

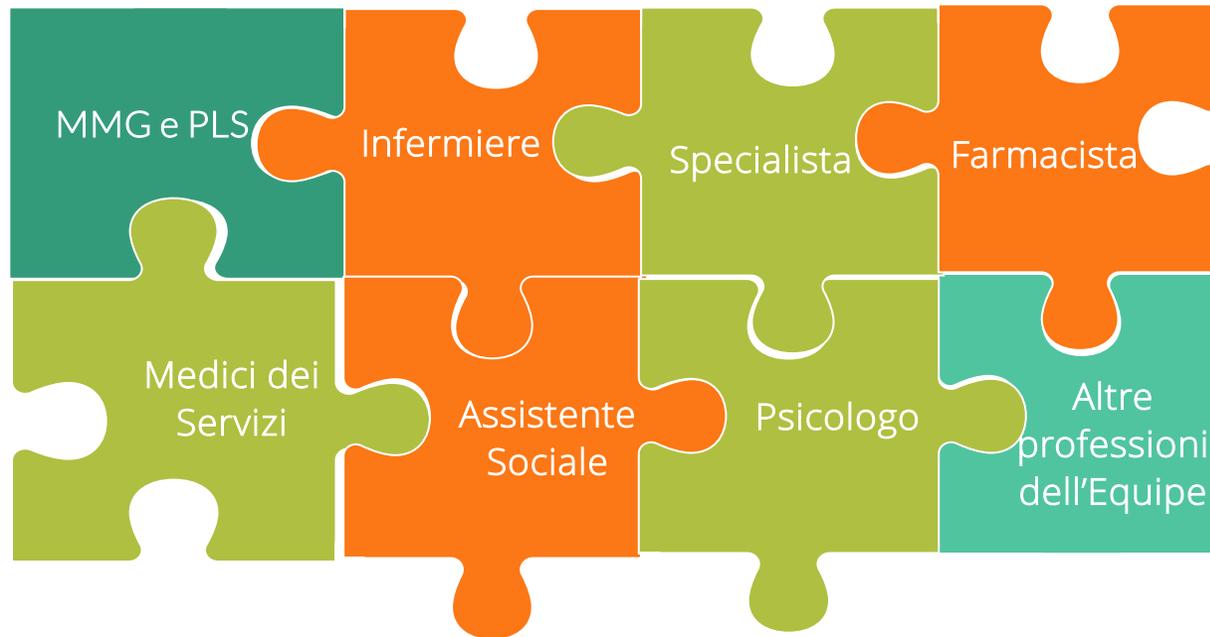
**FORUM DG IN DIALOGO CON...  
PROPOSTE E SOLUZIONI DI FEDERSANITÀ PER UNA  
RIFORMA DEL SSN**

# **Percorsi metodologici per il dimensionamento quali-quantitativo delle risorse umane**

Francesca Milito  
Direttore Generale ASL Roma 3



# DM 77 Cooperazione funzionale delle figure presenti che costituiscono l'équipe multiprofessionale



MMG e PLS	Medico di Medicina di Comunità e Medici dei Servizi	Infermiere	Specialista	Farmacista	Psicologo	Ass. Sociale
<p>Referente principale, in quanto titolare del rapporto di fiducia con il singolo assistito, relativamente agli aspetti diagnostico-terapeutici in tutte le fasi della vita.</p>	<p>Referente clinico per le attività che garantisce presso la Casa della Comunità, nell'ambito della programmazione distrettuale e degli obiettivi aziendali/regionali.</p>	<p>Referente della risposta ai bisogni assistenziali e di autocura, contempla tra le sue attività la prevenzione e la promozione della salute nella presa in carico del singolo e della sua rete relazionale, si relaziona con gli attori del processo ed è di supporto per l'assistito nelle diverse fasi della presa in carico.</p>	<p>Ruolo di rilevanza strategica in relazione alla complessità diagnostica e terapeutica che caratterizza le fasi della malattia.</p>	<p>Referente dell'uso sicuro ed efficace dei farmaci contenuti nel programma terapeutico (interazioni farmacologiche, dosaggio, formulazione, farmacovigilanza; sostenibilità economica)</p>	<p>Referente delle valutazioni e risposte ai bisogni psicologici del paziente e della sua rete di supporto</p>	<p>Referente della risposta ai bisogni sociali del paziente e della sua rete relazionale.</p>

Le altre figure professionali dell'Unità di Valutazione Multidimensionale (UVM) che durante il processo parteciperanno alla presa in carico. I professionisti sanitari coinvolti possono assumere il ruolo di case manager nelle diverse fasi della presa in carico, in considerazione della predominanza di specifici bisogni assistenziali riconducibili alla professione di ostetrica e alle professioni sanitarie tecniche, della prevenzione e della riabilitazione.

il luogo fisico e di facile individuazione al quale i cittadini possono accedere per bisogni di assistenza sanitaria, socio-sanitaria a valenza sanitaria Nella Casa della Comunità lavorano in modalità integrata e multidisciplinare tutti i professionisti per la progettazione ed erogazione di interventi sanitari e di integrazione sociale.

7-11 Infermieri  
 1 assistente sociale,  
 5-8 unità di Personale di Supporto (Sociosanitario, Amministrativo)

1 Coordinatore Infermieristico, 3-5 Infermieri, 1-2 unità di Personale di Supporto

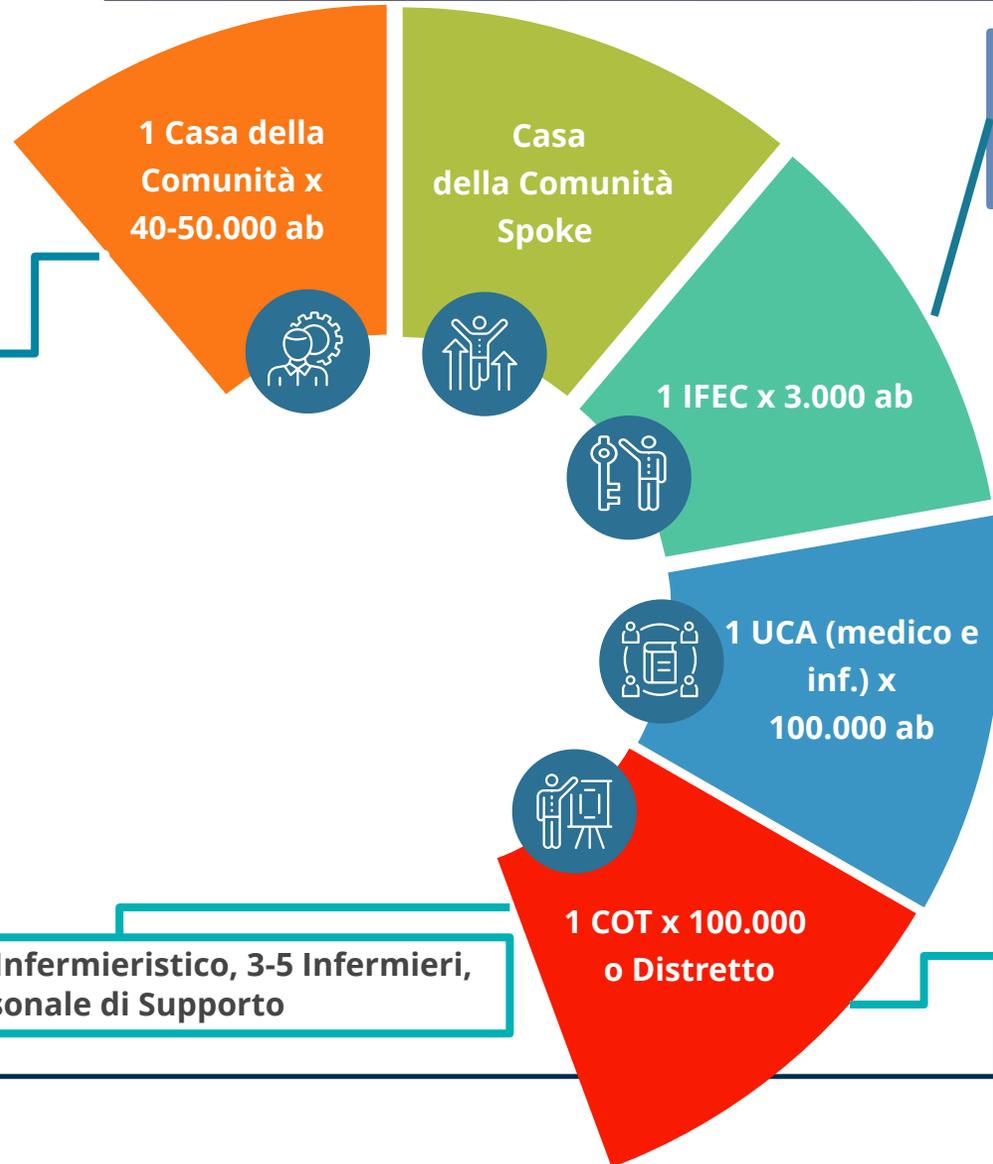


Figura professionale di riferimento che assicura l'assistenza infermieristica ai diversi livelli di complessità in collaborazione con tutti i professionisti presenti nella comunità

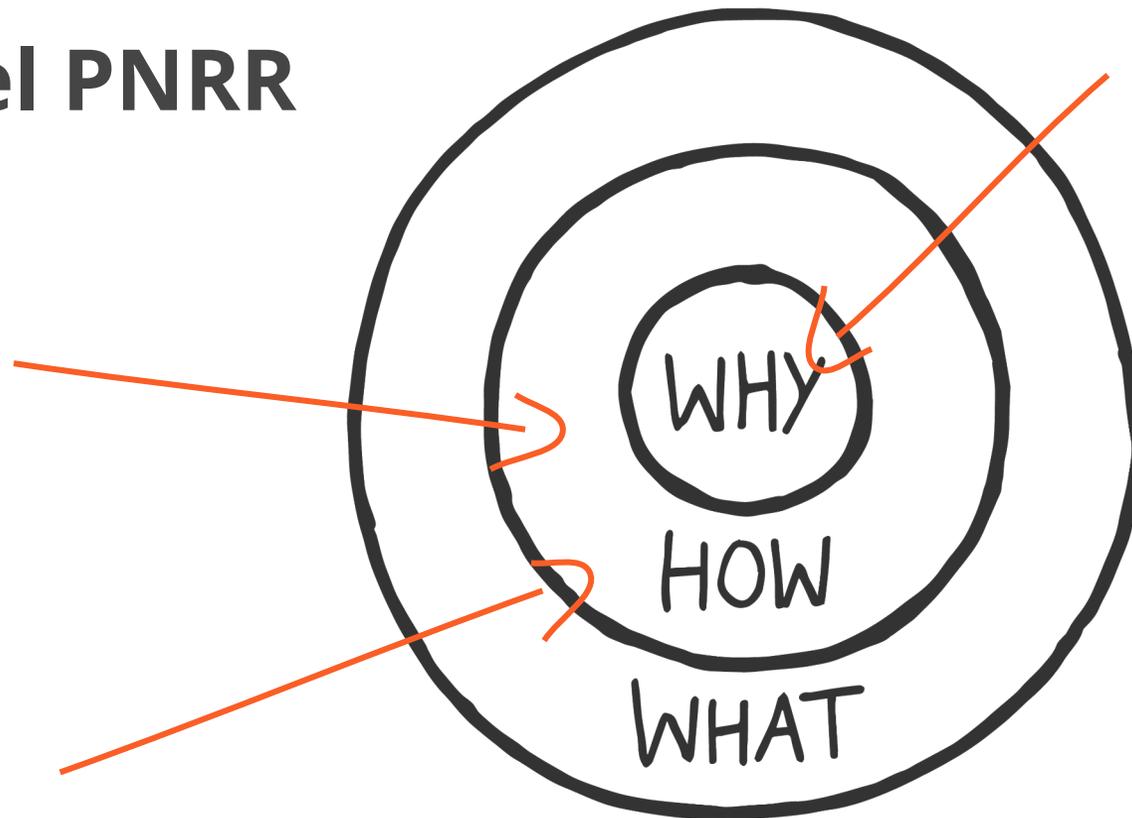
Équipe mobile distrettuale per la gestione e il supporto della presa in carico di individui, o di comunità, che versano in condizioni clinico-assistenziali di particolare complessità e che comportano una comprovata difficoltà operativa.

modello organizzativo che svolge una funzione di coordinamento della presa in carico della persona e raccordo tra servizi e professionisti coinvolti nei diversi setting assistenziali: attività territoriali, sanitarie e sociosanitarie, ospedaliere e dialoga con la rete dell'emergenza-urgenza.

# Opportunità del PNRR

Trasformare i ruoli

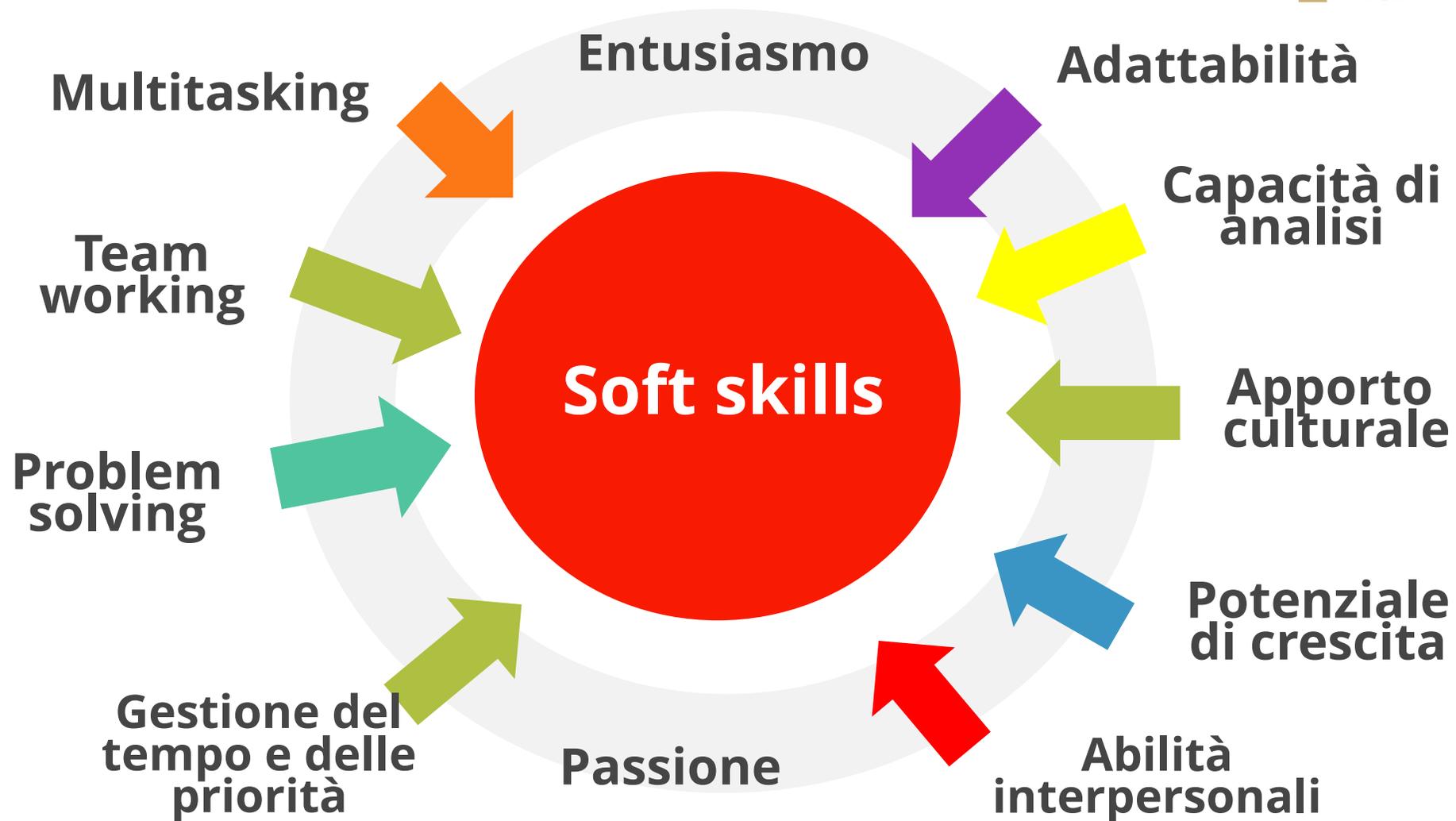
Individuare le  
competenze



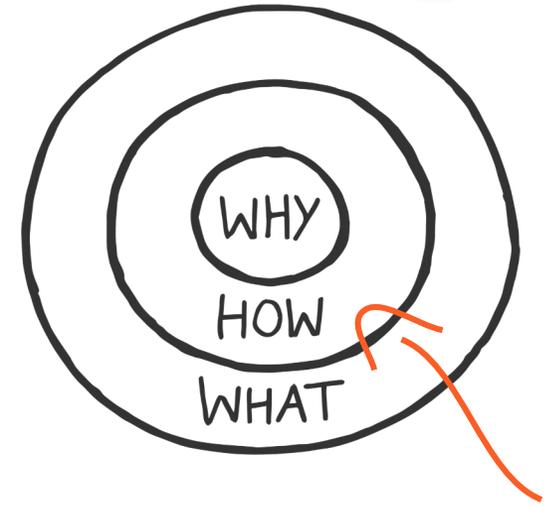
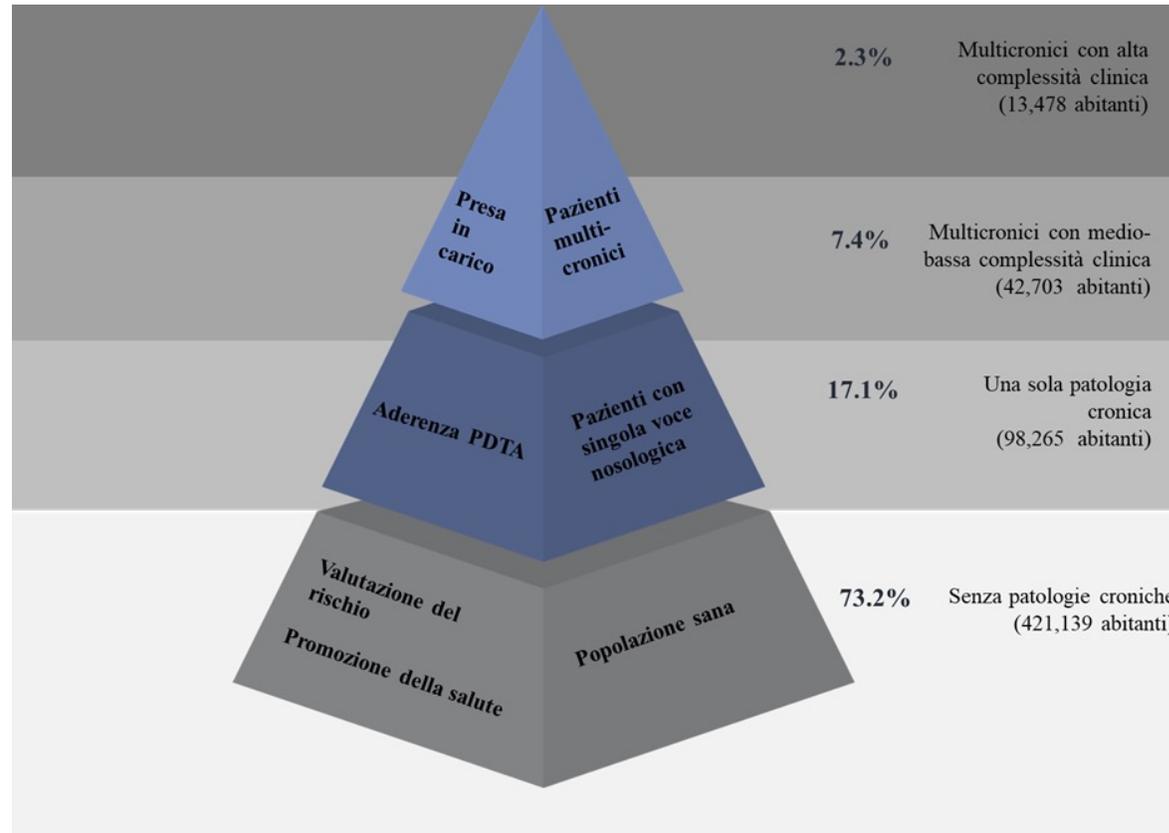
**Diventare una Digital Organization fondata su una nuova cultura manageriale, sulla valorizzazione del talento delle persone e su digital skills all'avanguardia**

## Hard skills

Competenze tecnico professionali  
Titoli  
Esperienze  
Certificati



# Analisi del fabbisogno



# Valutazione delle soft skills

l'89% delle assunzioni risulta sbagliato per la mancanza di personalità o di motivazione da parte del candidato, spesso proprio a causa del mancato approfondimento sulle soft skills

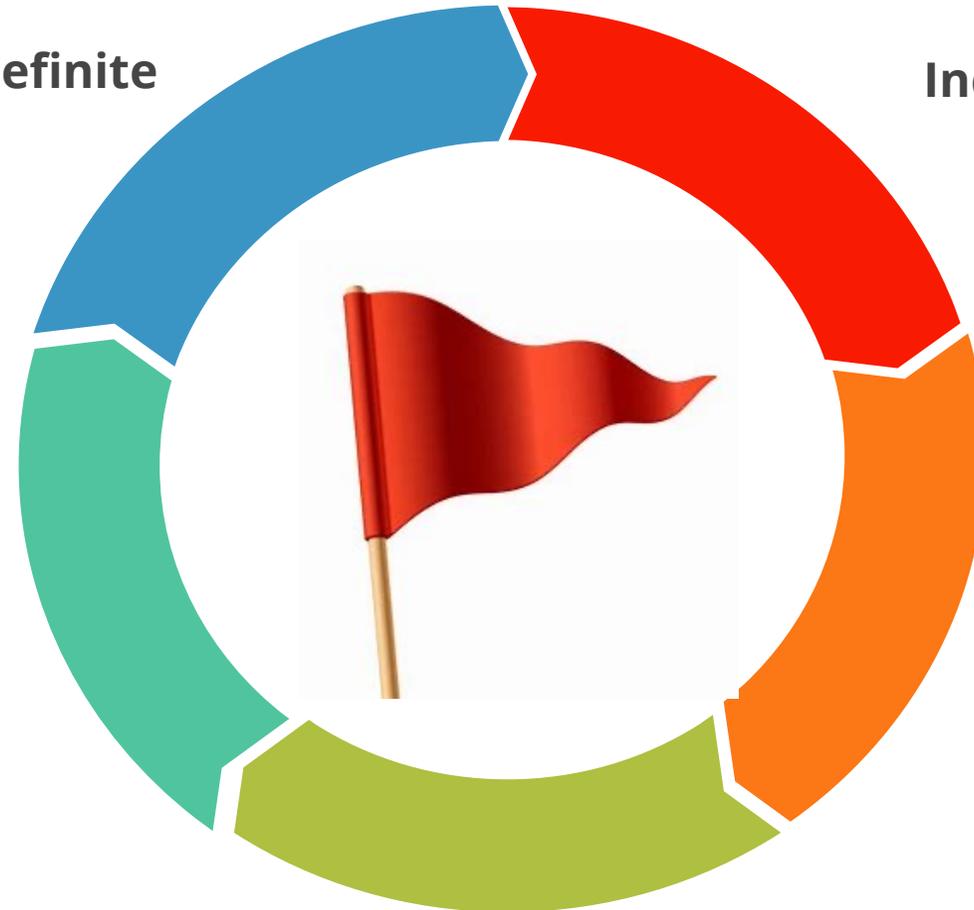
(fonte Leadership IQ e LinkedIn Global Talent Trends 2019)

Risposte predefinite

Incoerenza

No cultural fit con la mission aziendale

Assenza di esempi specifici



# Azioni di Miglioramento per le R.U.

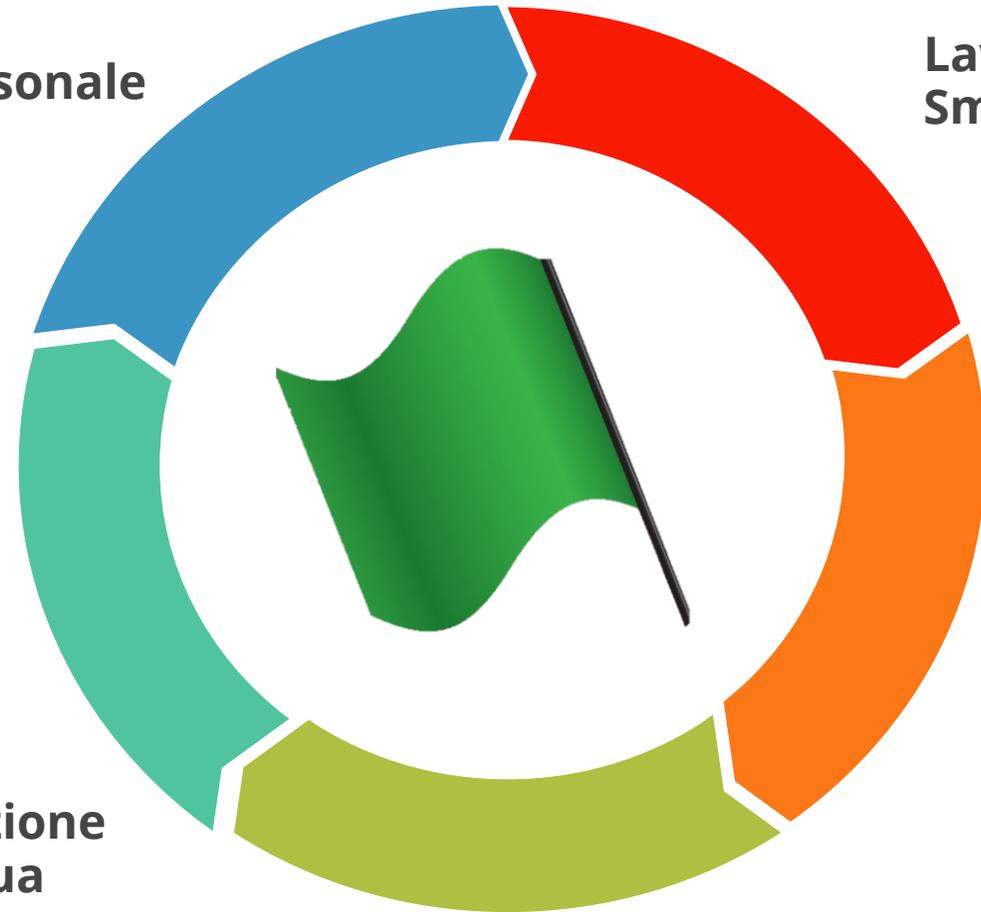
Benessere del personale

Lavoro Agile -  
Smart Work

Age  
Management

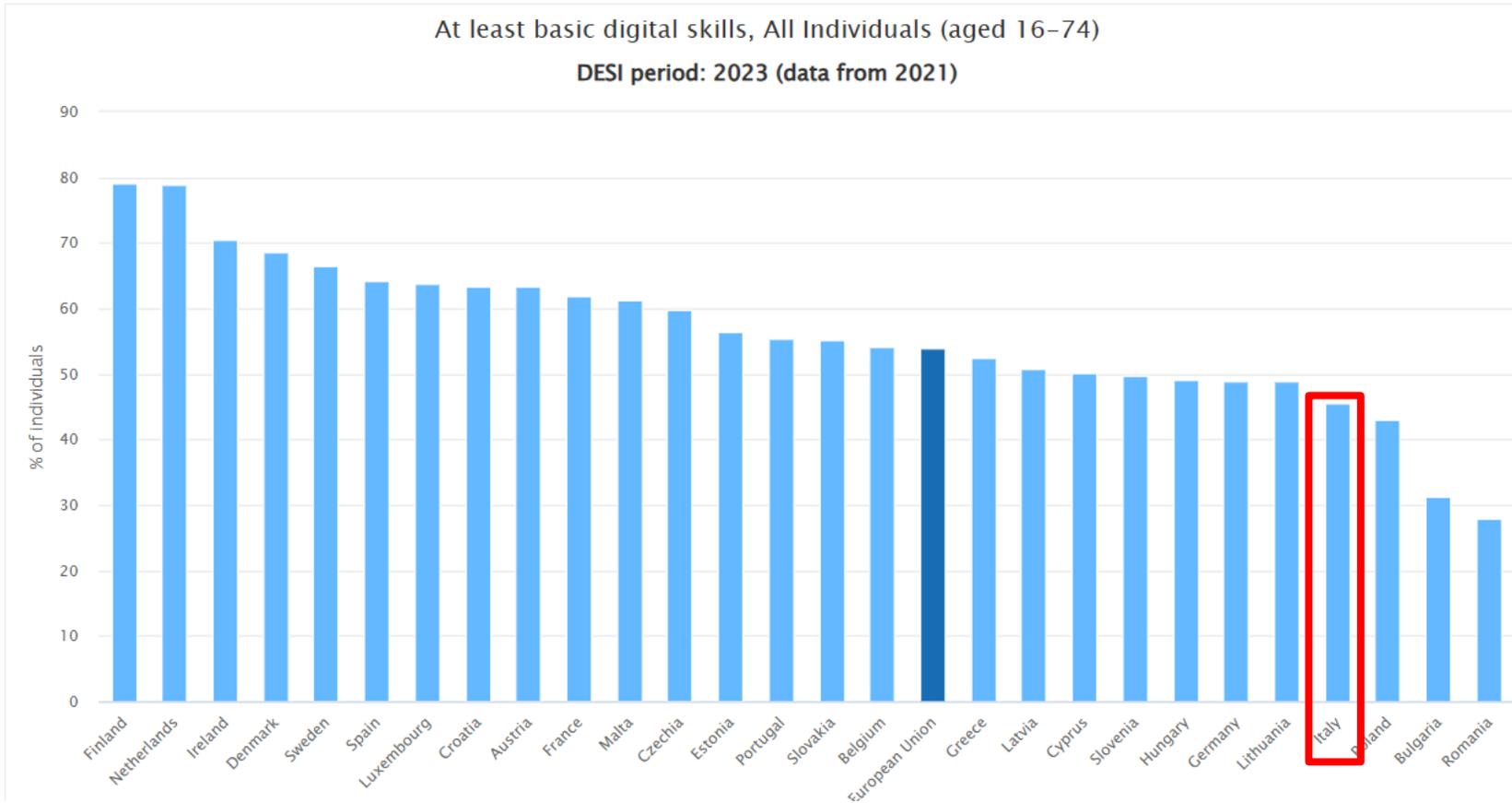
Sviluppo  
competenze  
digitale

Formazione  
Continua



# Competenze digitali

At least basic digital skills, All Individuals (aged 16–74)  
 DESI period: 2023 (data from 2021)



In Italia solo il 45,6% delle persone di età compresa tra i 16 e i 74 anni possiede almeno competenze digitali di base (rispetto al 53,92% nell'UE), ben lontano dalla soglia del 70%, a cui la Commissione Europea si è prefissata di arrivare entro il 2025



## Acquisizione di risorse: opportunità PNRR





**Grazie per l'attenzione**