di gestione delle performance ..... 20

7. ALLEGATI ..... 22



Regione Siciliana



CEFPAS



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



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 2016 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

Per l'Organigramma del Centro si rinvia alla Delibera n. 703/2016 di approvazione del nuovo Organigramma.



Regione Siciliana



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

### Mandato istituzionale e Missione

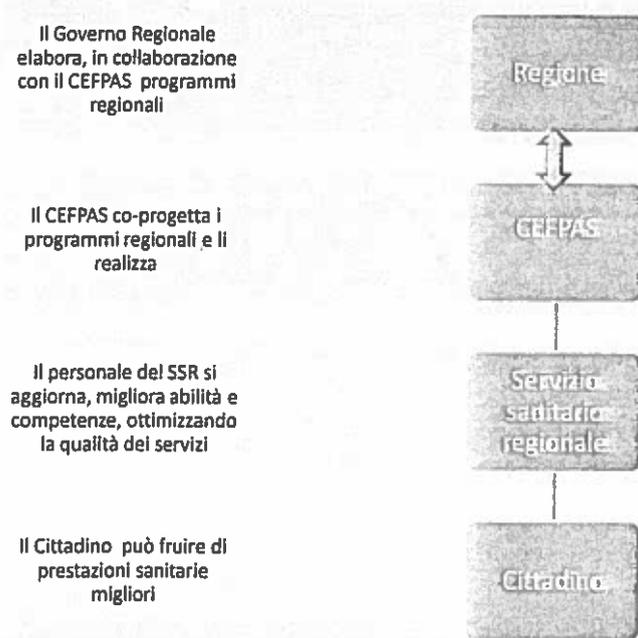
Anche per questo Paragrafo si rinvia a quanto descritto nella Relazione sulla Performance relativa all'anno 2015.

### 2.3 I risultati raggiunti

Le attività svolte dal CEFPAS nel corso del 2016 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 interagiscono professionalmente nei sistemi socio-sanitari, contribuendo, quindi, al miglioramento

5



Regione Siciliana

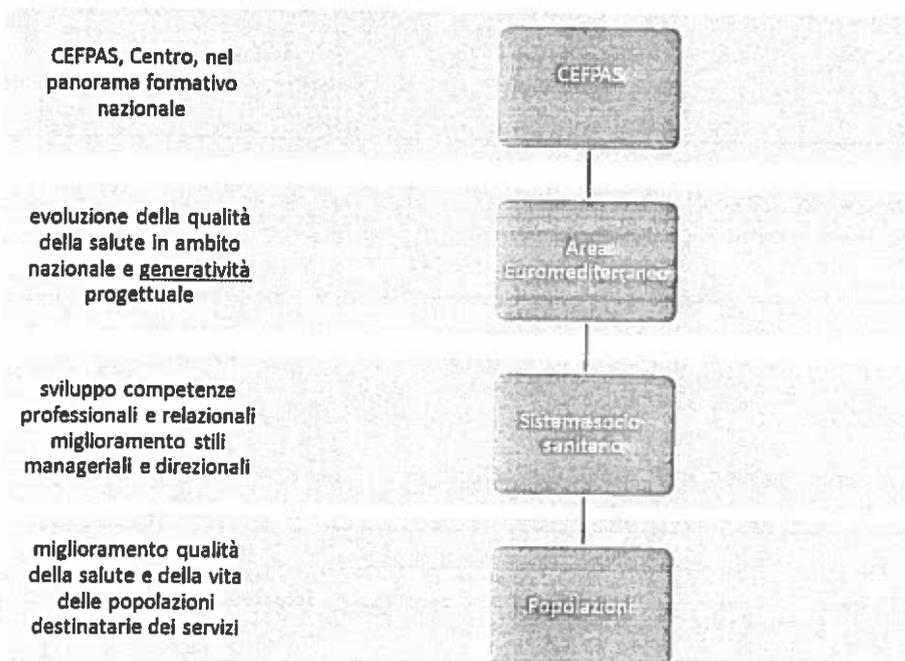


CEFPAS



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

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 2016 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



CEFPAS



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 2 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

[www.cefpsas.it](http://www.cefpsas.it)

Citadella Sant'Elia - via G. Mulè, 1 - 93100 CALTANISSETTA  
Tel. 0934 505204 - 0934 505215 Fax 0934 594310 - 0934 591266e-mail: [edf@cefpsas.it](mailto:edf@cefpsas.it) P. IVA 01427360852



Regione Siciliana



CEFPAS



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

referimento, 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.

Nell'anno 2016 sono stati progettati e realizzati i percorsi formativi di seguito indicati:

Committente	Progetto	Data realizzazione	Ore	Giornate
Direzione Generale IRCCS Bonino Pulejo Messina	1. Medicina narrativa	Ed. 1 20 - 21 settembre 2016	12 ore	2
		Ed. 2 3 - 4 novembre 2016	12 ore	2
Direzione Generale IRCCS Bonino Pulejo Messina	2. Public speaking base	Ed. 1 13 - 14 luglio 2016	16 ore	2
		Ed. 2 24 - 25 nov. 2016	16 ore	2
Direzione Generale IRCCS Bonino Pulejo Messina	3. Public speaking avanzato	Ed. 1 13 - 14 dicembre 2016	16 ore	2
Direzione Generale IRCCS Bonino Pulejo Messina	4. Creare un codice linguistico comune	Ed. 1 5-6 ottobre 2016	16 ore	2
Direzione Generale ASP Catania	5. Il nuovo codice degli appalti	Ed. 1 13 - 14 giugno 2016	16 ore	2
		Ed. 2 12 - 13 settembre 2016	16 ore	2
Direzione Generale ASP Catania	6. Anticorruzione e Trasparenza	Ed. 1 5 - 6 ottobre 2016	16 ore	2
		Ed. 2 25 - 26 ottobre 2016	16 ore	2
		Ed. 3 7 - 8 novembre 2016	16 ore	2
Direzione Generale ARNAS Garibaldi di Catania	7. Il nuovo codice degli appalti	Ed. 1 6 - 7 luglio 2016	16 ore	2
Direzione Generale ASP Ragusa	8. La funzione dell'internal audit	Ed. 1 Ottobre-	136	17
	9. Anticorruzione e	Dicembre 2016		

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



Regione Siciliana



CEFPAS



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

	Trasparenza			
		Ed. 1 20 - 21 ottobre 2016	16 ore	2
Direzione Generale ASP Enna	10. Anticorruzione e Trasparenza	Ed. 1 5 - 6 Dicembre 2016	16 ore	2
	11. Salute Mentale	Ed. 2 21 - 22 Dicembre 2016	16 ore	2
		Ed. 1 21 novembre - 15 dicembre 2016	74 ore	10
Azienda Ospedaliero Universitaria Policlinico Vittorio Emanuela di Catania	12. Il nuovo codice degli appalti	Ed. 1 10 - 11 ottobre 2016	16 ore	2
	13. Anticorruzione e Trasparenza	Ed. 1 17 - 18 nov. 2016	16 ore	2
		Ed. 2 29 - 30 nov. 2016	16 ore	2
		Ed. 3 15 - 16 dic. 2016	16 ore	2
Azienda Ospedaliera Papardo di Messina Direzione Generale ASP Caltanissetta	14. Triage infermieristico	Ed. 1 19 - 21 dicembre 2016	21 ore	3
	15. Affiancamento PAC	Dicembre 2016	48 ore	6
Ragioneria Generale Dipartimento Bilancio e Tesoro Palermo	16. Il nuovo sistema contabile	Novembre - dicembre 2016	64 ore	8
Totale	16 Progetti			82 giornate



Regione Siciliana



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

## La formazione a distanza (FAD) eLearning 2016

### 2016

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

### 2.3.1 Ulteriori risultati raggiunti nel 2016

#### 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.

Nell'anno 2016 sono state progettate ed erogate attività formative residenziali destinate 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:

#### Corsi organizzati per il personale interno

##### 1. CORSO "LA FORMAZIONE FACULTY INTERNA" 1 E 2 EDIZIONE

Corso è stato avviato nel 2013. Nell'anno 2016 ha visto sessioni teoriche condotte dal docente e sessioni pratiche.

Date: 09/03/2016 (Ore: 4); 07/04/2016 (Ore: 4); 29/04/2016 (Ore: 4); 24/05/2016 (Ore: 4); 06/09/2016 (Ore: 7); 12/07/2016 (Ore: 7); 30/08/2016 (Ore: 5).

##### 2. CORSO "TIME MANAGEMENT: LA GESTIONE EFFICIENTE DEL TEMPO LAVORATIVO Date: 14 aprile 2016

##### 3. CORSO "ADEMPIMENTI FISCALI PER LE AZIENDE SANITARIE" Date: 6-7 luglio 2016

##### 4. CORSO "QUALITÀ DEL SERVIZIO FORMATIVO: DINAMICHE RELAZIONALI E ORGANIZZATIVE" Date: 22 luglio 2016

[www.cefpas.it](http://www.cefpas.it)

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



Regione Siciliana



CEFPAS



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

5. CORSO "IL TUTORAGGIO ALLA STESURA DEI PROJECT WORK *Date: 18 aprile 2016*
6. CORSO "INTRODUZIONE ALLA COMUNICAZIONE SPECIALIZZATA IN SANITÀ" *Date: 8 settembre; 9 ottobre 2016*
7. CORSO DI FORMAZIONE SPECIFICA AI SENSI DELL'ART. 37 D.LGS 81/08 E S.M. *Data: 14 marzo e 30 giugno 2016*
8. CORSO "FORMAZIONE APPLICATIVO JOB TIME *Data: 7-8 giugno, 5-6 luglio 2016*
9. ATTIVITÀ FORMAZIONE INFORMAZIONE SICUREZZA SUL LAVORO LAVORATORI TIROCINANTI E STAGISTI D.LGS 81/08 E S.M. *Data: 20 gennaio, 15 febbraio, 14 marzo, 28 aprile, 30 giugno 2016*

#### Corsi organizzati per il SSR cui hanno partecipato i dipendenti

1. CORSO "PRESENTARE IN PUBBLICO: TECNICHE DI MIGLIORAMENTO DELLA DIZIONE" *Date: 19-20 gennaio / 10-11 febbraio 2016*
2. CORSO "TECNICHE DI PRIMO SOCCORSO E RIANIMAZIONE CARDIOPOLMONARE DI BASE CON IMPIEGO DEL DAE BLS-D E P-BLS" *Date: 27 settembre 2016*
3. CORSO "TECNICHE DI PRIMO SOCCORSO E RIANIMAZIONE CARDIOPOLMONARE DI BASE CON IMPIEGO DEL DAE BLS-D E P-BLS" *Date: 8 novembre 2016*
4. CORSO "CORSO INTENSIVO TEORICO-PRATICO DI "FORMAZIONE PER FORMATORI" ISTRUTTORI DI SIMULAZIONE CEFPAS" *Date: 25-26 maggio / 8-9 giugno / 14 - 15 settembre / 21 - 22 settembre / 2 - 3 novembre 2016*
5. CORSO "EXECUTIVE MASTER FORMAZIONE FORMATORI IN SANITÀ" *Date: 1 e 2° edizione*
6. CORSO "LE LINEE GUIDA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E GESTIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO NELLE STRUTTURE SANITARIE DELLA REGIONE SICILIA" *Date: 19 maggio 2016*
7. CORSO "PROGRAMMA PAC "PERCORSI ATTUATIVI DELLA CERTIFICABILITÀ" I MODULO: INTERNAL AUDIT" *Data: 28-30 giu 2016*
8. CORSO "PNL INTRODUTTIVO" *Data: 20-23 settembre 2016*
9. CORSO MEDICINA NARRATIVA *Data: 4-5 maggio / 7-8 giugno 2016*
10. CORSO "CORSO OBBLIGATORIO PERSONALE NEO-ASSUNTO AI SENSI DELL'ART. 37 D.LGS 81/08 E S.M.I"

#### Centro di simulazione

La tabella seguente presenta l'elenco delle attività corsuali realizzate dal CEMEDIS durante il 2016. Ai dati contenuti va aggiunto che tutte le attività rivolte al personale sanitario sono state accreditate nell'ambito del sistema ECM con la sola eccezione, a causa della sua particolarità, del corso di formazione dei formatori.

[www.cefpas.it](http://www.cefpas.it)

Cittadella Sant'Elia - via G. Mulà, 1 - 93100 CALTANISSETTA

Tel. 0934 505204 - 0934 505215 Fax 0934 594310 - 0934 591266e-mail: [edf@cefpas.it](mailto:edf@cefpas.it) P. IVA 01427360852



Regione Siciliana



CEFPAS



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

Attività CEMEDIS realizzate nel 2016

Titolo	Inizio	Chiusura	GG	H	Part
Gestione delle emergenze e urgenze ostetriche con l'uso della Simulazione	18/02/2016	19/02/2016	2	12	12
L'isola del parto in sicurezza Materno-Fetale: dall'analgia in travaglio all'emergenza ostetrica simulata	07/03/2016	09/03/2016	3	20	20
Corso Regionale teorico-pratico di alta formazione per le emergenze urgenze in sala parto	15/03/2016	17/03/2016	3	22	36
Acute Critical Care HF SIM & CRM	05/04/2016	05/04/2016	1	8	11
Acute Critical Care HF SIM & CRM	06/04/2016	06/04/2016	1	8	18
BLS - D: Progetto Privileges in Cardiologia	20/04/2016	20/04/2016	1	8	15
BLS - D: Progetto Privileges in Cardiologia	21/04/2016	21/04/2016	1	8	11
ACLS: Progetto Privileges in Cardiologia	04/05/2016	05/05/2016	2	16	11
Valutazione infermieristica in simulazione: scenari critici e strumenti disponibili	09/05/2016	09/05/2016	1	8	12
Valutazione infermieristica in simulazione: scenari critici e strumenti disponibili	10/05/2016	10/05/2016	1	8	15
ACLS: Progetto Privileges in Cardiologia	15/06/2016	16/06/2016	2	16	13
BLS - D: Progetto Privileges in Cardiologia	22/06/2016	22/06/2016	1	8	10
ACLS: Progetto Privileges in Cardiologia	06/07/2016	07/07/2016	2	16	14
ACLS: Progetto Privileges in Cardiologia	13/07/2016	14/07/2016	2	16	17
Tecniche di Primo Soccorso e Rianimazione Cardiopolmonare di base con impiego del DAE / BLS-D e P-BLS operatori laici / Linee Guida ILCOR 2015	27/09/2016	27/09/2016	1	8	25
Tecniche di Primo Soccorso e Rianimazione Cardiopolmonare di base con impiego del DAE / BLS-D e P-BLS operatori laici / Linee Guida ILCOR 2016	08/11/2016	08/11/2016	1	8	20
Privileges in Cardiologia: Impiego della CPAP e della NIV (Ventilazione meccanica Non Invasiva) in ambito cardiologico	06/12/2016	06/12/2016	1	8	20
Anestesia e analgesia nel parto	13/12/2016	14/12/2016	2	16	15
Corso intensivo teorico/pratico di formazione per formatori CEMEDIS - Modulo 1°	25/05/2016	26/05/2016	2	16	12
Corso intensivo teorico/pratico di formazione per formatori CEMEDIS - Modulo 2°	08/06/2016	09/06/2016	2	16	12

[www.cefpas.it](http://www.cefpas.it)

Cittadella Sant'Elia - via G. Mulè, 1 - 93100 CALTANISSETTA  
Tel. 0934 505204 - 0934 505215 Fax 0934 594310 - 0934 591266e-mail: [cdff@cefpas.it](mailto:cdff@cefpas.it), IVA 01427360852



Regione Siciliana



CEFPAS



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

Corso intensivo teorico/pratico di formazione per formatori CEMEDIS - Modulo 3°	14/09/2016	15/09/2016	2	16	12
Corso intensivo teorico/pratico di formazione per formatori CEMEDIS - Modulo 4°	21/09/2016	22/09/2016	2	16	12
Corso intensivo teorico/pratico di formazione per formatori CEMEDIS - Modulo 5°	02/11/2016	03/11/2016	2	16	12
<b>Totali</b>			<b>38</b>	<b>294</b>	<b>307</b>

Nota: I partecipanti al corso di formazione dei formatori sono calcolati sul totale una sola volta e non per ogni modulo, trattandosi di un evento unico anche se plurimodulare.

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

Si riporta di seguito il Progetto Europeo realizzato nel 2016:

- Aggiornamento del Portale [www.CEFPAS.it](http://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. 3 riviste ForSalus
- "SALUS FESTIVAL - Festival Nazionale dell'Educazione alla Salute"

L'edizione 2016 del Salus Festival, progettata anche quest'anno in stretto raccordo con il Servizio 5 del DASOE e promossa dall'Assessorato Salute della Regione Siciliana, è stata caratterizzata da un respiro regionale, volutamente diffuso, ed ha interessato più realtà provinciali. La manifestazione si è svolta, infatti, nei mesi di novembre e dicembre 2016 nelle 3 sedi di Caltanissetta (9-13 novembre), Siracusa (24-26 novembre) e Trapani (15-17 dicembre). Le principali tematiche del Piano Regionale della Prevenzione sono state sviluppate su undici giornate complessive, caratterizzate da conferenze, convegni, seminari e diversificati eventi di carattere scientifico, culturale e divulgativo, tutti orientati a diffondere, in modo responsabile ma anche coinvolgente, la cultura della Salute e del benessere. Il CEFPAS ha svolto un funzionale ruolo di coordinamento nei confronti delle Aziende coinvolte, finalizzato alla definizione dei contenuti da trattare, alle logiche organizzative da seguire, 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 il CEFPAS, insieme all'ASP, al Comune di Caltanissetta, al Consorzio Universitario nisseno e con il coinvolgimento degli Ordini Professionali, della Polizia di Stato, dell'Ufficio Scolastico Provinciale, degli Istituti Scolastici di II grado e di più di trenta Associazioni di settore, ha realizzato presso la propria sede 4 convegni scientifici, 2 workshop e la II edizione del Salus Cine Festival. Le varie iniziative hanno visto la presenza, nelle 5 giornate, di oltre 70 tra relatori di provenienza regionale e nazionale e di celebri testimonial dello sport e del cinema.

Ambulatori specialistici e stand tematici sono stati allestiti per la popolazione a cura dell'ASP di Caltanissetta, dei Medici di Medicina generale, degli Ordini professionali e delle Associazioni; la



Regione Siciliana



CEFPAS



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

Piazza della salute è stata ospitata presso il centro storico di Caltanissetta e nella sede del Consorzio Universitario.

- **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 di tre numeri nell'anno 2016.

#### *Il CEFPAS e la qualità*

Nel mese di giugno 2016 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 2015, non essendoci stati cambiamenti.*

#### **L'amministrazione "in cifre"**

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

N° dipendenti in servizio	73
N° dirigenti in servizio	1
Risorse finanziarie assegnate	4.930.000,00

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

#### **2.4 Le opportunità e le criticità – SWOT Analysis**

<b>OPPORTUNITA' (Esterno)</b>	<b>MINACCE (Esterno)</b>
Bisogni formativi in cambiamento	Concorrenza da parte degli Istituti di formazione pubblici e privati regionali
Crescita interesse utenti e Aziende sanitarie verso l'e-learning	Contesto politico in continuo cambiamento
<b>PUNTI DI FORZA (interno)</b>	<b>PUNTI DI DEBOLEZZA (Interno)</b>
Esperienza del personale sia nella formazione residenziale che nell'erogazione di attività in modalità e-learning.	Fase di assestamento organizzativo del Centro in progress
Ente strumentale della Regione	Patrimonio immobiliare da ristrutturare
Capacità di adattamento al cambiamento	



Regione Siciliana



CEFPAS



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

Centralità della sede	Assenza di Dirigenti del ruolo Amministrativo e Tecnico.
Capacità di lavorare in contesti internazionali	
Sviluppo di attività formative in simulazione presso il Centro di simulazione per le emergenze in medicina	
Sistema operativo integrato WEB dipendenti e Formazione	

f

15

[www.cefpas.it](http://www.cefpas.it)

Cittadella Sant'Elia - via G. Mulè, 1 - 93100 CALTANISSETTA

Tel. 0934 505204 - 0934 505215 Fax 0934 594310 - 0934 591266e-mail: [edf@cefpas.it](mailto:edf@cefpas.it) P. IVA 01427360852



Regione Siciliana



CEFPAS



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 2016 sono stati individuati e definiti nell'arco del primo trimestre dell'anno. A riguardo la Direzione ha effettuato per il 2016, 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 e 2015).

Nell'anno 2016, come per il 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 nel 2016 e a 3 dell'anno in corso**, questi ultimi strettamente connessi con gli ambiti cruciali che trasversalmente interessano tutti i servizi del Centro ed in linea con programmazione regionale. Sono:

[www.cefpas.it](http://www.cefpas.it)

Cittadella Sant'Elia - via G. Mulè, 1 - 93100 CALTANISSETTA  
Tel. 0934 505204 - 0934 505215 fax 0934 594310 - 0934 591266e-mail: [edf@cefpas.it](mailto:edf@cefpas.it) P. IVA 01427360852

16



Regione Siciliana



CEFPAS



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

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 2016, quest'ultimo è stato formalmente avviato in data 22 febbraio 2016, con un incontro tra Direzione del Centro e le Organizzazioni Sindacali, nel corso del quale è stata distribuita la bozza degli obiettivi per il 2016, 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 9 marzo 2016 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 22.03.2016, del 23.03.2016 e del 7.04.2016). 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 2016, una verifica in itinere dello stato di avanzamento del raggiungimento degli obiettivi per le due Direzioni e per l'Unità di staff.

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.



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:

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

- Staff della direzione del Centro: n. 10 unità
- Direzione amministrativa: n. 28 unità
- Direzione della formazione: n. 36 unità, di cui uno con qualifica dirigenziale.

Su 74 dipendenti n. 49 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.



Regione Siciliana



CEFPAS



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 2017, distinto nelle seguenti qualifiche:

- n. 1 collaboratore amministrativi (cat. D del CCNL comparto sanità)
- n. 1 collaboratore pedagoga (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 e l'implementazione del nuovo sistema operativo integrato WEB dipendenti e Formazione che è in fase di definizione

*Risorse strumentali ed economiche e salute finanziaria*

L'importo del Finanziamento Regionale è stato, come per l'anno 2015, pari a € 4.930.000,00, così come descritto nel Bilancio Consuntivo 2016.

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.

### 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 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

[www.cefpas.it](http://www.cefpas.it)

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

20



Regione Siciliana



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

dell'Amministrazione del Centro, bensì scaturite 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.

29.06.17

il Legale Rappresentante f.f.  
Direttore Amministrativo  
Dr. E. Muscatrese

f



Regione Siciliana



CEFPAS



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

## 7. ALLEGATI

Relazione Performance 2016 - ALLEGATO 1 - 2 DELIBERA 5/2012:

Tabella 1 - 2.1) "obiettivi strategici"

Obiettivo strategico	Descrizione Obiettivo	Attività	Ambito Obiettivo	Risorse Finanziarie	Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo	Note	
1) Promuovere il CERFAS in ambito regionale, nazionale e internazionale	1.1) Promuovere la visibilità 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 l'arricchimento culturale su tematiche connesse alla salute		V cap 4 Relazione performance 2016	Realizzazione della seconda edizione del Salus festival nel 2016	SI	Azione realizzata. Le Arec funzionali e i servizi coinvolti hanno contribuito alla realizzazione del secondo "Salus Festival", che si è articolato su 3 sedi differenti: Calianassetta, Siracusa e Trapani. A Calianassetta dal 9 novembre al 17 dicembre, con dieci giornate caratterizzate da conferenze, convegni, seminari e diversificati eventi di carattere scientifico culturale e divulgativo, tutti orientati a diffondere, in modo responsabile ma anche coinvolgente, la cultura della Salute. In contemporanea, nelle giornate dell'11 e 12 novembre a Calianassetta, si è tenuta la seconda edizione del SALUS CINE FESTIVAL, il Festival del Cinema per la Salute. Le attività decentralizzate, si sono svolte nei giorni 24-25 nov 2016 presso l'ASP di Siracusa e 15-17 dic presso l'ASP di Trapani.	100%		
		1.1.2) Stesura della rivista ForSalus			Numero riviste redatte nel 2016	>= 3 n° riviste redatte	Il personale ha garantito tutto il necessario per la redazione delle riviste.	100%		
		1.1.3) Definizione del Piano di promozione e diffusione della rivista trimestrale		trasparenza		Un evento pianificato e realizzato e una procedura redatta per la diffusione della rivista, secondo le strategie della Direzione, entro il 31/12/2016	SI	Realizzato. Nei giorni 7-8 novembre 2016 l'evento "Cervigno Le prigioni del cibo", in occasione del quale è stato presentato e distribuito il numero monografico sui Disturbi alimentari. Durante il Salus Festival è stata curata la diffusione della rivista.	100%	
		1.1.4) Partecipazione a bandi internazionali come promotori o partner				N° progetti redatti/presentati nel 2016 come promotori o partner. 3 progetti presentati	3 progetti presentati	Sono stati presentati 9 progetti per bandi nazionali e 3 per bandi internazionali: (1 progetto Erasmus e 2 progetti Horizon2020)	100%	
		1.2) Aggiornare il sito Web aziendale			Digitalizzazione	Schede aggiornate, predisposte-pubblicate al 31/12/2016	SI	SI e concluso l'aggiornamento di tutte le schede	100%	
		1.3) Sviluppare sinergie inter-istituzionali per il conseguimento di obiettivi comuni				N° bozze di convenzioni e accordi predisposte /N° bozze richieste dalla Direzione al 31/12/2016	1	Sono state predisposte tutte le convenzioni e tutti gli accordi richiesti dalla Direzione. Tra gli altri: Master Prospec, Programma Salute Mentale, Convenzione SIPNEI per Executive Master PNEI, Programma PAC, Programmi formazione su competenza. E ancora: bozza di convenzione per le prestazioni del servizio di noleggio di autoveicoli senza conducente per le pubbliche amministrazioni, bozza di convenzioni con 3 Istituti di Scuola Superiore di Istruzione secondaria superiore (Rapisardi, Moritua, L. Russo) per attività di alternanza scuola-lavoro, bozza di convenzione per la fornitura del servizio sostitutivo di mensa mediana buoni pasto cartacei, bozza di convenzioni per fornitura di energia elettrica e di gas, bozza di protocollo di intesa con il comune di Calianassetta, capofila del distretto socio-sanitario D8, bozza di protocollo di intesa con l'ANCI, bozza protocollo di intesa con la D B 1 Srl Data Base Instruments	100%	
		1.3.2) Presidio e gestione degli accordi e convenzioni stipulate				N° accordi e convenzioni attivate / n° accordi e convenzioni stipulati al 31/12/2016	1	Sono stati presidiati tutti gli accordi posti in essere	100%	
		2.1) Rispondere alle esigenze formative espresse dai Dipartimenti Regionali su indicazione della direzione			trasparenza	N° proposte progettuali presentate / N° proposte richieste dalla Direzione	1	Tutte le proposte progettuali richieste dalla Direzione sono state predisposte. Alcune tra gli altri: Programma MMG e PLS, Programma valutazione Conm PMA, Promozione allattamento al seno, Programma Regionale Stress lav cor.	100%	
		2.2.1) Organizzazione corsi con elevato liv. di gradimento da parte dei partecipanti				Indice medio di item A1 A2 e A3 del questionario di gradimento, nel 75% corsi progettati dal Centro al 31/12/2016 Media IS >= 70%	Media IS >= 70%	Indice medio di item A1 A2 e A3 del questionario di gradimento dei corsi progettati dal Centro al 31/12/2016 è superiore al 75%	100%	
		2.2.2) Disporre di una procedura per interventi di manutenzione per rendere le aule didattiche e segreterie dei corsi attrezzate e funzionali				a) Procedura redatta e approvata entro 30/6/2016 b) Sperimentazione procedura e report interventi entro 31/12/2016	SI SI	Ad aprile 2016 è stata modificata ed approvata nel suo aggiornamento la Procedura 6 di gestione delle antezze. Pertanto chiunque necessita di attivare una richiesta di intervento, si collega al sito Help Desk e apre un ticket. Il sistema permette di conoscere il livello di priorità che è stato assegnato e verificare lo stato della segnalazione.	100%	
2.2.3) Garantire qualità elevata dell'accoglienza dei partecipanti e dei docenti durante le attività di aula				Report entro il 31/12/2016	SI	Monitoraggio avviato e Report conclusivo esistito	100%			
2.2.4) Monitorare il confort dell'ospitalità				a) Sistema di raccolta e smistamento segnalazioni/reclami confort alberghiero attivato entro il 2016 b) Procedura qualità del confort alberghiero, aggiornata e adottata.	SI SI	Attivato e in uso Elaborata, emessa, applicata.	100% 100%			
2) Migliorare la qualità dell'offerta formativa (residenziali, in house o a distanza)	2.2) Realizzare attività formative di alto livello di qualità, migliorando anche la qualità dell'accoglienza			Standard di qualità e carta dei servizi						

Descrizione Obiettivo									
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Azioni	Ambito Obiettivo	Risorse Finanziarie	Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungime nto Obiettivo	Note
↳		2.2.5) Miglioramento del confort dell'ospitalità	digitalizzazione		Azioni correttive relative ai reclami o non conformità attivate tempestivamente ove possibile	SI	Attivate tempestivamente	100%	




Descrizione Obiettivo															
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Azioni	Ambito Obiettivo	Risorse Finanziarie	Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo	Note						
3) Sviluppare procedure operative e gestionali in uso	2.3) Avviare le attività del Centro di simulazione in medicina, CEMEDIS, garantendo livelli accettabili di funzionalità	2.3.1) Realizzazione di un percorso per formatori	Standard di qualità		Percentuale giornate realizzate su quelle programmate e comunicate alla DA al 31/12/2016	>=60%	Realizzate 5 moduli su 5	100%							
		2.3.2) Realizzazione di corsi interattivi di formazione continua avanzata			Percentuale giornate realizzate su quelle programmate e comunicate alla DA al 31/12/2016	>=70%	Realizzate 18 attività su 21 comunicate alla Direzione Amministrativa, 4 attività (2 BLS-D e 2 ACS del progetto Privilege in Cardiologia) sono state annullate avendo esaurito la lista dei nominativi presenti nell'elenco dei segnalati dalle Aziende sanitarie siciliane coinvolte nel progetto.	100%							
	3.1) Redigere e gestire il Piano di Sicurezza Informatica (PSI)	3.1.1) Redazione del Piano di sicurezza Informatica (PSI)	2.3.3) Creazione e gestione dell'Albo permanentemente referenti scientifici e docenti CEMEDIS	digitalizzazione		Albo attivato e utilizzato a regime e guida operativa per l'iscrizione predisposta entro il 31/12/2016	SI	Albo attivato e messo a regime	100%						
			3.1.2) Pianificazione attività PSI			Piano redatto e adottato entro il 30/04/2016	SI	Con delibera n.474/2016 è stato adottato e messo in atto il Piano di sicurezza Informatica (PSI)	100%						
	3.2) Redigere il Piano di Innovazione Tecnologica	3.2.2) Redazione del Piano di innovazione e sviluppo tecnologico				Report gestione piano redatto entro il 31/12/2016	SI	Il PSI è governato costantemente dal personale ad esso assegnato e sono state svolte le attività e gli atti propedeutici alla stesura del report di gestione, con i dati aggiornati.	100%						
						Piano redatto entro il 30/06/2016	SI	E stato redatto e trasmesso alla Direzione con Nota 3186 del 31/03/2016 il Piano di ammodernamento tecnologico ed informatico.	100%						
	3.3) Monitorare i processi ed i sistemi Informativi	3.3.1) Monitoraggio delle funzionalità e resa dei sistemi Informativi				Relazione sulle criticità dei sistemi informativi presentata entro il 31/12/2016	SI	Il SI4 partendo dagli applicativi in uso e dalle criticità riscontrate, già dal mese di febbraio 2016 e per tutto il periodo sino al mese di giugno si è dedicato alla stesura del capitolato per l'acquisizione di un "Sistema Informativo Integrato". Da questa analisi si è potuto disegnare il capitolato del SI4. Nella relazione conclusiva si sono evidenziate le criticità a partire dai corsi di formazione.	100%						
			3.3.2) Implementazione dei livelli di collaborazione nella gestione dei dati Informativi dell'Ente*			N° di verifiche degli applicativi in uso/integrazioni possibili	1	Con Delibera n.708 del 30/06/2016 è stato avviato il percorso di integrazione e interconnessione degli applicativi del Centro, tramite l'indizione di una procedura negoziata mediante sul Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione (MEPA) di CONSIP SPA per la fornitura di un "Sistema Informativo Integrato". A tal fine sono stati redatti il Capitolato Tecnico (Documento Proc. n.6332 del 29/06/2016) e Disciplinare di Gara ed il Capitolato Speciale (Documento Proc. n.6407 del 01/07/2016). Un gruppo di lavoro, appositamente costituito, tramite l'utilizzo di check list allegate al Capitolato tecnico di gara, ha effettuato nel	100%						
			3.3.3) Avvio di un percorso di integrazione e interconnessione degli applicativi del Centro*	Contenimento della spesa / digitalizzazione		N° percorsi di miglioramento attivati entro il 31/12/2016	>= 2		100%						

**Relazione Performance 2016 - 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 <i>performance</i>	Adottato il 18/09/2014 con la deliberazione n. 598	24/09/2014	2017	
Piano della <i>performance</i>	Adottato il 25/09/2014 con la deliberazione n. 660	01/10/2014	2017	
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	Adottato il 27/1/2015 con la deliberazione n. 68	27/01/2015	2017	
Standard di qualità dei servizi	Audit mantenimento Standard Luglio 2015	dati on line in "Amministrazione Trasparente" dal 8/10/2015	2017	




**Tabella 4.1 Categorie di personale oggetto della valutazione individuale**

Dirigenti di I fascia e assimilabili	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 II fascia e assimilabili	1	giu-17	no	X		
Non dirigenti	74	giu-17	no	X		

**Tabella 4.2 Peso (%) dei criteri di valutazione**

Dirigenti di I fascia e assimilabili	contributo alla performance complessiva dell'am.m.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 organizzativa di appartenenza	competenze/ comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di II fascia e assimilabili	25%	10%		15%			50%
Non dirigenti					25%	25%	50%

**Tabella 4.3 Distribuzione del personale per classi di punteggio finale**

Dirigenti di I fascia e assimilabili	personale per classe di punteggio (valore assoluto)		
	100%-90%*	89%-60%	inferiore al 60%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	1		
Non dirigenti	74		

Non dirigenti	*personale per classe di punteggio tra 100 e 90% (valore assoluto)		
	100%-99%	98%-97%	96%-94%
	55	16	3

**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			