

SERVIZIO PROPONENTE: U.O. Formazione Continua

Allegati:

1. modello per l'individuazione delle competenze; _____
2. _____
3. _____

Il Responsabile dell'Istruttoria

Il sottoscritto Direttore della struttura proponente, DICHIARA la presente proposta di deliberazione legittima, regolare sotto il profilo tecnico e contabile.

IL DIRETTORE DEL SERVIZIO

Dott.ssa Marina Cossu

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Affari Generali Legali certifica che la presente deliberazione verrà pubblicata nell'Albo Pretorio di questa Azienda dal 31/12/2015 al 14/01/2016

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AFFARI GENERALI
Dott.ssa Antonina Daga

DELIBERAZIONE n° 996 del 31/12/2015

OGGETTO: Approvazione di un modello per la individuazione delle competenze tecnico-professionali nell'ambito del Dipartimento di Emergenza-Urgenza.

PROPOSTA N° ____ DEL __/__/2015

Servizio: U.O. Formazione Continua

REFERENTE ISTRUTTORIA: Dott.ssa Marina Cossu

IL DIRIGENTE: Dott.ssa Marina Cossu

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**PREMESSO:**

- che la Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica sulla formazione e valorizzazione del personale delle PA del 13/12/01 stabilisce testualmente che "tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle *competenze*. Devono, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui";
- che lo sviluppo, la valutazione e il riconoscimento delle competenze, intese come insieme di conoscenze, capacità e comportamenti del personale dipendente, costituisce il presupposto fondamentale per lo sviluppo individuale, per la crescita della qualità delle relazioni, per l'attuazione del governo clinico finalizzato al miglioramento continuo della qualità delle prestazioni e dei servizi offerti ai cittadini;
- che la programmazione strategica ai fini del perseguimento del governo clinico e il miglioramento continuo della qualità dell'assistenza sanitaria in termini di efficacia, sicurezza e appropriatezza, prevede anche la mappatura delle competenze richieste ai professionisti;
- che la mappatura delle competenze porta a modificare il sistema in cui è inserito il professionista perchè implica l'analisi di diverse coordinate:
 - valorizzazione dell'esperienza;
 - centralità del soggetto;
 - centralità dell'apprendere ad apprendere;
 - formazione intesa come processo continuo.

PRESO ATTO

- che con delibera D.G. n. 1003 del 17 dicembre 2014 è stato approvato il Repertorio delle Competenze Trasversali, prodotto durante un percorso formativo aziendale svolto nel 2014;
- che con delibera del Commissario Straordinario n. 339 del 28/05/2015 si è dato avvio al percorso formativo "Il dossier formativo di equipe: il repertorio delle competenze tecnico professionali", rivolto a Professionisti di diversi Dipartimenti e ai Facilitatori della Formazione, svolto con attività d'aula nei mesi di maggio e giugno 2015 e proseguito con attività di lavoro di gruppo nei mesi successivi;

RILEVATO

- che nel corso di tale attività formativa è stato sperimentato un modello che partendo dall'organizzazione e dall'analisi del processo definisce le attività in cui il professionista si identifica come esperto;
- che gli Operatori del Dipartimento di Emergenza-Urgenza partecipanti alla sperimentazione, hanno individuato le proprie competenze nelle singole attività del percorso del paziente con trauma grave: "gestione extraospedaliera del paziente adulto con trauma grave" e "ripristino e mantenimento dell'omeostasi mediante supporto alle funzioni vitali secondo ABCDE" come in allegato sotto 1);

DATO ATTO:

- che la declinazione delle competenze trasversali e tecnico-professionali nell'ambito di una attività assistenziale dirige e orienta i professionisti nell'agire il proprio ruolo;
- che in ambito sanitario, l'esito di un'azione è frutto dell'agire coordinato e integrato, osservabile e ripetibile, di un gruppo;
- che l'analisi dell'agire può evidenziare dei difetti di competenze che alimentano il dossier formativo dell'operatore e del gruppo;
- che la raccolta del fabbisogno formativo sul gap di competenze è necessaria affinché i piani di formazione continua siano appropriati in funzione dei bisogni dei cittadini e dell'organizzazione;
- che il modello che permette di evidenziare le competenze caratterizzanti ogni figura in maniera dettagliata, misurabile e certificabile, è quello che, oltre a determinare le conoscenze, le capacità e i comportamenti, descrive il percorso formativo da intraprendere per acquisire nuove competenze;

RITENUTO:

- che tale percorso sia valido ed estendibile ad altre aree di attività;
- che tale modello sia di riferimento per lo sviluppo delle risorse umane, dei processi aziendali e per il loro miglioramento continuo;
- di provvedere alla formale approvazione del modello in parola, affinché lo stesso possa costituire una modalità di lavoro per l'individuazione delle competenze tecnico-professionali per l'alimentazione del dossier formativo individuale e d'equipe, per gli eventuali processi di mobilità interna e per la misurazione e valutazione della performance individuale e di gruppo ;

DATO ATTO:

- che in data 21/12/2015 il modello è stato presentato dai professionisti aziendali all'Assessore dell'Igiene e Sanità e dell'Assistenza Sociale e ai componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione;

Per i motivi esposti in premessa;

VISTA la L.R. n. 10/06;

VISTA la L.R. n. 3 del 07.08.2009;

Con i pareri espressi dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario facenti le funzioni di cui all'art. 9 comma 7 della Legge Regionale 17 novembre 2014, n. 23;

DELIBERA

1. **di approvare in via sperimentale** il modello per l'individuazione delle competenze tecnico-professionali avviato nell'ambito del percorso formativo "Il dossier formativo di equipe: il repertorio delle competenze tecnico professionali";
2. **che tale modello** sia di riferimento per lo sviluppo delle risorse umane, dei processi aziendali e per il loro miglioramento continuo;
3. **che tale modello** sia di riferimento per l'alimentazione del dossier formativo individuale e d'equipe, per gli eventuali processi di mobilità interna e per la misurazione e valutazione della performance individuale e di gruppo;
4. **di trasmettere** il presente atto alla U.O. Formazione continua affinché la Pianificazione formativa annuale sia aderente ai bisogni di competenza raccolti nelle unità operative con l'analisi dei processi;
5. **di trasmettere** il presente atto a tutte le Strutture aziendali affinché ne diano la più ampia diffusione anche ai fini della prosecuzione del processo di mappatura delle competenze del personale dell'ASL di Oristano;

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
Dott.ssa Maria Giovanna Porcu

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Luciano Oppo

IL DIRETTORE SANITARIO
Dott. G. Andrea Ruiu