

**MAPPATURA E VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE DEI  
PROFESSIONISTI DELLA PREVENZIONE**

## INDICE

PREMESSA.....	3
1. LA COMPETENZA.....	5
2. IL METODO .....	5
3. LA PROGETTAZIONE DEI PERCORSI FORMATIVI DEDICATI AI PROFESSIONISTI NEOASSUNTI.....	7
4. IL LABORATORIO DI SIMULAZIONE.....	7
5. LA VALUTAZIONE COMPETECY-BASED DEI PROFESSIONISTI .....	8
6. LA VISIONE DI REGIONE LOMBARDIA .....	10
BIBLIOGRAFIA.....	11
ALLEGATO 1.....	12

## PREMESSA

L'obiettivo di assicurare efficacia, appropriatezza, sicurezza ed efficienza all'assistenza prestata dal Servizio Sanitario Nazionale è strettamente correlato alla competenza posseduta dai professionisti sanitari che operano nelle strutture. La UO Prevenzione, DG Welfare di Regione Lombardia, ha quindi avviato un percorso per la definizione di un modello di gestione delle *competencies* dei professionisti sanitari della prevenzione (mappatura, monitoraggio e valutazione) finalizzato all'implementazione di programmi di sviluppo e mantenimento delle competenze, a garanzia di alta qualità delle prestazioni offerte ai cittadini e alle imprese, di cui ai Livelli Essenziali di Assistenza (LEA).

Nell'ambito della Deliberazione n° XII/1827 del 31/01/2024 "Determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione del SSR per l'anno 2024" di Regione Lombardia, è stato individuato al punto 1.1.6.2 dell'Allegato 1 – Area Prevenzione, in relazione alla Formazione dei professionisti sanitari della prevenzione (DIPS, Vaccinazioni, screening, UOOML), l'obiettivo di procedere alla "mappatura dei processi di prevenzione e attivazione di metodi di valutazione e certificazione/validazione delle skills/competenze al fine di garantire alta qualità delle prestazioni di prevenzione offerte a cittadini ed imprese".

Al successivo punto 1.1.6.4 dello stesso allegato, è ribadita la necessità di "definizione di un percorso metodologico per la mappatura delle attività, delle prestazioni erogate e l'analisi dei risultati ottenuti" finalizzato a garantire "il raggiungimento degli obiettivi prefissati di guadagno di salute, efficienza, appropriatezza clinica e sostenibilità economica e valutare pertanto la capacità dei servizi di fornire con regolarità prestazioni di qualità a cittadini ed imprese".

Sempre la Deliberazione n° XII/1827 del 31/01/2024, al punto 1.1.1.5, prevede l'attribuzione "(...) per AREU e le ATS fino a 2 milioni di euro per lo sviluppo di attività di laboratori di simulazione, esercitazione, verifica e certificazione delle competenze (...)", supportando così la realizzazione di percorsi formativi e di validazione delle competenze dei professionisti dei Dipartimenti di Igiene e Prevenzione Sanitaria (DIPS) di Regione Lombardia.

La successiva Deliberazione n° XII/3720 del 30/12/2024 "Determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione del SSR per l'anno 2025" ha confermato questi obiettivi e nel dettaglio richiama nell'Allegato A:

- al punto 2.1 l'"Attivazione di laboratori di simulazione per la formazione e la verifica delle skills degli operatori (fino a 2 milioni di euro)"
- al punto 2.6 in relazione all'Organizzazione della Prevenzione la "Mappatura delle attività e delle prestazioni di prevenzione erogate da ATS (...)" e l'"Attivazione del laboratorio di simulazione per la valutazione dei percorsi formativi a partire dai neoassunti Tecnici della Prevenzione del SIAN" nonché il "Completamento della mappatura delle competenze distintive dei professionisti sanitari del SIAN, in particolare del Laureato in Dietistica e in Assistenza Sanitaria, attraverso tavoli specifici con rappresentanti dei singoli professionisti delle ATS"
- al punto 2.21, in merito alle attività prospettive della UO Prevenzione, si rimanda a specifiche progettualità che saranno dettagliate in riferimento allo sviluppo delle competenze di prevenzione negli operatori in particolare con la "Realizzazione di laboratori di simulazione anche tramite l'utilizzo di intelligenza artificiale e altri sistemi informatici per verificare e certificare le competenze in tema di prevenzione degli operatori del SSR secondo le diverse aree tematiche (malattie infettive, controlli, promozione della salute, etc)".

Si sottolinea infine che la valutazione delle competenze del personale, che prevede anche l'osservazione sistematica dei comportamenti agiti, viene svolta esclusivamente allo scopo di:

- acquisire evidenze relative a elementi di eccellenza e/o di possibile miglioramento professionale dei/delle professionisti della Prevenzione, a partire dai quali avviare razionalmente piani di sviluppo professionale e/o individuare azioni di miglioramento
- elaborare piani annuali di formazione coerenti e sintonici allo sviluppo delle competenze necessarie a garantire la qualità dell'offerta.

La mappatura e valutazione delle competenze è qui intesa come uno strumento di management che, applicato ai professionisti sanitari, permette una gestione delle risorse umane più efficace.

Il DM 8 maggio 2018 (Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, 2018) ha promosso un modello organizzativo che privilegia la specificità delle conoscenze, la qualità delle prestazioni e la motivazione al servizio, spostando il focus da "cosa viene fatto" a "come viene fatto", valorizzando le conoscenze, le abilità tecniche e le capacità del singolo professionista, considerate essenziali per un ruolo efficace ed efficiente.

Inoltre, le Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni da parte delle Amministrazioni Pubbliche emesse nel 2022 (Ministero della Pubblica Amministrazione, 2022), hanno ulteriormente rafforzato questa visione, sottolineando l'importanza di profili di ruolo basati su competenze professionali distintive, definite da conoscenze, abilità e comportamenti specifici che caratterizzano i professionisti e le loro posizioni, e hanno posto la mappatura dei processi quale elemento funzionale per la costruzione, da parte di ciascuna organizzazione, del proprio modello di riferimento.

Il presente documento illustra il percorso metodologico adottato dalla UO Prevenzione per la mappatura delle attività e delle prestazioni erogate, nonché per la valutazione e validazione delle competenze dei professionisti sanitari necessarie all'erogazione delle prestazioni stesse.

Il metodo, sperimentato sulla figura del Tecnico della Prevenzione operante presso le strutture di Igiene Alimenti e Nutrizioni delle ATS lombarde (allegato 1), risulta trasferibile ai diversi contesti e professionisti afferenti all'ambito della prevenzione.

## 1. LA COMPETENZA

La competenza può essere definita come “una complessa conoscenza in azione, che dipende dalla capacità di mobilitazione e dalla efficace combinazione di una varietà di risorse interne ed esterne all’interno di una classe di situazioni” (Parent, Jouquan, De Ketele, 2013). Il ruolo centrale è sempre attribuito al soggetto, che costruisce la sua conoscenza mentre la usa, e alla situazionalità dell’apprendimento (Zannini, 2015).

Questa definizione ci aiuta a comprendere gli aspetti fondamentali della competenza, che è basata su risorse soggettive – non solo cognitive – e oggettive che il soggetto può mobilitare per affrontare una serie di situazioni con diversi gradi di problematicità, poste dalla pratica professionale.

L.M. Spencer e S.M. Spencer (2003), hanno definito la competenza come “un insieme di caratteristiche intrinseche di un individuo, causalmente correlate a una performance, riferita a un criterio, efficace o superiore nella mansione svolta” e hanno rappresentato con un iceberg il loro modello, distinguendo tra elementi della competenza visibili e misurabili cioè le *skills* (abilità) e la conoscenza di discipline o argomenti specifici, e la parte nascosta della competenza, rappresentata dalle motivazioni (gli schemi mentali e le spinte interiori ad agire), i tratti (caratteristiche individuali che possono generare una personale disposizione ad agire in un certo modo sulla base di determinate sollecitazioni) e l’immagine di sé (insieme di valori, atteggiamenti valutazioni di sé, del proprio ruolo).

È quindi possibile identificare tre distinte aree che caratterizzano la competenza:

- Le conoscenze sono il sapere, relativo a discipline tecnico/scientifiche e organizzative richieste dalla professione (acquisite tramite istruzione, formazione ed esperienza)
- Le *skills* rappresentano il saper fare, cioè l’insieme di capacità e abilità necessarie per eseguire un determinato compito tecnico, gestionale, manageriale, scientifico (conoscenze applicate al ruolo)
- Le motivazioni, i tratti e l’immagine di sé sono l’insieme delle qualità personali, intellettuali e relazionali, concretamente agite (comportamenti intesi come il saper essere) e utilizzate per implementare e orientare conoscenze e capacità. Nell’ambito delle capacità relazionali e comportamentali, che caratterizzano il modo in cui ci si pone nel contesto lavorativo, rientrano le *soft skills*, trasversali a tutti i profili professionali.

La capacità di agire una competenza in una determinata situazione richiama il concetto di *performance*, particolarmente utile nella valutazione perché offre indicatori osservabili e misurabili della competenza in atto. La *performance* rappresenta infatti la parte visibile della competenza, che resta comunque un concetto più ampio, legato alle caratteristiche del soggetto, alle sue attitudini e motivazioni e anche alla sua capacità riflessiva (Zannini, 2015).

“La competenza – nella sua essenza – è la capacità di un soggetto di combinare potenzialità (da qui la dimensione della plasticità/evolutività), partendo dalle risorse cognitive, emozionali e valoriali a disposizione (sapere, saper essere, saper fare) per realizzare non solo performance controllabili, ma anche intenzionalità verso lo sviluppo di obiettivi che possono essere propri e della propria organizzazione. Si tratta, in altri termini, della capacità di mobilitare progettualità in azioni concrete, rilevabili e osservabili (cioè, saperi in azione)” (Alessandrini, 2016).

## 2. IL METODO

Il percorso per identificare la metodologia da utilizzare per la definizione di un modello di analisi e valutazione delle competenze dei professionisti sanitari della prevenzione è stato realizzato a partire da una *narrative review* (Ghirotto, 2020), revisione non esaustiva della letteratura in cui sono stati inclusi studi di diverso tipo (qualitativi, quantitativi, di ricerca empirica e non), tesa a ricercare modelli validati in ambito sanitario,

applicabili per mappare e valutare le competenze degli operatori della prevenzione. Dalla revisione, che è stata condotta utilizzando le banche dati PubMed, Scopus e Cinahl e il motore di ricerca Google Scholar, non sono emersi modelli specifici riferiti alle figure della prevenzione (in particolare Tecnici della Prevenzione e Assistenti Sanitari) operanti nei Dipartimenti di Igiene e Prevenzione Sanitaria (DIPS), ma dalla loro analisi è stato possibile trarre alcune indicazioni utili per orientare il percorso di mappatura delle competenze e quindi supportare metodologicamente il progetto.

In particolare:

- La necessità di partire, per la costruzione della mappatura, dalla definizione dei cataloghi delle prestazioni, ossia delle attività e delle procedure cliniche che sono svolte all'interno di una struttura;
- La necessità di sviluppare delle dettagliate descrizioni delle performance richieste per ogni categoria e per ogni livello di attività
- La necessità di implementare la condivisione e partecipazione dei professionisti al processo di costruzione della mappatura delle competenze attraverso la costituzione di un gruppo di lavoro formato da diverse figure (dirigenza e comparto).

È stata quindi elaborata una metodologia di lavoro strutturata secondo le seguenti fasi:

1. Analisi della mappatura dei processi relativi alle prestazioni erogate dal servizio
2. Individuazione dei processi/attività svolte nel servizio dalla specifica figura professionale (es. Tecnico della Prevenzione)
3. Scomposizione della attività in compiti specifici secondo l'approccio proposto da J.J. Guilbert (Guilbert J.J., 2002)
4. Individuazione delle conoscenze (sapere), abilità (saper fare) e capacità relazionali (saper essere) necessarie per svolgere il compito individuato, intese come competenze distintive della figura professionale considerata nello specifico servizio, che hanno maggior impatto sulla qualità della prestazione erogata.

La tassonomia di Guilbert lega gli obiettivi formativi ai compiti di uno specifico profilo professionale che definiscono ciò che l'operatore sanitario deve essere capace di "fare". In una prospettiva comportamentista gli obiettivi corrispondono perciò ad un comportamento atteso, misurabile e osservabile, che richiama la performance, parte visibile della competenza, concetto più ampio che non può però prescindere dall'acquisizione di singoli elementi quali conoscenze, abilità o atteggiamenti.

È stata quindi avviata una prima sperimentazione del modello di mappatura delle competenze che ha visto l'attivazione di un gruppo di lavoro regionale, composto da personale esperto nell'ambito dei Servizi Igiene Alimenti e Nutrizione (SIAN) delle otto ATS di Regione Lombardia, finalizzato all'individuazione delle competenze specifiche del Tecnico della Prevenzione del SIAN (vedi ALLEGATO 1).

La realizzazione di una mappatura delle competenze, costruita a partire dalle attività e dai compiti professionali, potrà essere utilizzata come strumento di riferimento per la progettazione di percorsi di sviluppo e mantenimento delle competenze secondo due diverse prospettive:

- Progettazione di percorsi formativi dedicati ai neoassunti, in grado di colmare il *gap* esistente tra conoscenze e abilità fornite dal corso di laurea triennale/base e quelle necessarie per poter operare nei servizi;
- Definizione di un modello di valutazione delle competenze possedute dai professionisti, mirato alla progettazione, nell'ottica della formazione continua, di percorsi di aggiornamento professionale per gli operatori già impegnati nei servizi.

### 3. LA PROGETTAZIONE DEI PERCORSI FORMATIVI DEDICATI AI PROFESSIONISTI NEOASSUNTI

Dall'analisi delle competenze distintive individuate in riferimento ai diversi processi, è stato possibile, attraverso il confronto interno al gruppo, selezionare:

- **Competenze di base:** connesse a compiti che rappresentano la base necessaria per lo svolgimento del ruolo professionale nello specifico contesto, ulteriori rispetto a quelle fornite dal percorso di studi.
- **Competenze avanzate:** connesse a compiti che richiedono uno specifico bagaglio di competenze e capacità di analisi e decisionale (p.e. interventi in situazione di emergenza, applicazione di metodologie che comportano una formazione particolare, es. audit)
- **Competenze trasversali relazionali:** connesse, per esempio, a capacità di lavoro in *team*, capacità di comunicare in modo efficace, capacità di gestione dei conflitti, comuni a tutti i professionisti sanitari
- **Competenze trasversali di tipo tecnico professionale:** connesse allo svolgimento di funzioni comuni a gruppi di professionisti della prevenzione (es. funzioni di polizia giudiziaria, gestione di procedimenti amministrativi).

A partire da questa analisi sono individuabili gli obiettivi formativi di percorsi di formazione per neoassunti che entrano nei servizi dei DIPS e afferiscono a uno specifico profilo professionale, progettati a livello regionale (con integrazioni anche a livello locale) finalizzati a colmare il *gap* di competenze tra la formazione fornita dalle università e le competenze attese in riferimento alle prestazioni erogate, a garanzia, su tutto il territorio regionale, della qualità dei servizi.

In funzione degli obiettivi formativi, si prevede la realizzazione di percorsi formativi *blended* che comprendono modalità di Formazione a Distanza (FAD), formazione residenziale in presenza, realizzazione dei Laboratori di simulazione sia in contesto fisico che virtuale.

Con modalità FAD potranno essere raggiunti obiettivi di conoscenza teorica relativi, p.e. a normative, linee guida, procedure e cicli produttivi, propedeutici all'attività in aula.

In aula, a cura di professionisti esperti, potranno essere implementate conoscenze tecnico-professionali che saranno anche supportate, per gli obiettivi legati al saper fare e alle conoscenze procedurali da attività laboratoriali, in ambiente fisico o virtuale.

La simulazione sarà di supporto anche nella fase di valutazione finale del percorso, in coerenza con obiettivi di apprendimento e metodologie formative.

Lo sviluppo di progettazioni formative basate sulle caratteristiche dell'apprendimento adulto e finalizzate al trasferimento delle conoscenze nei contesti lavorativi, è il presupposto per la realizzazione di una formazione efficace, i cui risultati consentano di ancorare i nuovi comportamenti alle pratiche quotidiane di lavoro.

### 4. IL LABORATORIO DI SIMULAZIONE

Il laboratorio di simulazione permette di riprodurre in un ambiente protetto e controllabile esperienze simili a quelle che si incontrano in contesto reale per consentire agli studenti di apprendere dalle conseguenze delle proprie azioni; sono pensate per insegnare ai partecipanti gli elementi fondamentali di un sistema, osservando i risultati delle azioni o delle decisioni svolte, attraverso un processo di feedback e riflessione critica generato dalla simulazione stessa (Linee di indirizzo sullo sviluppo della simulazione in sanità in Italia, 2022).

La letteratura scientifica ha ormai ampiamente dimostrato come l'addestramento basato sulla simulazione ed esperito in luoghi appropriati risulti efficace sia nello sviluppo delle abilità tecniche e procedurali sia di quelle comportamentali e relazionali (come la risoluzione dei problemi, comunicazione, lavoro di squadra, ecc.).

In questa ottica, la simulazione si configura soprattutto come una metodologia formativa centrata sul discente, che permette di supportare sia l'acquisizione che il mantenimento di un determinato livello di competenza necessario per il personale sanitario, e in particolare consente di:

- Tradurre nella pratica gli insegnamenti teorici
- Promuovere il "learning by doing" applicando sul campo le conoscenze acquisite utilizzando esempi reali e scenari progettati *ad hoc*
- Affrontare più volte la stessa situazione in cui è possibile l'errore e la ripetizione dell'attività, irrealizzabile nei contesti reali
- Operare in un "ambiente protetto" dimostrando quali atteggiamenti e comportamenti (*non technical skill*) siano i più efficaci per affrontare le più disparate situazioni critiche e il lavoro di *equipe*
- Rivedere e revisionare comportamenti e attività in sessioni interattive e di *debriefing*.

A partire quindi dalla definizione delle competenze distintive necessarie per agire uno specifico ruolo professionale in uno specifico contesto, la possibilità di utilizzare questa metodologia formativa (in coerenza con gli obiettivi formativi), rappresenta sicuramente un elemento di eccellenza, sia attraverso la progettazione di spazi e ambienti dedicati sia attraverso la progettazione di scenari di realtà virtuale attraverso cui il discente ha la possibilità di sperimentare in prima persona attraverso l'uso di una tecnologia immersiva.

Per quanto riguarda invece gli operatori più esperti, la simulazione può essere un ottimo supporto per l'aggiornamento professionale, la formazione continua e la valutazione degli apprendimenti conseguenti.

## 5. LA VALUTAZIONE COMPETENCY-BASED DEI PROFESSIONISTI

La mappatura delle competenze rappresenta anche la base per individuare quali sono le competenze che maggiormente impattano sulla qualità della prestazione erogata e quindi individuare le aree su cui orientare la valutazione delle competenze degli operatori già presenti nei servizi.

La progettazione di un modello di valutazione prevede la definizione dei criteri, quantitativi e qualitativi, da applicare secondo una scala predefinita, a partire da analisi relative alla fattibilità in termini di risorse e strumenti disponibili e valorizzando, quando possibile, strumenti già in uso presso i servizi.

La valutazione viene generalmente intesa come misurazione (*assessment*) in cui risultati misurabili e osservabili vengono confrontati con uno *standard* predefinito. Parlando della competenza abbiamo già messo in evidenza come non tutte le sue componenti siano misurabili: è quindi necessario, per valutarla nella sua complessità, uscire da logiche di solo *assessment* e fare riferimento a un frame globale di *evaluation* [analisi critica del processo], nel quale rientrano anche le logiche adottate nella ricerca qualitativa.

Si tratta di definire e gestire cosa fanno e cosa dovrebbero saper fare i professionisti e come costruire percorsi di crescita professionali coerenti con le strategie aziendali e i bisogni di salute in evoluzione, valorizzando le competenze distintive. In questa prospettiva, la valutazione e la gestione delle competenze degli individui è fondamentale se l'azienda vuole governare i propri percorsi di sviluppo mantenendo una necessaria coerenza tra obiettivi e condizioni necessarie per perseguirli (Del Vecchio e al, 2018).

La valutazione delle competenze dovrebbe essere vista come un continuum da un approccio analitico - che presuppone che i ruoli professionali possano essere decostruiti in singoli elementi quali conoscenze, competenze o atteggiamenti definiti, che, acquisiti separatamente, alla fine portano a una competenza completa - a uno olistico che mira invece a una valutazione completa delle competenze in situazioni complesse della vita reale misurando le prestazioni ed è influenzata anche dalla complessità del compito che deriva dall'interazione tra le caratteristiche del compito e la competenza dell'individuo (Rotthoff et al.,2021).

Il luogo di elezione della valutazione della competenza è sul campo, dove i professionisti, in base al livello di responsabilità e coerentemente con i livelli di formazione, agiscono le loro competenze e prevede anche l'osservazione sistematica dei comportamenti agiti, allo scopo di acquisire evidenze relative ad elementi di eccellenza e/o di possibile miglioramento professionale dei professionisti, a partire dai quali avviare razionalmente piani di sviluppo individuali e/o collettivi e/o individuare azioni gestionali.

Le valutazioni in ambienti simulati, orientate alle competenze, sono un'approssimazione di situazioni autentiche basate sul posto di lavoro e tentano di riprodurre le reali richieste di prestazioni professionali. Scenari complessi in contesti simulati possono essere utilizzati per valutare contemporaneamente diversi aspetti della competenza e approssimare una valutazione della competenza globale. Gli ambienti simulati possono offrire la possibilità di valutazioni rappresentative, autentiche, eque e complete. Possono persino offrire vantaggi rispetto ai contesti reali, consentendo di focalizzare l'attenzione su compiti rappresentativi rispetto agli obiettivi educativi specifici di un determinato percorso formativo, tenendo conto quindi della fase di formazione di un individuo, prerequisito importante nella valutazione basata sulle competenze (Rotthoff et al.,2021).

In Allegato 1 è disponibile, a titolo esemplificativo, la griglia di valutazione costruita nell'ambito della sperimentazione condotta nell'ambito dei Servizi Igiene Alimenti e Nutrizione (SIAN) per la figura del Tecnico della Prevenzione.

## 6. LA VISIONE DI REGIONE LOMBARDIA

Regione Lombardia, nell'ambito delle proprie funzioni di indirizzo e governo del Servizio Sanitario Regionale, intende promuovere un modello evoluto di gestione delle competenze in ambito di prevenzione, basato sulla mappatura, sulla formazione e sulla valutazione oggettiva dei professionisti.

Il ruolo primario di Regione Lombardia è quello di definire un sistema di mappatura delle attività e delle competenze, nonché di valutazione delle stesse, con l'obiettivo di assicurare l'elevata qualità delle prestazioni erogate e la coerenza con i Livelli Essenziali di Assistenza (LEA). Regione può, inoltre, attivare percorsi formativi propri, ma non rivendica un ruolo esclusivo nella formazione: essa può essere svolta da tutte le realtà competenti, pubbliche o private, purché coerenti con gli standard richiesti.

La visione regionale si articola attorno ai seguenti assi fondamentali:

- I. Condividere con le ATS/ASST la mappatura delle competenze per ogni singola area/professionista: Regione mette a disposizione degli enti mappature condivise per analizzare e rappresentare le competenze professionali, rendendo possibile una progettazione formativa più mirata e una valutazione sistematica.
- II. Rendere disponibili i laboratori di simulazione, sia fisici sia virtuali, per facilitare l'apprendimento esperienziale, la sperimentazione guidata e la valutazione osservazionale, anche con l'uso di tecnologie avanzate come la realtà immersiva e l'intelligenza artificiale.
- III. La Formazione può essere condotta da Regione Lombardia ma anche dai vari enti ciò al fine di assicurare una più ampia possibile capacità formativa del professionista lombardo;
- IV. Regione Lombardia intende sviluppare sistemi di valutazione delle competenze che consentano, sia nei contesti reali sia simulati, di misurare il livello di padronanza dei professionisti rispetto ai compiti chiave, rendendo il processo formativo e valutativo trasparente, oggettivo e riproducibile.

Attraverso questo approccio, Regione Lombardia:

- garantisce un sistema omogeneo di sviluppo professionale, nel rispetto dell'autonomia degli attori formativi;
- favorisce l'integrazione tra mappatura, formazione e valutazione come elementi inscindibili;
- valorizza tutte le iniziative formative coerenti con gli standard regionali, senza centralizzare l'erogazione della formazione.

L'obiettivo finale è assicurare ai cittadini e alle imprese lombarde prestazioni di prevenzione competenti, sicure e di qualità, attraverso professionisti formati e valutati con criteri rigorosi e condivisi.

## BIBLIOGRAFIA

Alessandrini, G. (2016). Nuovo manuale per l'esperto dei processi formativi: canoni teorici e metodologici. Carocci.

Braga G, Roncari G. (1994) Formazione e qualità: la formazione efficace. De qualitate, 7:23-30, 1994

Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica. (2018). Decreto Ministeriale 8 maggio 2018. Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche - GU Serie Generale n.173 del 27-07-2018

Del Vecchio, M., Lega, F., Prenestini, A., & Sartirana, M. (2018). Mappatura e valutazione delle competenze cliniche dei professionisti nelle aziende sanitarie: sistemi e strumenti a confronto. CERGAS/CENTRO DI RICERCHE SULLA GESTIONE DELL'ASSISTENZA SANITARIA DELL'UNIVERSITÀ BOCCONI;[POI] CENTRO DI RICERCHE SULLA GESTIONE DELL'ASSISTENZA SANITARIA E SOCIALE DELL'UNIVERSITÀ BOCCONI, 495-531.

Ghirotto, L. (2020). La systematic review nella ricerca qualitativa. Metodi e strategie (pp. 1-178). Carocci.

Linee di indirizzo sullo sviluppo della simulazione in sanità in Italia A cura di Tavolo tecnico dedicato alla promozione della simulazione in ambito sanitario - Anno 2022

[https://www.pnrr.salute.gov.it/imgs/C\\_17\\_pubblicazioni\\_3268\\_allegato.pdf](https://www.pnrr.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_3268_allegato.pdf)

Ministero della Pubblica Amministrazione. (2022). Decreto 22 luglio 2022. Definizione delle linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche. GU Serie Generale n.215 del 14-09-2022

Parent F., Jouquan J., De Ketele J.M. (2013). CanMEDS and other “competency and outcome-based approaches” in medical education: clarifying the ongoing ambiguity. *Advances in Health Sciences Education: Theory and Practice*, 18, 115–122 (2013). <https://doi.org/10.1007/s10459-012-9402-z>

Pinelli, F., Braschi, F., Marilli, R., Pietrini, L., Ermini, L., Cichero, F., ... & Brandi, A. (2024). Sviluppo di uno strumento di mappatura delle competenze infermieristiche in un'azienda ospedaliera universitaria. *L'INFERMIERE*, 61, 43-55.

Rotthoff, T., Kadmon, M., & Harendza, S. (2021). It does not have to be either or! Assessing competence in medicine should be a continuum between an analytic and a holistic approach. *Advances in Health Sciences Education*, 1-15.

Spencer L.M., Spencer S. (1993). *Competence at Work. Models for Superior Performance*. New York: Wiley. Tr It. (2003), *Competenza al lavoro. Modelli per una performance superiore*. Milano: Franco Angeli.

Yılmaz, O., Demir, E. M., & Atay, B. (2023). Task-related competencies: knowledge, skills, and abilities of the helping professionals. *International Journal of Lifelong Education*, 42(5), 487-500.

Zannini, L. (2015). Fare formazione nei contesti di prevenzione e cura: modelli, strumenti, narrazioni. *Pensa multimedia*.

Zannini, L. (2025). Il dibattito sulle competenze nella formazione delle professioni di cura: alcuni spunti di riflessione critica. *Pedagogia e Vita*, 83 (2025/1), 137–148.

## **ALLEGATO 1**

### **Processo di costruzione di un sistema di mappatura e valutazione delle competenze del tecnico della prevenzione delle SC IAN di Regione Lombardia.**

Gruppo di lavoro:

Emanuela Ammoni (Regione Lombardia), Marisa Bucchieri (ATS Montagna), Gualtiero Casavola (ATS Bergamo), Matteo Colli (KPMG), Claudia Magnani (ATS Pavia), Mariacristina Mazzari (ATS Val Padana), Andrea Nelli (ATS Val Padana), Cecilia Palmieri (ATS Brianza), Valentina Picuno (ATS Brescia), Lucia Pirrone (Regione Lombardia), Salvatore Pio Michele Stancampiano Pizzo (ATS Milano), Daniele Canio Pontolillo (ATS Insubria), Gabriele Calogero Tannorella (ATS Brianza), Monica Trovato (ATS Milano), Michela Viscardi (Regione Lombardia)

#### **Istituzione del gruppo di lavoro regionale, composizione e criteri di selezione**

L'identificazione delle competenze del Tecnico della Prevenzione operante nel SIAN è stata affidata ad un gruppo di esperti provenienti dai servizi delle otto ATS lombarde. Gli otto componenti del gruppo che avrebbero dovuto rappresentare i relativi servizi sono stati selezionati, su indicazione della UO Prevenzione della D.G. Welfare, a partire da due criteri: esperienza (conoscenza approfondita dei processi del servizio) e/o formazione universitaria triennale e post triennale (laurea magistrale, master). Il lavoro del gruppo è stato coordinato, su incarico della dirigente della struttura regionale "Data governance e qualità dell'offerta di prevenzione al cittadino e alle imprese" e dell'incaricato di funzione della struttura regionale "Sicurezza alimentare, nutrizione e qualità delle acque destinate al consumo umano", da una dirigente delle professioni sanitarie con competenze in ambito di formazione. Alle riunioni hanno inoltre partecipato un funzionario regionale incaricato di Elevata Qualificazione, un componente esterno, esponente di una società di consulenza, il quale ha collaborato con Regione Lombardia nell'analisi dei processi e delle azioni/attività del SIAN, e due Dirigenti delle professioni sanitarie esperti in processi del SIAN.

Sono stati effettuati incontri in presenza o in webinar, intervallati da attività svolte da sottogruppi il cui lavoro veniva poi presentato, condiviso e validato negli incontri in plenaria. Le riunioni in plenaria sono inoltre servite per trovare una sintesi tra le diverse posizioni emerse durante il lavoro dei sottogruppi. Le attività sono state supportate anche dal ruolo di un facilitatore, che ha effettuato la pre-lavorazione del materiale da sottoporre al gruppo e realizzato la successiva attività di assemblaggio, omogeneizzazione, revisione e sintesi del lavoro dei sottogruppi. Si è trattato di un vero e proprio processo di ricerca, partecipativo, riflessivo, trasformativo, finalizzato alla costruzione di una proposta formativa. Per questo motivo, il lavoro svolto può essere definito come "ricerca-intervento".

#### **Metodo di lavoro**

A partire dal quadro teorico di riferimento descritto nel presente documento, la mappatura delle competenze è stata definita secondo le seguenti fasi:

1. analisi della mappatura dei processi relativi alle prestazioni erogate dai SIAN di Regione Lombardia;
2. individuazione dei processi/attività svolte dal Tecnico della Prevenzione del SIAN;
3. scomposizione della attività in compiti secondo l'approccio proposto da Guilbert;
4. individuazione delle conoscenze (sapere), abilità (saper fare) e capacità relazionali (saper essere) necessarie per svolgere il compito individuato, intese come competenze distintive del TdP che opera nel SIAN, le quali hanno maggior impatto sulla qualità della prestazione erogata.

**Fase 1: analisi della mappatura dei processi relativi alle prestazioni erogate dai SIAN di Regione Lombardia**

La mappatura da cui l'attività ha preso avvio ha consentito di individuare complessivamente 18 processi afferenti al SIAN. Durante la prima riunione del gruppo regionale si è provveduto a una prima analisi che ha permesso di identificare 9 processi in cui erano presenti attività in carico alla figura dei TdP (Tabella 1). Sono stati esclusi:

- i processi ID 17 e ID 18, perché non riguardanti la figura del TdP;
- i processi che vedono il coinvolgimento di figure apicali (coordinatore, incaricato di funzione, dirigente), evidenziati in verde;
- i processi che riguardano TdP con formazione specifica (micologia, verifica dell'efficacia e dell'appropriatezza, gestione delle allerte), evidenziati con il colore arancione.

ID	Processo
1	Pianificazione, programmazione, monitoraggio e rendicontazione attività
2	Registrazione delle imprese del settore alimentare, MOCA e fitosanitari
3	Rilascio provvedimento di riconoscimento
4	Controllo ufficiale mediante ispezione
5	Controllo ufficiale mediante audit
6	Esecuzione di un campionamento di alimenti
7	Provvedimenti conseguenti al CU
8	Esecuzione di un campionamento di acqua potabile
9	Verifica dell'efficacia e dell'appropriatezza dei controlli ufficiali in sicurezza alimentare
10	Rilascio certificazioni ufficiali per esportazione alimenti non di origine animale e MOCA
11	Gestione del Sistema di Allerta per prodotti alimentari, mangimi e MOCA
12	Gestione delle richieste da privati cittadini, imprese e/o altri enti
13	Gestione degli episodi di malattie veicolate da alimenti
14	Applicazione D.lgs. 2 febbraio 2021, n. 32
15	Ispettorato micologico
16	Gestione delle emergenze
17	Sorveglianza nutrizionale
18	Formazione/addestramento del neoassunto

Tabella 1: Mappatura Processi SIAN

**Fase 2: individuazione dei processi/attività svolte dal Tecnico della Prevenzione del SIAN**

La mappatura dei processi utilizzata presentava già una prima ripartizione degli stessi in attività (azioni), nell'ambito delle quali, procedendo parallelamente a quanto fatto per i processi, sono state selezionate, evidenziandole con il colore verde, solo quelle che vedevano l'impegno del TdP (esempio in tabella 2)

ID	Processo	Azioni
4	Controllo ufficiale mediante ispezione	Individuazione Gruppo di ispezione (GI) e Responsabile gruppo di ispezione (RGI), e verifica di eventuali conflitti di interesse
		Verifica interna documentazione e dotazione utile all'ispezione
		Eventuale comunicazione ispezione all'azienda
		Esecuzione dell'ispezione: raccolta delle evidenze
		Redazione del verbale di ispezione
		Eventuale integrazione delle evidenze con campionamenti
		Risultanze ispettive
		Adozione di azioni conseguenti in presenza di eventuali non conformità

Tabella 2: Esempio della ripartizione in attività dei processi inseriti nella mappatura. In verde le attività in carico ai TdP

### **Fase 3: scomposizione della attività in compiti secondo l'approccio proposto da Guilbert**

Seguendo la metodologia adottata, ogni attività è stata scomposta in compiti al fine di individuare le competenze distintive del TdP necessarie al fine di garantire la qualità della prestazione erogata.

L'attività di individuazione dei compiti afferenti alle diverse attività è stata svolta suddividendo i partecipanti al gruppo regionale in sottogruppi composti da due operatori (un esperto e un laureato triennale o magistrale o con titolo post-laurea) ed assegnando a ciascuno alcuni processi.

L'esito del lavoro dei sottogruppi è stato poi presentato e validato nelle riunioni in plenaria, e infine è stato riassembleato e reso omogeneo al fine di consentire sempre una visione di insieme della mappatura che si andava delineando.

Nella definizione dei compiti (tabella 4) il tentativo è stato quello di prendere in considerazione i vari elementi che, secondo Guilbert, lo compongono: atto (verbo di azione che lo descrive); contenuto (tema o soggetto corrispondente al compito); condizione (risorse per realizzare l'atto e quindi dati, materiali, etc.); criterio (livello di accettabilità della performance).

ID	Processo	Azioni	Compiti specifici Tdp SIAN
4	Controllo ufficiale mediante ispezione	Esecuzione dell'ispezione: raccolta delle evidenze	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizzare la documentazione presente (sistema HACCP, schede di registrazione, dichiarazioni di conformità MOCA)</li> <li>- Osservare direttamente l'attività ispezionata</li> <li>- Intervistare gli operatori presenti</li> </ul>

Tabella 4: Esempio di scomposizione delle attività in compiti

### **Fase 4: individuazione di conoscenze (sapere), abilità (saper fare) e capacità relazionali (saper essere) necessarie per svolgere il compito individuato**

L'ultima fase della mappatura delle competenze ha visto il gruppo di lavoro impegnato nell'individuare le capacità necessarie per lo svolgimento dei compiti (aree del sapere, del saper fare e del saper essere), cercando di evidenziare eventuali competenze trasversali (comunicativo/relazionali, tecnico/procedurali), necessarie al TdP per svolgere il proprio lavoro. Anche questa attività è stata inizialmente svolta nei sottogruppi e poi validata nel lavoro in plenaria.

In tabella 5 si riporta un esempio di individuazione delle conoscenze (sapere), abilità (saper fare) e capacità relazionali (saper essere) necessarie per svolgere il compito individuato, individuate secondo la tassonomia di Guilbert.

ID	Processo	Azioni	Compiti specifici Tdp SIAN	Sapere	Sapere fare	Sapere essere
4	Controllo ufficiale mediante ispezione	Esecuzione dell'ispezione: raccolta delle evidenze	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizzare la documentazione presente (sistema HACCP, schede di registrazione, dichiarazioni di conformità MOCA)</li> <li>- Osservare direttamente l'attività ispezionata</li> <li>- Intervistare gli operatori presenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoscere la normativa specifica</li> <li>- Saper utilizzare la piattaforma A.I. (se disponibile)</li> <li>- Saper consultare il database sulla normativa vigente e sulla giurisprudenza</li> <li>- Conoscere il documento "Tabella di correlazione"</li> <li>- Applicare la procedura Ispezione (capitolo controllo ufficiale)</li> <li>- Saper rilevare evidenze "DOCUMENTABILI" e confrontale con i requisiti applicabili</li> </ul>	Utilizzare correttamente la strumentazione eventualmente necessaria per la raccolta delle evidenze (es. termometro a sonda)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacità di comunicare e relazionarsi e di mantenersi imparziali (equanimità nel rapportarsi all'OSA)</li> <li>- Capacità empatica che consente di recepire le informazioni necessarie da parte dell'OSA</li> <li>- Conoscere la Terminologia corretta (oggettiva)</li> </ul>

Tabella 5: Esempio di individuazione delle diverse aree di competenza associate a compiti

### Esiti della mappatura delle competenze

A partire dalla condivisione della metodologia applicata per la realizzazione della mappatura delle competenze è stato possibile, attraverso le fasi già illustrate, arrivare a identificare le *competencies* che deve possedere il TdP che opera nei SIAN di Regione Lombardia.

L'analisi ha consentito anche di individuare le competenze non distintive, ma trasversali a tutti i TdP che operano all'interno dei Dipartimenti di Igiene e Prevenzione Sanitaria, molte afferenti all'area del saper essere.

La discussione avvenuta nelle riunioni in plenaria è servita a: definire meglio i compiti, individuando laddove possibile le condizioni (procedure uniche regionali o schede di riferimento) e il criterio (livello di accettabilità della performance); identificare le capacità necessarie a svolgere il compito e, talvolta, anche a ridefinire le azioni collegate ai diversi processi in modo da renderle più coerenti nella loro consequenzialità.

La realizzazione di una mappatura delle attività e dei compiti professionali è stata utilizzata dal gruppo di lavoro regionale come strumento di riferimento per la progettazione di percorsi di sviluppo e mantenimento delle competenze secondo due diverse prospettive:

- Progettare di un percorso formativo dedicati ai neoassunti dei SIAN di Regione Lombardia, finalizzata a colmare il gap esistente tra conoscenze e abilità fornite dal corso di laurea triennale/base e quelle necessarie per poter operare nei servizi;
- Definire di un modello di valutazione delle competenze possedute dai professionisti della prevenzione operanti nel servizio SIAN di Regione Lombardia, mirato alla progettazione, nell’ottica della formazione continua, di percorsi di aggiornamento professionale per gli operatori già impegnati nei servizi

### Percorso formativo dedicato ai neoassunti dei SIAN di Regione Lombardia

Il percorso formativo per neoassunti all’interno del Servizio Igiene Alimenti e Nutrizione è stato definito a partire dall’analisi della mappatura delle competenze condotta all’interno del gruppo di lavoro regionale, che ha consentito di individuare le competenze distintive, in riferimento ai diversi processi, come segue:

- **competenze di base:** connesse a compiti che rappresentano la base necessaria per lo svolgimento del ruolo professionale nello specifico contesto, che rientrano però anche in processi avanzati, ulteriori rispetto a quelle fornite dal percorso di studi;
- **competenze avanzate:** connesse a compiti che richiedono uno specifico bagaglio di competenze, capacità di analisi e decisionale (ad esempio: interventi in situazione di emergenza, applicazione di metodologie che comportano una formazione particolare, vedi audit);
- **competenze trasversali relazionali** (comuni a tutti i professionisti sanitari): connesse, per esempio, a capacità di lavoro in team, capacità di comunicare in modo efficace, capacità di gestione dei conflitti;
- **competenze trasversali di tipo tecnico professionale** (comuni a tutti i professionisti sanitari): connesse allo svolgimento di funzioni quali funzioni di polizia giudiziaria, gestione di procedimenti amministrativi, etc..

In tabella 6 si riportano i processi individuati secondo la classificazione descritta:

LIVELLI DI COMPETENZA LEGATI AI PROCESSI	CONTROLLO UFFICIALE CON ISPEZIONE	Competenze BASE
	PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI AL CU	
	CAMPIONAMENTO ALIMENTI	
	CAMPIONAMENTO ACQUA + provvedimenti	
	USO GESTIONALE regionale solo SIAN	
	GESTIONE RICHIESTE (da privati, enti, imprese)	Competenze AVANZATE
	GESTIONE MALATTIE TRASMESSE DA ALIMENTI	
	GESTIONE DELLE EMERGENZE	
	RILASCIO PROVVEDIMENTO DI RICONOSCIMENTO	
	CONTROLLO UFFICIALE CON AUDIT	
COMPETENZE TRASVERSALI AI DIVERSI PROCESSI	COMUNICAZIONE EFFICACE	Competenze TRASVERSALI RELAZIONALI
	PREDISPOSIZIONE RELAZIONI TECNICHE	
	GESTIONE DEI CONFLITTI	
	LAVORARE IN TEAM	
	GESTIONE PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI	Competenze TRASVERSALI
	COMPITI DELL’UPG	
	AUDIT (formazione base)	

Tabella 6: Classificazione dei processi finalizzata alla predisposizione dei percorsi formativi

I percorsi formativi per neoassunti che entrano nei servizi dei DIPS e afferiscono a uno specifico profilo professionale, progettati a livello regionale (con integrazioni anche a livello locale) sono stati pensati in riferimento ai processi ricompresi nelle “competenze base” e finalizzati a colmare il gap esistente tra la formazione fornita dalle università e le competenze attese in riferimento alle prestazioni erogate.

Le capacità necessarie per espletare i singoli compiti inserite nella mappatura delle competenze sono individuabili come obiettivi formativi da raggiungere nel percorso da progettare.

In funzione degli obiettivi formativi individuati, è stata prevista la realizzazione di percorsi blended che comprendono modalità di Formazione a Distanza (per obiettivi di conoscenza teorica relativi, p.e. a normative, linee guida, procedure e cicli produttivi, propedeutici all'attività in aula), formazione residenziale in presenza (per conoscenze tecnico-professionali) e, per gli obiettivi legati al saper fare e alle conoscenze procedurali, realizzazione dei Laboratori di simulazione sia in contesto fisico che virtuale.

I Laboratori di simulazione saranno anche utilizzati nella fase di valutazione dell'apprendimento al fine di validare l'acquisizione di competenze core del TdP operante nel SIAN.

### **La valutazione delle competenze dei professionisti**

Per la progettazione di un modello di valutazione delle competenze dei TdP presenti nei SIAN di Regione Lombardia il gruppo di lavoro si è impegnato nella identificazione all'interno della complessa mappa delle competenze predisposta, di quei processi, attività e compiti a maggior impatto sulla qualità della prestazione erogata, avendo attenzione alla effettiva fattibilità della valutazione in termini di risorse e strumenti disponibili e valorizzando, quando possibile, strumenti già in uso presso i servizi.

A partire da questa prospettiva il gruppo ha ritenuto di attivare la valutazione principalmente sui quattro processi già individuati come "di base" rispetto all'attività del TdP operante nei SIAN:

- Controllo ufficiale (CU) con ispezione
- Provvedimenti conseguenti al CU
- Campionamento di alimenti
- Campionamento di acqua

A partire dai presupposti teorici di riferimento descritti, la creazione di uno strumento da utilizzare nella valutazione delle competenze è stata definita secondo le seguenti fasi:

1. Individuazione all'interno dei processi individuati delle attività e dei compiti che maggiormente impattano sulla prestazione rivolta al cittadino/utente;
2. Definizione dei criteri di valutazione quantitativa;
3. Definizione di criteri per la valutazione delle competenze di tipo qualitativa;
4. Individuazione degli elementi valutativi (standard atteso e grado di autonomia) che concorrono a definire il posizionamento nei livelli.
5. Individuazione di criteri di valutazione e del relativo peso con i quali poter stabilire il livello di competenza all'interno del modello stadiale proposto.

Nello specifico, nell'ambito dei 4 processi individuati, sono state selezionate 11 attività ritenute rilevanti ai fini della qualità della prestazione erogata a cui sono state collegate 19 "capacità" (intese come sapere, saper fare e saper essere) necessarie per la realizzazione del compito (vedi Tabella 7), su cui attivare la valutazione a partire dalla definizione dei criteri, quantitativi e qualitativi, da applicare secondo una scala predefinita.

I criteri quantitativi sono legati sostanzialmente alla definizione di un numero minimo di prestazioni (individuato all'interno del gruppo di lavoro sulla base dei carichi di lavoro assegnati agli operatori nelle

diverse ATS lombarde, necessarie per consentire l'attivazione della valutazione qualitativa per quello specifico processo, la quale consente, attraverso l'analisi di diversi elementi, di distinguere tra vari livelli di competenza, secondo un modello stadiale.

Una specifica valutazione è poi relativa al livello di autonomia posseduto dall'operatore nello svolgimento delle attività connesse al processo considerato, che prevede la classificazione secondo la seguente scala:

- livello 1: necessita del supporto di un collega esperto (per la maggior parte dell'attività svolta);
- livello 2: necessita del supporto occasionale di un collega esperto (per la maggior parte dell'attività svolta);
- livello 3: è autonomo;
- livello 4: è autonomo e in grado di affiancare gli altri professionisti.

I quattro livelli di classificazione finale previsti nella griglia sono distinti come segue:

- livello 1 "l'operatore aderisce parzialmente allo standard atteso, non è autonomo e necessita del supporto di un collega esperto" distinto da un intervallo di valori da 0 a 25 punti;
- livello 2 "l'operatore aderisce parzialmente allo standard atteso, non è completamente autonomo e necessita del supporto occasionale di un collega esperto" distinto da un intervallo di valori da 26 a 50 punti;
- livello 3 "L'operatore aderisce allo standard atteso ed è autonomo" distinto da un intervallo di valori da 51 a 75 punti;
- livello 4 "L'operatore aderisce pienamente allo standard atteso, è completamente autonomo e in grado di affiancare altri professionisti" distinto da un intervallo di valori da 76 a 100 punti.

L'attribuzione di un range numerico a ciascun livello è stata pensata per rendere più tangibile, immediato ed oggettivo il passaggio da un livello all'altro e per pensare lo strumento già in un'ottica di applicazione informatica.

La *scoring rubric* proposta (in Tabella 8 è riportato uno stralcio del documento) potrà essere utilizzata a partire dall'osservazione sistematica dei comportamenti sia sul campo che in ambienti simulati. In particolare, le valutazioni in ambienti simulati, orientate alle competenze, sono un'approssimazione di situazioni autentiche basate sul posto di lavoro e tentano di riprodurre le reali richieste di prestazioni professionali. Scenari complessi in contesti simulati possono essere utilizzati per valutare contemporaneamente diversi aspetti della competenza e approssimare una valutazione della competenza globale.

L'osservazione nel contesto (reale o simulato), in cui i professionisti agiscono le loro competenze, consente di acquisire elementi utili al miglioramento professionale attraverso piani di sviluppo individuali e/o collettivi e/o individuare azioni gestionali e rappresenta una garanzia di alta qualità delle prestazioni offerte ai cittadini e alle imprese.

PROCESSO	ATTIVITA'	CAPACITA'
Controllo ufficiale (CU) con ispezione	Esecuzione dell'ispezione: raccolta delle evidenze	Applicare la procedura relativa al CU mediante ispezione
		Riuscire ad individuare evidenze documentabili e a confrontarle con i requisiti applicabili
		Saper utilizzare il documento "Tabella di correlazione" confrontando le indicazioni con i casi reali che trova in sede di ispezione
		Comunicare e relazionarsi con l'OSA in modo professionale, imparziale e obiettivo
Redazione del verbale di ispezione		Applicare le Note di compilazione delle diverse sezioni del Verbale distribuite da Regione Lombardia
		Utilizzare, nella stesura e nella restituzione del verbale, una terminologia chiara corretta rispetto al contesto e adeguata al livello di comprensione
Provvedimenti conseguenti al CU	Rilevazione di una non conformità: definizione del livello di non conformità	Tenere conto in maniera appropriata degli Indirizzi regionali sulle azioni esecutive conseguenti al controllo ufficiale del DdUO n. 3960 dell'08/03/2024 ed è in grado di identificare e di applicare la procedura di riferimento
	Adozione di provvedimenti in base al livello definito	Saper identificare quali documenti usare e la relativa normativa di riferimento, entrambi necessari per l'espletamento di un provvedimento (sequestro, chiusura, etc.).
		Saper gestire le potenziali situazioni di conflitto.
Campionamento di alimenti	Esecuzione campionamento e stesura del verbale	Essere in grado di identificare le matrici da campionare in funzione dei parametri da ricercare anche tenendo conto delle condizioni che ne favoriscono lo sviluppo, l'accumulo, la presenza dei contaminanti chimici e microbiologici nelle diverse matrici specifiche
		Distinguere quali sono le condizioni/informazioni necessarie all'accettazione del campione e alla sua corretta gestione
		Utilizzare correttamente la strumentazione necessaria per l'esecuzione del campionamento tenendo conto dei parametri da ricercare e delle matrici da campionare
	Esecuzione del controllo ufficiale	Riuscire ad esprimere in maniera corretta all'OSA i motivi del campionamento.
	Trasporto dei campioni al Laboratorio	Saper valutare le corrette condizioni di trasporto in base alla matrice da campionare.
	Ricezione e valutazione del rapporto di prova emesso dal Laboratorio	Saper individuare le azioni conseguenti agli esiti di un campionamento valutato in base ai requisiti di riferimento.
Campionamento di acqua potabile	Esecuzione di un campionamento di acqua potabile	Essere in grado di utilizzare le funzioni del gestionale per fare la richiesta di pre-accettazione
	Esecuzione campionamento e stesura del verbale	Applicare la specifica procedura regionale e la relativa modulistica/istruzione operativa
		Saper eseguire il campionamento utilizzando l'attrezzatura in maniera specifica in base ai parametri ricercati.
Trasporto dei campioni	Saper distinguere in quali intervalli di temperatura e in che tempistiche bisogna effettuare il trasporto dei campioni per le analisi microbiologiche (+1 C < T < +10 ° C).	

Tabella 7: Elementi inseriti nella griglia di valutazione

Processo	Azioni	ITEMS DI VALUTAZIONE	CRITERI VALUTAZIONE QUANTITATIVA	CRITERI VALUTAZIONE QUALITATIVA	Valori* compresi tra 0 e 25	Valori* compresi tra 25 e 50	Valori* compresi tra 50 e 75	Valori* compresi tra 75 e 100
Controllo ufficiale mediante ispezione	Esecuzione dell'ispezione: raccolta delle evidenze	1) L'operatore applica la procedura relativa al CU mediante ispezione?	30  CU mediante ispezione relativi al neoassunto all' anno	<b>STANDARD ATTESO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'operatore si identifica (peso criterio 14,28%)</li> <li>- Conduce l'ispezione alla presenza di un rappresentante dell'azienda oggetto del controllo (peso criterio 14,28%)</li> <li>- Individua e utilizza tutta la strumentazione necessaria e inerente alla tipologia di CU (peso criterio 14,28%)</li> <li>- Considera le diverse modalità di raccolta e indagine delle evidenze (peso criterio 14,28%)</li> <li>- Individua gli elementi del controllo rappresentativi e appropriati rispetto a quanto visionato (peso criterio 14,28%)</li> <li>- Distingue i fatti accertati dalle dichiarazioni della parte (peso criterio 14,28%)</li> <li>- Qualora siano rilevate delle non conformità da immediata contestazione con argomentazione esaustiva (peso criterio 14,28%)</li> </ul>	<b>PUNTEGGIO STANDARD ATTESO: SE VENGONO RISPETTATI ALMENO 2 CRITERI DI VALUTAZIONE SU 7 (PUNTEGGIO 2,08)</b>	<b>PUNTEGGIO STANDARD ATTESO: SE VENGONO RISPETTATI ALMENO 4 CRITERI DI VALUTAZIONE SU 7 (PUNTEGGIO 4,16)</b>	<b>PUNTEGGIO STANDARD ATTESO: SE VENGONO RISPETTATI ALMENO 6 CRITERI DI VALUTAZIONE SU 7 (PUNTEGGIO 6,25)</b>	<b>PUNTEGGIO STANDARD ATTESO: SE VENGONO RISPETTATI 7 CRITERI DI VALUTAZIONE SU 7 (PUNTEGGIO 8,33)</b>
				<b>GRADO DI AUTONOMIA</b>	LIVELLO 1: necessita del supporto di un collega esperto (per la maggior parte dell'attività svolta)	LIVELLO 2: necessita del supporto occasionale di un collega esperto (per la maggior parte dell'attività svolta)	LIVELLO 3: è autonomo	LIVELLO 4: è autonomo e in grado di affiancare gli altri professionisti

\*somma del punteggio ottenuto su tutti gli items relativi ad un processo

Tabella 8: Stralcio della griglia di valutazione

