

COMPETENZE
COMPETENZE

DEL TECNICO DELLA PREVENZIONE

NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO

Autori:

- Dott.ssa Ambra Amerini – Esperta nei processi formativi - Referente Servizio Analisi e Valutazione delle Competenze Professionali – Agenzia per la Formazione Ausl11 Empoli
- Dott. Maurizio Di Giusto – Tecnico della Prevenzione nell'Ambiente e nei luoghi di lavoro
Vicepresidente UNPISI
- Dott.ssa Gabriella Graziani - Tecnico della Prevenzione nell'Ambiente e nei luoghi di lavoro – Commissione Formazione Regione Toscana – Segretario Reg. Toscana UNPISI
- Dott. Daniele Manuelli - Tecnico della Prevenzione nell'Ambiente e nei luoghi di lavoro – Commissione Formazione gruppo competenze Regione Toscana – UNPISI

INDICE

Il contesto di riferimento	3
cosa sono le competenze	3
perché effettuare l'analisi delle competenze	4
il metodo	5
la valutazione delle competenze	6
come si costruisce la mappa delle competenze	8
TABELLA analisi delle competenze:il professionista	9
competenze del profilo con laurea triennale	10
come si legge la mappa delle competenze	10
Job description di base del tecnico della prevenzione	11
TABELLA: IL TECNICO DELLA PREVENZIONE	12
Prospettive	13
glossario	14
normativa di riferimento	15
bibliografia	15
sitografia	15

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

La Direttiva emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 13 Dicembre 2001 sostiene 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

Secondo queste indicazioni le Job Description dei profili sono descritte sulla base delle competenze.

Con riferimento alla Regione Toscana, con la quale si è dato vita a questo percorso, il DGR 903 del 12/09/2005 come modificato dalla 1017/05 - "Approvazione del disciplinare per la gestione del repertorio regionale dei profili professionali" nell'allegato A, ha definito la finalità del Repertorio Regionale dei profili professionali.

La Commissione Formazione, costituita da esperti designati dal Consiglio Sanitario della Regione Toscana, (anche su indicazione dei rispettivi profili e quindi per il nostro da UNPISI) ha proceduto a mappare le competenze delle figure professionali del settore socio sanitario.

Nella Commissione Formazione sono stati istituiti cinque gruppi di lavoro: uno a supporto del PSR, uno sulle regole e lo stato dell'arte dell'ECM in Toscana, uno sull'alta formazione, uno sull'accreditamento dei provider e uno appunto sull'analisi delle competenze. Ad ogni gruppo hanno partecipato alcuni degli esperti della Commissione stessa; nello specifico di quest'ultimo gruppo fanno parte le seguenti figure professionali:

- Assistenti sanitari, Dietisti, Fisioterapisti, Infermieri, Ostetriche, Psicologi, , Tecnici sanitari di laboratorio biomedico Tecnici sanitari di radiologia medica per immagini e radioterapia e ovviamente noi Tecnici della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro

COSA SONO LE COMPETENZE

Preliminarmente diviene necessaria una prima distinzione: non si parla di competenza giuridica quindi non si intende ciò che è assegnato dalla normativa.

Con il termine *competenza* si identifica l'insieme delle caratteristiche individuali che concorrono all'efficace presidio di una realtà lavorativa, di una prestazione, di un'attività.

In **linea** generale tale definizione si adatta ad ogni segmento lavorativo o ambito disciplinare: infatti ogni esperienza teorica ha applicazioni pratiche ed ogni applicazione pratica ha il suo riscontro teorico.

Nella progettazione e realizzazione di percorsi formativi che vogliano essere al passo con le attuali esigenze occorre tenere d'occhio tre linee guida precise, avere ben chiaro cosa ci viene richiesto per "formare alle competenze": Nei vari ambiti della Formazione Professionale si evidenziano tre modelli di definizione e classificazione:

- Capacità: *Insieme delle conoscenze, dei comportamenti, e degli atteggiamenti, acquisiti sia in processi d'apprendimento mirati, sia nell'esperienze pratica. Le capacità rappresentano il potenziale di una persona.*

- Competenze: *Combinazione, interazione delle capacità che vengono mobilitate per soddisfare determinate esigenze o per effettuare determinate attività.*

- Qualifiche: *Gruppi di competenze che vengono riconosciute da una autorità esterna.*

La competenza è la capacità di orientarsi in determinate situazioni (cfr Le Boterf¹): "La competenza non risiede nelle risorse da mobilitare ma nella mobilitazione stessa dei saperi che si sono saputi selezionare, integrare e combinare in un contesto e per un obiettivo specifico". Ancora "...la competenza esprime una relazione tra un soggetto e una specifica situazione lavorativa; essa scaturisce dall'analisi del "soggetto in azione", dalla considerazione del tipo di risorse che mette in campo e dalla modalità con cui le combina per raggiungere i risultati di volta in volta richiesti."

In conclusione la Competenza è formata da tre componenti:

¹ Guy Le Boterf, consulente e direttore de "Le Boterf Conseil" è esperto di gestione e sviluppo delle risorse umane

- La Conoscenza, cioè l'ambito del sapere concettuale
 - L'Abilità (o Skill), cioè l'aspetto operativo della competenza, il mettere in atto i principi che appartengono alla conoscenza
 - Il Comportamento (o modo d'agire), cioè la parte relativa al modo di eseguire le attività che incide sui rapporti con gli altri e sull'efficacia della mobilitazione dell'intera competenza stessa.
- Queste tre componenti sono strettamente legate tra loro e vanno a costituire gli ambiti complessi del saper agire.

PERCHE' EFFETTUARE L'ANALISI DELLE COMPETENZE?

Quali sono le motivazioni che possono spingere le professioni sanitarie ad investire tempo e risorse sull'analisi delle competenze?

La competenza intesa in termini di conoscenze, capacità/abilità e comportamenti è il valore aggiunto del professionista, che viene messa in atto in un determinato contesto per raggiungere un determinato scopo.

La mappatura delle competenze porta a modificare il sistema in cui è inserito il professionista perché implica "l'analisi di diverse coordinate:

- Valorizzazione dell'esperienza
- Centralità del soggetto
- Centralità dell'apprendere ad apprendere
- Formazione intesa come processo continuo"²

Si deve passare quindi dall'insegnamento, inteso come trasferimento di conoscenze dove la figura centrale è il docente, all'apprendimento inteso come un processo che comporta un CAMBIAMENTO relativamente stabile nel modo di pensare, sentire e agire, che modifica l'organizzazione di conoscenze ed esperienze e che porta all'esercizio di nuove capacità modificando l'immagine di sé e del proprio ruolo.

L'apprendimento è un fenomeno emozionale ed intellettuale, infatti la figura centrale è il professionista che sviluppa nuove competenze.

In questo contesto anche il singolo professionista godrà di maggiori garanzie sul riconoscimento della propria professionalità e avrà la possibilità di autovalutare le proprie competenze per inserirsi in percorsi formativi individualizzati e professionalizzanti.

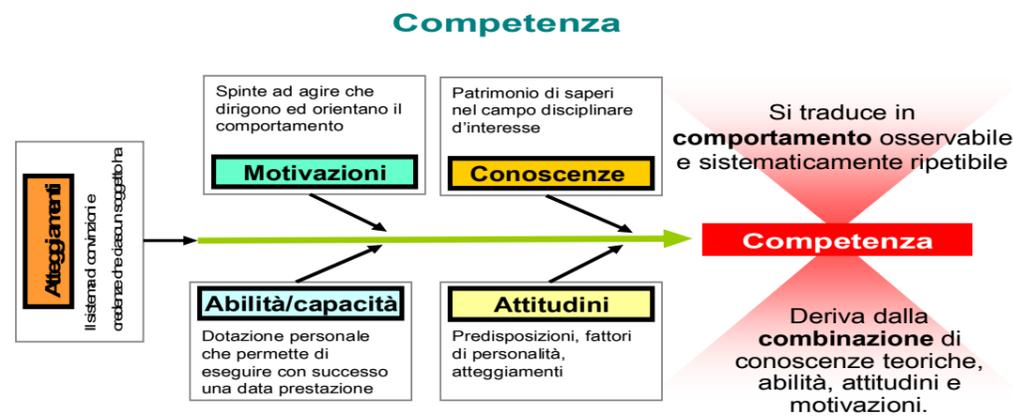
Tutto ciò ha come obiettivo principale la garanzia della qualità dei servizi sanitari centrati sulla professionalità delle risorse umane. I cittadini vedranno aumentate le loro garanzie sulla competenza delle figure professionali sanitarie.

Le Aziende Sanitarie che devono dare una risposta immediata ai bisogni dei cittadini in termini di miglioramento della qualità dei servizi potranno contare su innovativi piani di formazione continua basati sulla programmazione per competenze. In un'ottica di collaborazione tra organizzazioni anche il professionista in mobilità intra o interaziendale potrà veder riconosciute la propria esperienza e la propria formazione. Ogni Azienda inoltre avrà a disposizione grazie a questo sistema un metodo oggettivo che garantisca sistemi di incentivazione meritocratici.

L'Università avrà l'occasione di aggiornare i propri curricula basandoli sulle competenze richieste dal mercato del lavoro. La mappatura delle figure professionali sarà la base su cui costruire l'intera alta formazione investendo sui diversi livelli di complessità della competenza al fine di creare esperti realmente spendibili nelle organizzazioni.

Disporre di professionisti altamente qualificati permette e garantisce la costruzione di centri di eccellenza nelle specifiche aree professionali.

² "Le competenze di base degli adulti", Quaderni degli annali dell'istruzione, Le Monnier, Firenze, 2002



Spencer & Spencer da M. Borriello, Amministratore Delegato MIBI – “Risorse umane Processi Aziendali Miglioramento Continuo” 16.06.2004

II METODO

Per quanto sopra citato la riflessione sulla mappatura delle competenze diventa centrale nello studio dei profili a questo punto la domanda che dobbiamo porci è: quale modello è più applicabile a quest'analisi?;

I vari modelli di mappatura offrono diverse interpretazioni sulla centralità delle competenze essenziali del profilo e su quelle comuni a più figure professionali, ma il modello che ci 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 tali competenze.

La mappatura delle competenze deriva da uno studio sulle conoscenze, abilità e comportamenti (competenza, appunto) seguendo il metodo delle U.F.C. (Unità Formative Capitalizzabili).

La scelta di questo metodo, che è uno dei tanti approcci alle competenze, deriva dal fatto che l'Isfol (Istituto per lo Sviluppo della Formazione professionale dei Lavoratori) opera in collaborazione con il Ministero del lavoro, con altre Amministrazioni dello Stato e con le Regioni per lo sviluppo della formazione professionale. Inoltre nel luglio 1995 ha ricevuto dal Ministero del lavoro e dall'Unione europea l'incarico di sviluppare le azioni previste nel progetto “standard formativi” che fornivano indicazioni sulla progettazione dell'architettura di un sistema basato su competenze e Unità Capitalizzabili, nella prospettiva di implementarlo nel nostro Paese.

E' stato quindi adottato un metodo che consente il confronto con altre realtà a livello nazionale ed europeo in modo da poter riconoscere il patrimonio delle conoscenze e capacità acquisite dal professionista lungo tutto l'arco della propria vita professionale e personale.

I primi repertori di Unità Capitalizzabili relativi alle competenze sono raccolti in una pubblicazione del 1997³ in cui si presentano cinque ambiti professionali: settore turistico alberghiero comparto ristorativo ricettivo; qualità nell'industria; settore metalmeccanico, automazione industriale, produzione; amministrazione, finanza e controllo; automazione d'ufficio.

Da questo lavoro è stato possibile trarre spunto e confrontare quei cluster di competenze definiti di base e trasversali dal modello stesso. Si è ritenuto opportuno aggiornare i cluster descritti nella pubblicazione citata perché la competenza, per definizione, ha una vita breve e deve essere rielaborata affinché non diventi obsoleta.

La sperimentazione dell'Isfol non ha interessato nessuna figura professionale operante nell'ambito sanitario.

³ Isfol “Unità capitalizzabili e crediti formativi: i repertori sperimentali” – Franco Angeli Editore, Milano, 1998

Contestualizzando la sperimentazione sopracitata al settore sanitario è stata identificata un'ulteriore macro area rispetto alle tre previste dal metodo (competenze tecnico professionali trasversali al settore sanitario⁴).

ISFOL			IN SANITA'
COMPETENZE DI BASE	COMPETENZE TRASVERSALI	COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI	COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI TRASVERSALI AL SETTORE SANITARIO

Ecco di seguito spiegato cosa si intende per:

- COMPETENZE DI BASE sono le capacità che tutti i professionisti devono possedere all'ingresso nel mondo del lavoro
- COMPETENZE TRASVERSALI sono le capacità comunicative e relazionali che ogni professionista dovrebbe possedere in qualunque settore professionale.
- COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI sono le capacità distintive della figura professionale.
- COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI TRASVERSALI AL SETTORE SANITARIO dimostrano la contestualizzazione del modello nell'ambito sanitario, identificando le Aree Di Attività/funzioni caratterizzanti che descrivono le competenze tipiche di ogni professionista, laureato triennale, che opera in questo settore.

Il modello della mappatura delle competenze parte dalla laurea triennale creando un sistema di certificazione che permette di proseguire nel percorso di sviluppo del singolo professionista al fine di implementare nuove competenze tecnico-professionali per garantire elevate prestazioni in uno scenario in continuo cambiamento

LA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

Un grosso dibattito che accompagna la mappatura delle competenze è quello di come valutarle.

In Italia sono state prodotte molte leggi e stipulati molti accordi in relazione alla necessità di definire un sistema nazionale di certificazione delle competenze nella formazione professionale:

- Accordo per il lavoro tra Governo e Parti Sociali del 24.09.1996;
- Legge Treu 196/97 (Norme in materia di occupazione);
- Legge Bassanini 59/97;
- decreti attuativi: 502/92 e Delega al Governo per il conferimento di funzioni e compiti alle Regioni e agli Enti Locali, per la riforma della pubblica amministrazione e per la semplificazione amministrativa, Patto Sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22.12.98 e Accordo Stato-Regioni del 8 febbraio 2000 (in applicazione dell'art. 17 della L 196/97); 229/99 sancisce per le strutture del sistema sanitario l'obbligatorietà dell'accreditamento dei professionisti.

La definizione di un sistema di certificazione s'inserisce all'interno di un unico processo di rinnovamento del macro-sistema Formazione-Istruzione-Lavoro.

Le fasi di questo processo sono le seguenti:

- definizione di un modello omogeneo di competenze condiviso;
- definizione di un sistema di standard di unità formative capitalizzabili;
- costruzione di un sistema nazionale omogeneo di certificazione;
- realizzazione di un sistema di riconoscimento di crediti.

La valutazione delle competenze dei professionisti della salute è sicuramente un fattore strategico per l'eccellenza del sistema sanitario nazionale.

Il professionista della salute non ne è l'unico protagonista ma un attore fra tanti altri e la sua azione si intreccia, a volte scontrandosi, con l'azione della scuola, della famiglia, della comunità locale, dei mezzi di

⁴ Agenzia per la formazione Ausl 11 Empoli

comunicazione. Oggi a tali operatori non basta possedere valide competenze tecnico-scientifiche ma, per poter gestire processi multidisciplinari che tengano conto della centralità della persona, occorre loro la padronanza di linguaggi che permettano la comunicazione efficace e la conoscenza di modelli di progettazione dell'attività e di valutazione finalizzati al miglioramento continuo della qualità dell'assistenza orientata ad un reale guadagno di salute del cittadino: far coincidere i bisogni di salute del cittadino con il bisogno del singolo professionista di sentirsi sempre adeguato e preparato ad affrontarli⁵.

Il sistema di certificazione dell'abilitazione all'esercizio delle professioni sanitarie vigente nel nostro Paese non prevede il principio della ri-certificazione del titolo. L'acquisizione dell'abilitazione all'esercizio professionale (esame di stato) e la registrazione del titolo che rende oggettivamente tale abilitazione (conseguimento del diploma abilitante) sono da sempre gli unici criteri di regolamentazione del sistema professionale riguardo alla esclusività dell'appartenenza e al regime dei controlli delegati dallo Stato agli Ordini e Collegi professionali. Non è presente nel nostro ordinamento giuridico e professionale alcun concetto di sistematicità e periodicità nella valutazione del professionista il quale, quindi, una volta in possesso dei requisiti formali richiesti per l'esercizio della relativa professione (diploma abilitante e iscrizione all'albo professionale) mantiene per tutta la vita professionale la condizione di "esperto" dell'area di competenza e di esclusività professionale.

Il professionista deve essere inserito in un percorso continuo di valutazione e riconoscimento dello stato di mantenimento delle proprie competenze.

Per essere valutabile la competenza deve però essere declinata e strutturata in elementi oggettivabili rispetto alle sue componenti basilari e contestualmente esclusive: conoscenze, abilità, modi di agire, risultati, metodi e strumenti.



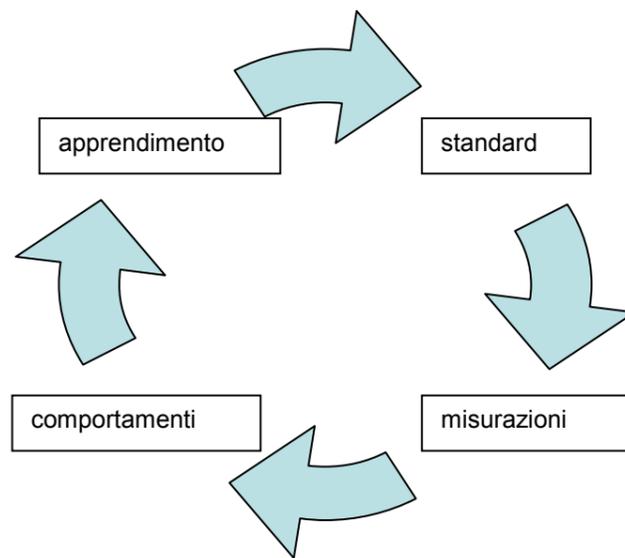
M. Borriello, Amministratore Delegato MIBI – "Risorse umane Processi Aziendali Miglioramento Continuo" 16.06.2004

Per valutare le competenze, la soluzione più praticabile è quella di definire degli standard o indicatori comportamentali magari affiancati a delle check list con cui si verificano le abilità e il comportamento del professionista. Fino ad oggi, infatti si è riusciti a verificare solo la parte relativa alle conoscenze con delle batterie di test.

Gli standard definiscono i comportamenti verso cui tende la competenza; misurando quindi il grado di applicazione della stessa e definiscono gli obiettivi verso cui deve tendere l'apprendimento e lo sviluppo delle nuove abilità.

⁵ Dott. Remo Andreolli Assessore provinciale di Trento alle Politiche per la Salute

Si deve creare un circolo virtuoso dove queste dimensioni sono collegate e concorrono l'una all'implementazione dell'altra



Alla mappatura delle competenze deve seguire, quindi, una descrizione breve di ognuna con i relativi indicatori comportamentali definiti dagli esperti del profilo professionale. Gli indicatori comportamentali descrivono il comportamento ideale ma ad esso si può collegare una scala graduata (da 0 a 3) dove si riconoscono diversi livelli ad un indicatore.

Per ogni area di riferimento che raggruppa un'insieme di competenze (ad es. ACCERTARE per l'infermiere nella funzione di ASSISTENZA) può essere creata una check list che permetta di osservare se il professionista è realmente in grado di mobilitare quelle competenze.

Ovviamente rimane aperto il problema del "chi" valuta e della sua oggettività ma la condivisione degli indicatori e una buona formazione dovrebbero limitare questa difficoltà.

COME SI COSTRUISCE LA MAPPA DELLE COMPETENZE

L'analisi delle competenze è una ricerca sullo sviluppo dei profili professionali, diventa quindi indispensabile coinvolgere nella definizione delle mappe i professionisti stessi, i colleghi, gli albi e coloro che li rappresentano. Gli attori coinvolti nel processo possono essere suddivisi in tre categorie:

- Gli esperti di metodo che garantiscono una lettura comparata delle diverse mappe e conducono i gruppi di ricerca in quanto esperti di formazione;
- I professionisti appartenenti al profilo preso in analisi che lavorano nelle organizzazioni sanitarie;
- I rappresentanti dei profili e della commissione formazione RT che chiariscono le linee strategiche verso cui lo sviluppo professionale tende e coloro che, nell'ambito formativo, garantiranno la costruzione di percorsi di alta formazione mirati a sviluppare le competenze che il gruppo stesso definisce.

Naturalmente il primo passo da cui non si può prescindere è sempre quello di effettuare una ricerca di quello che è il "profilo giuridico"⁶, punto di partenza di tutto il gruppo di lavoro.

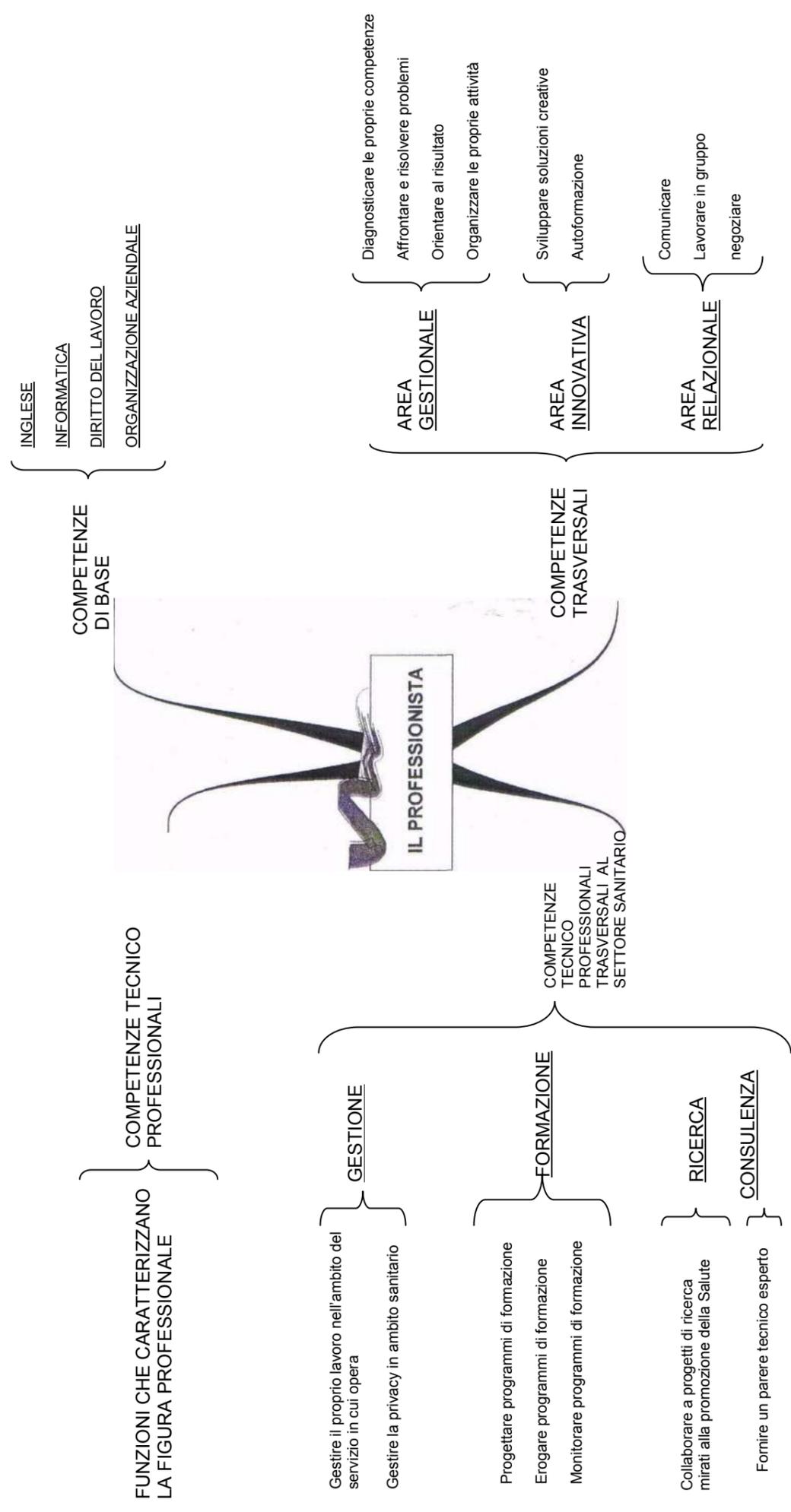
Per costruire le mappe delle competenze si sono costituiti dei focus group che prevedevano la partecipazione di professionisti appartenenti alle aree da analizzare.

Il lavoro ha preso avvio da una raccolta ragionata delle normative, in seguito condivisa all'interno dei gruppi. I professionisti sono stati chiamati ad analizzare e descrivere le attività quotidiane, significative e caratterizzanti il proprio profilo riflettendo sui concetti di attività e competenza nell'ottica di sviluppo e di crescita professionale.

Nella mappa che segue vengono evidenziate sulla destra le competenze di base e trasversali che fanno parte di ogni figura professionale, mentre sulla sinistra si trovano le competenze tecnico professionali trasversali al settore sanitario e le competenze tecnico professionali, specifiche di ogni profilo.

⁶ Per profilo giuridico si intende la ricerca di normativa di riferimento riguardante la definizione di attività e responsabilità, di definizione di percorsi formativi e presenza di associazioni di categoria, colleghi o albi professionali.

ANALISI DELLE COMPETENZE



COMPETENZE DEL PROFILO CON LAUREA TRIENNALE

➤ La riforma universitaria⁷ ha istituito nuovi corsi di laurea triennale per qualificare i profili sanitari. Le figure prese in esame dal gruppo di lavoro concentrano l'attenzione, oltre che sul cluster delle tecnico professionali, anche in quello delle competenze tecnico professionali trasversali come evidenziato nella mappa

Le tabelle-mappe, realizzate con software mind manager che ha facilitato la rappresentazione grafica dell'analisi, sono ripartite attraverso i sotto elencati cluster di competenze:

- COMPETENZE DI BASE
- COMPETENZE TRASVERSALI
- COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI TRASVERSALI

Per esigenze di stampa nelle mappe dei singoli profili per questi cluster verranno riportate solo le funzioni, mentre sarà analizzato solo il cluster delle COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI.

COME SI LEGGE LA MAPPA DELLE COMPETENZE

La figura professionale posta al centro è circondata da quattro cluster precedentemente descritti: sulla destra si trovano le competenze comuni ai profili sanitari (base, trasversali e tecnico professionali trasversali al settore socio sanitario) mentre sulla sinistra si trovano le competenze tecnico professionali caratterizzanti.

Ogni cluster si articola su tre livelli interdipendenti tra loro: il primo macro gruppo

- la Funzione o Area di Attività (es. GESTIONE)
 - le Aree di Riferimento una sorta di obiettivo generale (es. gestire il proprio lavoro nell'ambito del servizio in cui si opera; gestire la privacy in ambito sanitario)
 - le Competenze vere e proprie (es. ottimizzare le risorse e le attività per il raggiungimento degli obiettivi...)

L'elenco di competenze che afferiscono ad un'area di riferimento costituisce il fulcro del lavoro di analisi svolto con i gruppi.

Inoltre ogni mappa contiene la Mission della figura professionale presa in esame che deriva dall'analisi del profilo giuridico.

⁷ D.M. n. 509 del 3 novembre 1999 e successive modifiche

Tecnico della Prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro

JOB DESCRIPTION

<u>Figura professionale</u>	Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro
<u>Scopo della figura :</u>	<p>Il tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro è il professionista sanitario che è responsabile delle attività di prevenzione, verifica e controllo in materia di igiene e sicurezza ambientale nei luoghi di vita e di lavoro, di igiene degli alimenti e delle bevande, di igiene e sanità pubblica e veterinaria.</p> <p>Il tecnico della prevenzione operante nei servizi con compiti ispettivi e di vigilanza è ufficiale di polizia giudiziaria, svolge attività istruttoria finalizzata al rilascio di autorizzazioni o di nulla osta tecnico sanitari per attività soggette a controllo.</p>
<u>Area di responsabilita':</u>	<p>Il tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro svolge con autonomia tecnico professionale le proprie attività e collabora con altre figure professionali all'attività di programmazione e di organizzazione del lavoro. E' responsabile dell'organizzazione della pianificazione, dell'esecuzione e della qualità degli atti svolti nell'esercizio della propria attività professionale.</p> <p>Istruisce, determina, contesta e notifica le irregolarità rilevate e formula pareri nell'ambito delle proprie competenze;</p> <p>Partecipa ad attività di studio, didattica e consulenza professionale nei servizi sanitari e nei luoghi dove é richiesta la sua competenza professionale; contribuisce alla formazione del personale e collabora direttamente all'aggiornamento relativo al proprio profilo ed alla ricerca.</p>

PROSPETTIVE

Il successivo passaggio alla presente analisi prevede l'implementazione di questo processo con le competenze acquisite dal Tecnico della Prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro attraverso la formazione post base.

La scelta della mappatura delle *competenze* si è dimostrata una opportunità di condivisione e di confronto sia tra Tecnici della Prevenzione sia tra tutti gli altri attori della sanità. Tra l'altro il contesto della Prevenzione (organizzativo e operativo) è preminentemente a connotazione multiprofessionale ed i professionisti devono integrarsi tra di loro al fine ultimo, ed il più importante, di garantire la più efficiente, efficace ed appropriata prestazione nei riguardi del cliente/utente.

La definizione delle competenze, avendo comunque come riferimento il profilo professionale così come descritto dalle norme, è garanzia di trasparenza per gli stessi professionisti, ma anche per il cittadino.

Il risultato ottenuto, per la prima volta nell'ambito dei Tecnici della Prevenzione, costituito da una mappa rappresentante globalmente il profilo e da una proposta di applicazione di un sistema di Unità Capitalizzabili, seppur migliorabile ed integrabile nel tempo, costituisce un punto di partenza per il proseguo del confronto professionale. Confronto necessario per l'integrazione tra i sistemi della formazione, tra cui quello universitario e le professioni oltre che per una base di riorientamento delle politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane.

GLOSSARIO

Settore	Indica una dimensione macro del sistema economico, omogenea per tipologia di attività produttiva e/o di beni prodotti. (es. settore sanitario)
Figura professionale	E' definita da un insieme di attività, eseguite o da eseguire, al fine di produrre un determinato bene o servizio. Costituisce il termine di riferimento per tutti i sistemi che interagiscono sul tema del lavoro e della formazione/istruzione. Oltre alle attività, a qualificare il contenuto di una figura concorrono le competenze, il livello di esercizio, le condizioni di esercizio e il contesto professionale di riferimento.
Profilo professionale	Può essere descritto in termini di attività da svolgere e/o di competenze da possedere. Il profilo presenta caratteristiche di elevata aderenza alla realtà e dunque di notevole variabilità locale.
Ruolo	Riguarda l'insieme delle attività prevalenti calate in un determinato contesto lavorativo e può essere ricoperto in maniera trasversale da più profili. (es. coordinatore)
Capacità	Insieme delle conoscenze, dei comportamenti, e degli atteggiamenti, acquisiti sia in processi d'apprendimento formali, sia nell'esperienza pratica.
Competenza	Risiede nella mobilitazione dei saperi che si sono saputi selezionare, integrare e combinare in un contesto e per un obiettivo specifico e non nelle risorse da mobilitare.
Competenze di base	Fondamenta su cui costruire lo sviluppo personale e professionale, uguali per tutti i profili e costituiscono il prerequisito per l'ingresso nel mondo del lavoro.
Competenze trasversali	Legate all'immagine di sé, individuano le capacità di agire proprie di un individuo consapevole che, di fronte a situazioni fuori dalla sua portata, mobiliterà le energie necessarie all'elaborazione del problema.
Competenze tecnico professionali	Caratteristiche di ogni figura professionale, definiscono le aree di attività in cui un professionista si identifica come esperto.
Competenze tecnico professionali trasversali al settore sanitario	Si indicano come tecnico professionali in quanto delineano le caratteristiche della figura professionale, trasversali perché riguardano più profili inseriti nello stesso contesto.
Competenze essenziali	Rappresentano le competenze che costituiscono le fondamenta della figura professionale.
Conoscenze	Rappresentano la parte "teorica", cioè quello che devo conoscere per mobilitare la competenza.
Skill (Abilità)	Rappresentano la parte pratica e operativa delle competenze, cioè l'azione che il professionista compie.
Comportamento	Rappresenta la componente personale della competenza, cioè l'atteggiamento che metto in atto per fronteggiare determinate situazioni.
Livello di complessità professionale o di esercizio	Riferito alla figura professionale, indica il grado di complessità dell'insieme dei compiti ad essa associati. Vengono distinti diversi livelli di esercizio, ciascuno individuato da un termine specifico. I livelli individuati sono in ordine di complessità crescente. Il sistema dei livelli di esercizio della figura professionale costituisce il riferimento per l'individuazione dei livelli di complessità della formazione necessaria al conseguimento delle competenze che caratterizzano la figura.
Unità Capitalizzabile	Descrive la mappatura di una Funzione/ADA in termini di area di riferimento, risultato atteso, attività, competenze.
Unità Formativa Capitalizzabile	Descrive le caratteristiche che un'azione formativa deve avere per assicurare lo sviluppo di specifiche competenze definite da una Funzione/ADA.
Aree di Attività (ADA)/Funzione	Insieme significativo di attività specifiche, omogenee e integrate, orientate alla produzione di un risultato ed identificabili all'interno di uno specifico processo.

NORMATIVE

- Direttiva 13 dicembre 2001: formazione e valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni
- Legge n. 127 del 15/05/1997
- Legge n. 191 del 16/06/1997 bis
- “un new deal della Salute: linee del programma di governo per la promozione ed equità della salute dei cittadini” Ministro Livia Turco
- DGR 903 del 12/09/2005 e successive modifiche
- Legge n. 53 del 28/03/2003 “Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull’istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale”
- D.M. n. 509 del 03/11/1999 “Regolamento recante norme concernenti l’autonomia didattica degli atenei” e successive modifiche
- DPR 483 del 10/12/1997 “Regolamento recante la disciplina concorsuale per il personale dirigenziale del Servizio sanitario nazionale”
- D.M. 58/97

BIBLIOGRAFIA

- E. Auteri, *"Management delle risorse umane. Fondamenti professionali"*, Guerini e Associati, Milano, 1999
- M. Capizzi, *"Dinamiche di competenze: i circuiti di generazione del valore attraverso le competenze"*, FOR, rivista per la formazione, n.65, 2005
- A. Caretta, M.M. Dalziel, A. Mitrani, *"Dalle Risorse Umane alle Competenze"*, Franco Angeli, Milano, 1992
- Isfol, *"Apprendimento di competenze strategiche"*, Franco Angeli, Milano, 2004
- Isfol, *"Unità Capitalizzabili e crediti formativi. I repertori sperimentali"*, Franco Angeli, Milano, 1998
- L. Falchini, E. Sposato *"il progetto della Regione Toscana per la costruzione di un sistema di competenze"*, FOR, rivista per la formazione, n. 63, 2005
- Regione Toscana, *"Sistema regionale delle competenze"* Unione Europea, FSE, 2004
- A. Selvatici, M.G. D'Angelo, *"Il Bilancio Di Competenze"*, Franco Angeli, Milano, 1999
- L. M. Spencer, S. M. Spencer, *"Competenza nel lavoro"*, Franco Angeli, Milano, 1993

SITOGRAFIA

Rete Regionale Competenze:

- <http://www.rete.toscana.it/sett/orient/fp/siscom.htm>

Profilo Professionale Tecnico della Prevenzione:

- <http://www.unpisi.it>

Ulteriori approfondimenti:

- <http://www.cantieripa.it/>
- <http://www.isfol.it/>