



**Servizio Civile
Universale
Rapporto annuale**

**Azienda Sanitaria
Universitaria Giuliano
Isontina**

Anno 2022

**Azienda
Sanitaria
Universitaria
Giuliano
Isontina**

**Direzione
Sociosanitaria
Ufficio
Servizio
civile**

SOMMARIO

| | |
|--|---------|
| Introduzione | pag. 3 |
| - Presentazione dell'Ente | |
| - Territorio e situazione demografica | |
| - Mission | |
| - Obiettivi | |
| - L'ASUGI e il servizio civile universale | |
| - Sistema Servizio Civile in ASUGI | |
| - L'Ufficio Servizio civile | |
| 1) Dati morfologici dei progetti | pag. 11 |
| - Rimodulazione del progetto | |
| 2) Dati morfologici degli operatori volontari | pag. 13 |
| - Analisi dei dati riepilogativi riferiti agli operatori volontari e ai progetti | |
| - Analisi dei dati morfologici degli operatori volontari | |
| - Suddivisione per genere | |
| - Suddivisione per età | |
| - Suddivisione per titolo di studio | |
| - Suddivisione per regioni di provenienza | |
| 3) La selezione e il reclutamento degli operatori volontari | pag. 18 |
| - Procedure selettive e metodologia della selezione | |
| - La commissione di valutazione | |
| - Argomenti del colloquio | |
| - Scheda di valutazione per l'ammissione al servizio civile universale | |
| - Valutazione e assegnazione del punteggio | |
| 4) La formazione dei volontari e delle altre figure coinvolte | pag. 23 |
| - Premessa | |
| - La formazione degli operatori volontari nell'ambito del servizio civile | |
| - La formazione generale | |
| - Metodologia | |
| - Contenuti | |
| - La formazione specifica | |
| - Metodologia | |
| - Contenuti | |
| - Progetto formativo per gli Operatori Locali di Progetto (OLP) | |

- 5) **Il monitoraggio dei progetti e della formazione** pag. 39
- Monitoraggio trasversale
 - Monitoraggio dei progetti
 - Monitoraggio della formazione
- 6) **La valutazione dei progetti** pag. 46
- Premessa
- 7) **Le Competenze acquisite dai volontari** pag. 48
- L'attestato specifico e le chiavi di cittadinanza
 - Crediti formativi riconosciuti
 - Tirocini riconosciuti
 - Misura aggiuntiva – attività di un periodo di tutoraggio dedicato agli operatori volontari

INTRODUZIONE

Presentazione dell'Ente

Dal 1° gennaio 2020 nasce la nuova **Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina (ASUGI)** dopo aver acquisito una parte dell'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n. 2 "Bassa Friulana-Isontina" (AAS2) e dopo una precedente fusione avvenuta nel 2017 tra, l'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n. 1 "Triestina" con l'Azienda Ospedaliero-Universitaria "Ospedali Riuniti" di Trieste, a seguito della L.R. 16 ottobre 2014, n. 17, recante "*Riordino dell'assetto istituzionale ed organizzativo del Servizio sanitario regionale*".

L'ambito territoriale in cui opera attualmente, comprende l'**Area Giuliana**, di cui fanno parte sei comuni oltre al capoluogo Trieste e l'**Area Isontina** (Collio - Alto Isonzo e Carso - Isonzo - Adriatico) con ulteriori 26 comuni; il bacino di utenza complessivo al 31/12/2021 risulta di **370.289** abitanti (come riportato in dettaglio nell'immagine qui di seguito e nella tabella 1).



L'ambito territoriale in cui opera l'ASUGI

Territorio e situazione demografica

Situazione demografica delle province di Gorizia (Isontina) e Trieste (Giuliana) nelle quali si trova ad operare ASUGI - Dati tratti dalla Regione FVG 2022.

| PROVINCE e COMUNI | 31.12.2020 | 31.12.2021 | | | Var. % | Sup. | Densità |
|-------------------------|----------------|------------|---------|----------------|-------------|-------|----------------|
| | Totale | Maschi | Femmine | Totale | 21/20 | kmq | abitativa |
| GORIZIA | 139.070 | 68.557 | 70.109 | 138.666 | -0,3 | 475,4 | 291,7 |
| TRIESTE | 230.689 | 111.118 | 119.505 | 230.623 | 0,0 | 212,5 | 1.085,3 |
| GORIZIA | | | | | | | |
| Capriva del Friuli | 1.622 | 765 | 840 | 1.605 | -1,0 | 6,3 | 254,0 |
| Cormons | 7.250 | 3.426 | 3.803 | 7.229 | -0,3 | 35,1 | 206,0 |
| Doberdò del Lago | 1.340 | 624 | 687 | 1.311 | -2,2 | 27,1 | 48,5 |
| Dolegna del Collio | 325 | 168 | 148 | 316 | -2,8 | 12,9 | 24,5 |
| Farra d'Isonzo | 1.698 | 837 | 858 | 1.695 | -0,2 | 10,3 | 165,3 |
| Fogliano Redipuglia | 2.977 | 1.430 | 1.551 | 2.981 | 0,1 | 7,9 | 376,2 |
| Gorizia | 34.087 | 16.443 | 17.394 | 33.837 | -0,7 | 41,3 | 820,0 |
| Gradisca d'Isonzo | 6.373 | 3.011 | 3.335 | 6.346 | -0,4 | 11,2 | 565,6 |
| Grado | 7.959 | 3.715 | 4.061 | 7.776 | -2,3 | 119,5 | 65,1 |
| Mariano del Friuli | 1.475 | 729 | 735 | 1.464 | -0,7 | 8,6 | 170,4 |
| Medea | 965 | 472 | 477 | 949 | -1,7 | 7,4 | 129,0 |
| Monfalcone | 29.233 | 15.402 | 14.235 | 29.637 | 1,4 | 20,6 | 1.435,6 |
| Moraro | 693 | 349 | 347 | 696 | 0,4 | 3,6 | 195,2 |
| Mossa | 1.525 | 724 | 791 | 1.515 | -0,7 | 6,2 | 244,2 |
| Romans d'Isonzo | 3.706 | 1.815 | 1.852 | 3.667 | -1,1 | 15,5 | 236,6 |
| Ronchi dei Legionari | 11.851 | 5.810 | 5.997 | 11.807 | -0,4 | 17,1 | 690,1 |
| Sagrado | 2.155 | 1.055 | 1.112 | 2.167 | 0,6 | 13,9 | 155,5 |
| San Canzian d'Isonzo | 6.110 | 2.968 | 3.059 | 6.027 | -1,4 | 33,9 | 177,8 |
| San Floriano del Collio | 747 | 369 | 375 | 744 | -0,4 | 10,6 | 70,0 |
| San Lorenzo Isontino | 1.518 | 765 | 756 | 1.521 | 0,2 | 4,4 | 345,6 |
| San Pier d'Isonzo | 1.977 | 1.014 | 971 | 1.985 | 0,4 | 9,0 | 219,9 |
| Savogna d'Isonzo | 1.740 | 902 | 821 | 1.723 | -1,0 | 17,0 | 101,5 |
| Staranzano | 7.266 | 3.555 | 3.629 | 7.184 | -1,1 | 18,8 | 381,8 |
| Turriaco | 2.808 | 1.373 | 1.441 | 2.814 | 0,2 | 5,2 | 543,8 |
| Villesse | 1.670 | 836 | 834 | 1.670 | 0,0 | 12,1 | 138,5 |
| TRIESTE | | | | | | | |
| Duino-Aurisina | 8.373 | 4.083 | 4.373 | 8.456 | 1,0 | 45,3 | 186,6 |
| Monrupino | 857 | 435 | 424 | 859 | 0,2 | 12,6 | 68,1 |
| Muggia | 12.966 | 6.260 | 6.665 | 12.925 | -0,3 | 13,9 | 933,1 |
| San Dorligo della Valle | 5.832 | 2.924 | 2.862 | 5.786 | -0,8 | 24,2 | 238,9 |
| Sgonico | 2.052 | 1.013 | 990 | 2.003 | -2,4 | 31,4 | 63,8 |
| Trieste | 200.609 | 96.403 | 104.191 | 200.594 | 0,0 | 85,1 | 2.357,0 |

Tabella 1 – dati demografici generali.

L'Azienda è dotata di personalità giuridica pubblica e di autonomia imprenditoriale e disciplina la propria organizzazione e funzionamento mediante Atto Aziendale di diritto privato, secondo i principi e i criteri previsti dalle disposizioni regionali. Il dato di forza del personale dipendente al **31.01.2023** si attesta su **6.451** unità, come di seguito indicato:

Mission

- ❖ L'Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina ha come scopo lo svolgimento unitario e coordinato delle funzioni di assistenza, didattica e ricerca, in modo da migliorare il servizio pubblico di tutela della salute, accrescere la qualità dei processi formativi, sviluppare le conoscenze biomediche e l'innovazione tecnologica, valorizzare in modo paritario le funzioni e le attività del personale ospedaliero e universitario.
- ❖ L'Azienda presta l'assistenza alla persona, garantendo l'integrazione organizzativa e multidisciplinare, la comprensione ed il rispetto delle persone assistite e dei loro familiari.
- ❖ L'Azienda, quale componente di un sistema regionale integrato, contribuisce alla promozione, al mantenimento e al recupero delle condizioni di salute della popolazione assicurando, nel quadro della programmazione sanitaria nazionale e regionale, la produzione di prestazioni specialistiche di ricovero, di tipo ambulatoriale e domiciliari di supporto, per garantire la continuità assistenziale ed il monitoraggio del percorso del paziente prima, durante e dopo il ricovero.
- ❖ L'Azienda sviluppa inoltre rapporti collaborativi con l'IRCCS Burlo Garofolo di Trieste, offrendo prestazioni in forma integrata al fine di completare l'offerta specialistica.

Obiettivi

- ✓ Erogare prestazioni di diagnosi, cura e riabilitazione alle persone affette da malattie acute, croniche o degenerative attraverso le attività di ricovero e di trattamento specialistico ambulatoriale e domiciliare;
- ✓ Attivare iniziative di formazione proposte non solo con l'Educazione Continua in Medicina, ma anche collegate agli standard di qualità relativi alle attività di accreditamento e alle best practice;
- ✓ Collaborare con il Dipartimento Universitario Clinico di Scienze Mediche Chirurgiche della Salute di Trieste alla formazione del personale medico, infermieristico e tecnico;
- ✓ Partecipare attivamente alla ricerca scientifica;
- ✓ Promuovere attività di supporto, cura e riabilitazione per tutte le fasce di popolazione (bambini, adolescenti, adulti e anziani) con fragilità specifiche, fisiche o psichiche e sociali;
- ✓ Monitorare e promuovere l'igiene ambientale e nei luoghi di lavoro;
- ✓ Monitorare e promuovere attività di formazione e controllo atte a garantire l'igiene degli alimenti di origine animale e vegetale;
- ✓ Monitorare e promuovere attività di formazione e controllo atte a garantire il benessere e la salute della popolazione animale nel territorio di competenza;
- ✓ Partecipare a programmi nazionali e regionali nei settori di competenza, quali l'emergenza, le infezioni ospedaliere, la prevenzione Lesioni da Pressione, le indagini sulla percezione della qualità, il corretto uso dei farmaci, il buon uso del sangue, la continuità assistenziale, la

cura del disagio psichico e sociale;

- ✓ Individuare, valutare e contrastare i principali fattori di rischio per la salute della collettività e del singolo;
- ✓ Garantire equità di accesso ai servizi da parte di tutti i cittadini;
- ✓ Assicurare la presa in carico delle persone in difficoltà ed in particolare di quelle fragili;
- ✓ Aderire e collaborare a reti nazionali ed internazionali impegnate nella promozione della salute;
- ✓ Contribuire a creare reti con le altre istituzioni, associazioni, enti per aumentare i livelli di sicurezza sociale;
- ✓ Garantire ai cittadini le prestazioni sanitarie previste dalle normative regionali e sanitarie;
- ✓ Verificare l'appropriatezza delle prestazioni sanitarie erogate in proprio o da altri soggetti pubblici o privati, anche al fine utilizzare al meglio le risorse;
- ✓ Definire i percorsi diagnostico terapeutici riabilitativi e assistenziali in integrazione con le altre strutture esistenti sul territorio;
- ✓ Ricercare ed organizzare tutte le possibili alternative all'istituzionalizzazione anche favorendo le cure domiciliari;
- ✓ Contrastare l'emarginazione e l'esclusione sociale anche favorendo il reinserimento delle persone altrimenti espulse o ai margini della comunità;
- ✓ Favorire la partecipazione dei cittadini nella valutazione, nella verifica e nella programmazione dei servizi.

L'ASUGI e il Servizio Civile Universale

Il Servizio Civile è stato istituito con **Legge 6 marzo 2001 n. 64**, dopo la sospensione del servizio di leva e dell'obiezione di coscienza con il fine, tra altro, di "favorire la realizzazione dei principi costituzionali di solidarietà sociale", "promuovere la solidarietà e la cooperazione ... con particolare riguardo alla tutela dei diritti sociali, ai servizi alla persona ed alla educazione alla pace", a "contribuire alla formazione civica, sociale, culturale e professionale dei giovani" (art. 1).

L'Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina di Trieste è diventata un Ente accreditato, iscritta all'apposito Albo nazionale a partire dall'anno **2006** (sia l'allora già Azienda per i Servizi Sanitari n. 1 "Triestina" che l'allora Azienda Ospedaliero-Universitaria "Ospedali Riuniti" di Trieste, condividevano il valore e l'opportunità di offrire questa tipologia di impegno e di occasione formativa ai giovani).

La disciplina del Servizio Civile è stata recentemente riformata con **D.Lgs. 6 marzo 2017, n. 40**, "*Istituzione e disciplina del servizio civile universale*", a norma dell'articolo 8 della legge 6 giugno 2016, n. 106", in attuazione della L. 6 giugno 2016, n. 106, "***Delega al Governo per la riforma del Terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale***". Secondo tale norma il servizio civile universale "si attua" attraverso programmi di intervento di elevata utilità sociale, articolati in "progetti" che possono essere realizzati in Italia o all'estero, da enti pubblici o

enti ed organizzazioni privati senza scopo di lucro. Gli operatori volontari di Servizio Civile accolti dagli Enti accreditati, sono disciplinati e finanziati dal Dipartimento per le Politiche Giovanili e del Servizio Civile Universale, struttura che supporta la Presidenza del Consiglio di Ministri.

Con successive disposizioni sono state definite le modalità di iscrizione a questo nuovo Albo Nazionale, sulla base della valutazione dell'effettiva capacità organizzativa di ogni Ente, come condizione imprescindibile per la presentazione di programmi di intervento e di progetti di servizio civile universale. L'Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina di Trieste, condividendo quanto previsto dal servizio civile universale, nel **2018** decide di riaccreditarsi al nuovo albo, proseguendo la sua mission di programmare/progettare ed accogliere gli operatori volontari di servizio civile.

Ad oggi, risulta che da oltre sedici anni, l'Azienda Sanitaria realizza con continuità progetti di Servizio Civile Nazionale/Universale che hanno visto il coinvolgimento di diverse centinaia di giovani (come riportato nella seguente *tabella 2*).

| Volontari coinvolti in ASUGI (dal 2006 al 2022) | Progetti riferiti alle Microaree | Progetti riferiti al Dip. delle Dipendenze | Progetti riferiti al Dip. di Salute Mentale | Progetti Riferiti agli Anziani | Progetti riferiti ai Disabili | Progetti riferiti ai Minori | Progetto riferito alla Formazione aziendale ospedaliera | Progetti riferito al Pronto Soccorso | Totale |
|--|---|---|--|---------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|--|---|---------------|
| Domande presentate | 861 | 191 | 311 | 58 | 25 | 226 | 7 | 65 | 1.744 |
| Posti disponibili per progetto | 358 | 108 | 157 | 48 | 16 | 68 | 4 | 28 | 787 |
| Conclusione del servizio | 255 | 70 | 114 | 29 | 6 | 55 | 4 | 16 | 546 |

Tabella 2 riassuntiva (aggiornata al 24/05/2023 - data di fine servizio degli operatori volontari)

In questo contesto sociale e sanitario gli operatori volontari hanno rappresentano indubbiamente un valore aggiunto e un efficace strumento di cittadinanza attiva, di crescita e responsabilizzazione, di acquisizione di valori e di un ritrovato rinnovamento che porta con sé nuove energie, competenze diverse e spesso anche un punto di vista alternativo.

Il rapporto annuale sul Servizio Civile Universale 2022 intende presentare i dati relativi alle attività che sono state realizzate, raccontare i risultati ottenuti attraverso il contributo degli operatori volontari in Servizio Civile, dedicando un anno ad un'esperienza altamente formativa e di grande impegno civico e solidale.

Attraverso il loro operato, hanno contribuito a supportare un numero crescente di persone "vulnerabili" a causa di molteplici cambiamenti sociali, economici e ambientali in atto.

Il 2022, anno di avvio del servizio in esame, ha continuato, almeno nella prima parte, ancora a risentire i disagi dovuti alla diffusione del Covid-19. La Pandemia che ha colpito violentemente le persone con maggiori fragilità, acuendo al contempo le significative disuguaglianze che affliggono il nostro Paese. La crisi sanitaria si è velocemente trasformata in crisi economica e sociale, con un aumento importante delle povertà e delle relative necessità di assistenza.

Sistema Servizio Civile in ASUGI

Come previsto dalla legge che disciplina il nuovo servizio civile universale D.Lgs. 6 marzo 2017, n. 40, "Istituzione e disciplina del servizio civile universale", ogni Ente di servizio civile deve dotarsi di una struttura con delle figure propriamente dedicate (*tabella 2*) e, nel nostro caso, la funzione di coordinamento della gestione aziendale del servizio afferisce, organizzativamente, alla struttura denominata "SC Terzo Settore". E' inoltre predisposto al coordinamento e alla supervisione del circolo delle informazioni interne, alla gestione degli operatori volontari, svolge gli adempimenti inerenti la progettazione, funge da front e back office per quanto riguarda i bandi, organizza le selezioni e prepara le graduatorie, effettua il monitoraggio della formazione generale e specifica.

I soggetti e le strutture aziendali facenti parte del sistema di gestione del Servizio civile individuati da Decreto n. 972 dd 5/12/2018, sono le seguenti:

| | Profili previsti nel sistema servizio civile | Responsabilità / funzioni / attività |
|---|---|---|
| 1 | Coordinatore Responsabile del servizio civile universale | E' responsabile del servizio civile universale in tutte le sue articolazioni e manifestazioni e ne risponde direttamente al Dipartimento. Coordina la realizzazione dei programmi di intervento e dei progetti in essi contenuti, le attività delle sedi di attuazione di progetto, le risorse umane dell'ente dedicate al servizio civile, le attività degli operatori locali di progetto. Rappresenta, all'interno dell'ente, l'ultima istanza per le controversie nate con gli operatori volontari coinvolti nei programmi, fatte salve altre autonome modalità dell'ente stesso e fatta salva la responsabilità generale del Dipartimento. E' l'unico soggetto dell'ente, oltre al rappresentante legale, ad intrattenere rapporti con il Dipartimento. |
| 2 | Responsabile della sicurezza, ai sensi del d.lgs. n. 81 del 2008 e s.m.i. | Coordina le attività relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro concernenti tutte le sedi di attuazione di progetto dell'ente. |
| 3 | Responsabile delle attività di formazione e di valorizzazione delle competenze degli operatori volontari e dei relativi formatori | Coordina tutte le politiche formative in materia di servizio civile universale poste in essere dall'ente su tutto il territorio nazionale ed all'estero e le attività finalizzate alla valorizzazione delle competenze. |
| 4 | Responsabile dell'attività informatica | Coordina il sistema informatico dell'ente, con particolare riferimento ai collegamenti con il Dipartimento e con le sedi di attuazione, nonché la gestione delle banche dati e del sito internet. |
| 5 | Responsabile della gestione degli operatori volontari | Coordina tutte le attività mirate alla gestione degli operatori volontari impegnati nella realizzazione dei programmi di intervento/progetti da realizzarsi in Italia e all'estero. |
| 6 | Responsabile delle attività di controllo, verifica e valutazione del servizio civile universale | Coordina tutte le attività mirate al controllo e alla verifica della realizzazione dei progetti nonché alla valutazione degli stessi. |

Tabella 3 – Sistema servizio civile (figure accreditate)

L'Ufficio servizio civile

L'ufficio servizio civile è situato in una delle palazzine amministrative dell'Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina di Trieste, all'interno del comprensorio di San Giovanni (ex Ospedale psichiatrico). Ha in dotazione due risorse (una a tempo pieno e una a part-time) e comprende uno sportello aperto al pubblico dal lunedì al giovedì con orario (lunedì/mercoledì dalle 14:00 alle 17:00 e martedì/mercoledì dalle 10:00 alle 14:00). E' inoltre provvisto di una postazione PC per permettere ai candidati di presentare le domande online e agli operatori volontari di usufruire per qualunque esigenza inerente al servizio, accedendo alla loro area riservata (reperimento dei contratti, Certificazione CU, attestati di fine servizio, formazione, ecc.).

L'ufficio inoltre coordina e gestisce i flussi di comunicazioni che riguardano, oltre gli operatori volontari, anche le figure interne all'azienda, nondimeno i rapporti esterni coinvolti nel sistema servizio civile (Dipartimento delle Politiche Giovanili, Regione FVG, associazioni, ecc...) e della diffusione a scopo pubblicitario, in occasione dell'apertura dei bandi.

Si occupa del monitoraggio, sia per quanto riguarda il corretto svolgimento dei progetti e sia nei confronti della formazione generale e specifica. Esegue statistiche e rapporti di sintesi, oltre alle procedure previste dalle circolari ministeriali.

Per una rappresentazione schematica della posizione dell'ufficio inserita nella struttura aziendale, dei ruoli coinvolti e dei relativi flussi si rimanda al seguente funzionigramma:

Legenda

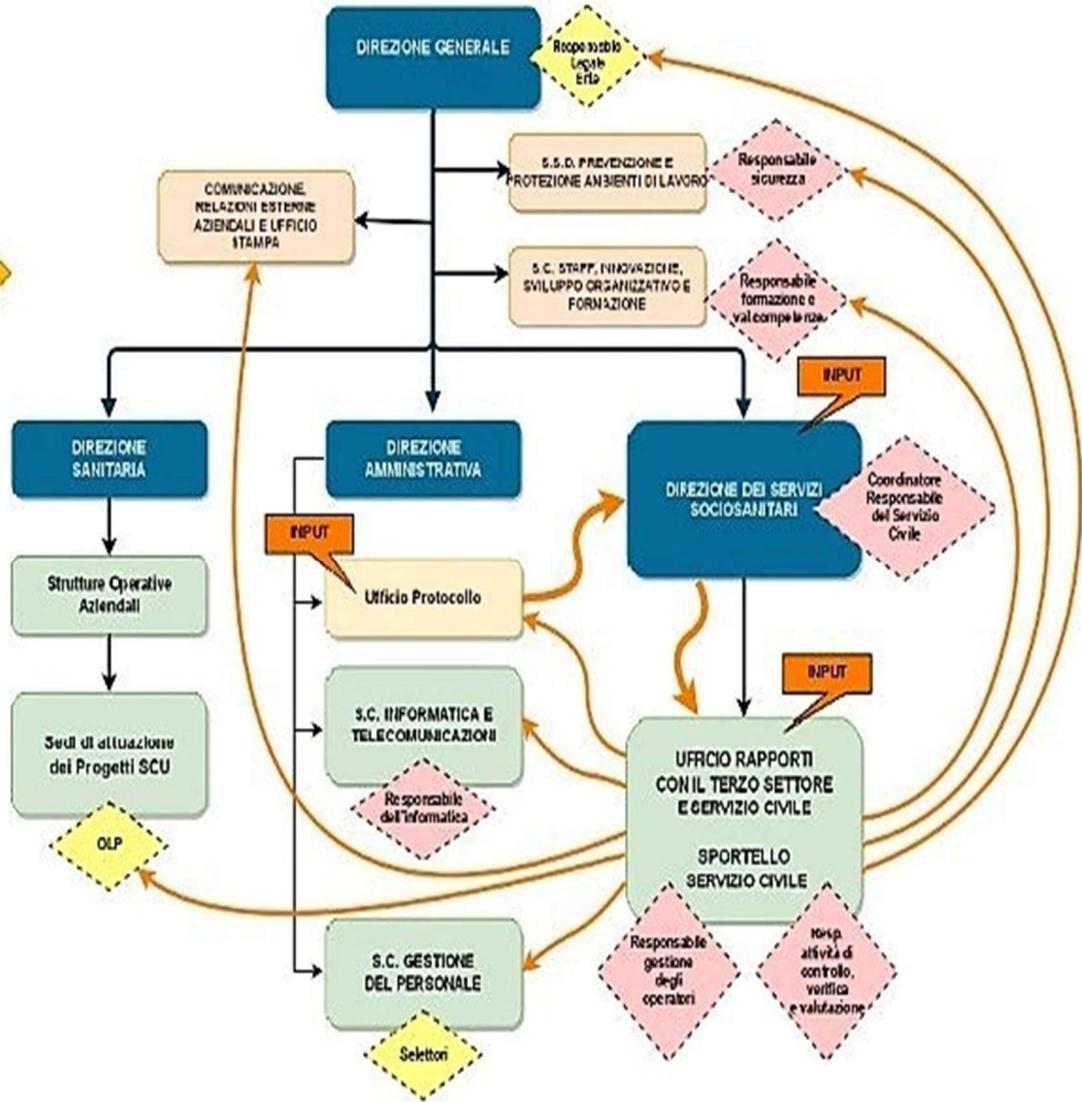


Tabella 4 – Nuovo funzionigramma Servizio civile universale nell’organigramma ASUGI 2022

DATI MORFOLOGICI DEI PROGETTI

L'ASUGI (Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina anche per l'anno **2022 – 2023** si è vista impegnata in **2 programmi** presentati in collaborazione con ACLI Aps e con CNCA (Coordinamento Nazionale Comunità di Accoglienza) e **4 progetti** della durata di 12 mesi, per una richiesta totale di 50 operatori volontari, con il coinvolgimento di **25 sedi accreditate** situate tutte nella regione Friuli Venezia Giulia a Trieste e nella sua provincia (Muggia), mentre **34** sono stati gli **operatori locali di progetto** (OLP) in affiancamento agli operatori volontari.

Nelle seguenti tabelle vengono riportati in maniera sintetica i dati dei progetti attivati da AS UGI.

Programma: CARE – Cantieri di Autonomia Recovery e Empowerment

Ambito d'azione: Tutela del diritto alla salute per favorire l'accesso ai servizi e garantire l'autonomia e il benessere delle persone.

Obiettivi generali: Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età (Obiettivo 3 Agenda 2030)

| Titolo progetto | Area d'intervento | N. posti disponibili | Codice sede | Sedi di servizio per progetto | N. volontari per sede |
|---|---|----------------------|-------------|--|-----------------------|
| 1. A nostro agio. Percorsi di salute mentale oltre la pandemia. | A14 - Assistenza / Altri soggetti in condizione di disagio o di esclusione sociale | 12 | 156537 | 1. DCA - Servizio disturbi del comportamento alimentare | 2 |
| | | | 156427 | 2. SARR Servizio Abilitazione e Riabilitazione Residenze | 2 |
| | | | 156428 | 3. CSM Barcola | 2 |
| | | | 156431 | 4. CSM Gambini | 2 |
| | | | 156430 | 5. CSM Maddalena | 2 |
| | | | 156429 | 6. CSM Domio | 2 |
| 2. Consumi a rischio e dipendenze dopo la pandemia: percorsi di cura personalizzati per affrontare le conseguenze della crisi sanitaria e sociale. | A5 - Assistenza / Persone affette da dipendenze (tossicodipendenza, etilismo, tabagismo, ludopatia...) | 4 | 156407 | 1. Dipendenze Illegali | 2 |
| | | | 156406 | 2. Dipendenze Legali | 1 |
| | | | 156533 | 3. Spazio Giovani Androna | 1 |

Tabella 5 – Dati morfologici dei progetti inseriti nel programma “CARE” presentato da ASU GI

Programma: RiGenerazioni di Comunità

Ambito d'azione: *Crescita della resilienza della comunità.*

Obiettivi generali: Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti (*Obiettivo 3 Agenda 2030*)

Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili (*Obiettivo 11 Agenda 2030*)

| Titolo progetto | Area d'intervento | N. posti disponibili | Codice sede | Sedi di servizio per progetto | N. volontari per sede |
|---|--|-----------------------------|--|--|------------------------------|
| | | | 156414 | 1. Microarea Campi Elisi | 2 |
| 1. Riprendiamoci! Microaree per la salute della comunità | A5 - Assistenza / Adulti e terza età in condizioni di disagio (categoria prevalente ma non esaustiva) | 24 | 156414 | 2. Microarea Cittavecchia | 2 |
| | | | 156415 | 3. Microarea Giarizzole | 2 |
| | | | 156416 | 4. Microarea Grego | 2 |
| | | | 156417 | 5. Microarea Gretta | 2 |
| | | | 156418 | 6. Microarea Melara | 2 |
| | | | 156419 | 7. Microarea Ponziana | 2 |
| | | | 156420 | 8. Microarea San Giovanni | 2 |
| | | | 156422 | 9. Microarea Vaticano | 2 |
| | | | 156421 | 10. Microarea Valmaura | 2 |
| | | | 156534 | 11. Microarea Villa Carsia | 2 |
| | | | 156412 | 12. Microarea Zindis (Distretto 3 Muggia) | 2 |
| | | | 2. SocialNet: ricostruendo reti sociali per superare una pandemia inaspettata | A3 - Minori e giovani in condizioni di disagio o di esclusione sociale | 10 |
| 156409 | 2. Distretto 2 / S. Marco | 4 | | | |
| 156411 | 3. Distretto 3 | 2 | | | |
| 156413 | 4. Distretto 4 | 2 | | | |

Tabella 6 –Dati morfologici dei progetti ASUGI inseriti nel programma “RiGenerazioni” presentato da ACLI aps

DATI MORFOLOGICI DEI VOLONTARI

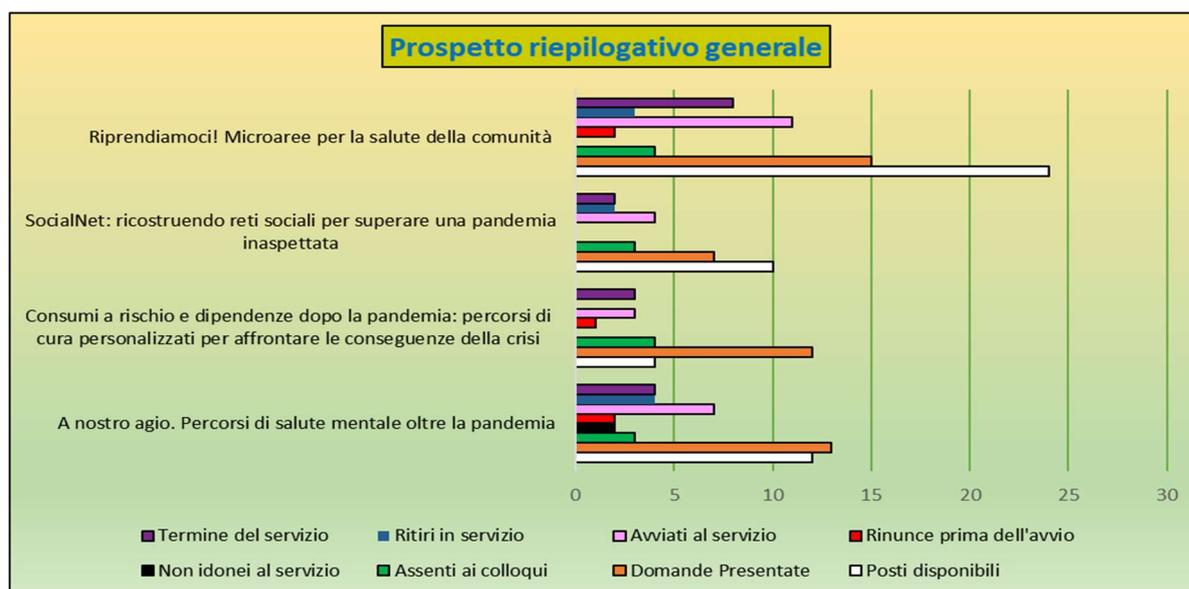
Analisi dei dati riepilogativi riferiti agli operatori volontari e ai progetti

Come riportato anche dalle precedenti tabelle 5 e 6 riferite ai dati morfologici dei progetti, sono stati **50** i posti complessivi messi a disposizione dall'ASUGI e inseriti nel bando annuale del Dipartimento delle Politiche Giovanili e del Servizio Civile (pubblicato in data 13/12/2021 e rimasto attivo fino al 17/02/2022). Le domande pervenute al termine del bando sono state **47**, mentre **25** sono risultati i candidati idonei e selezionati. Gli operatori volontari sono stati avviati in data 25/05/2022 per una durata di 12 mesi e hanno terminato al 24/05/2023.

Nel seguente prospetto, vengono riportati in dettaglio i dati più rilevanti, suddivisi per progetti, dalla data di avvio fino al termine del servizio, riferiti al periodo 2022-2023:

| | Titolo progetto | Posti disponibili | Domande Presentate | Assenti ai colloqui | Idonei non selezionati | Non idonei al servizio | Rinunce prima dell'avvio | Avviati al servizio | Ritiri in servizio | Termine del servizio |
|---|--|-------------------|--------------------|---------------------|------------------------|------------------------|--------------------------|---------------------|--------------------|----------------------|
| 1 | A nostro agio. Percorsi di salute mentale oltre la pandemia | 12 | 13 | 3 | 0 | 2 | 2 | 7 | 4 | 4 |
| 2 | Consumi a rischio e dipendenze dopo la pandemia: percorsi di cura personalizzati per affrontare le conseguenze della crisi | 4 | 12 | 4 | 4 | 0 | 1 | 3 | 0 | 3 |
| 3 | SocialNet: ricostruendo reti sociali per superare una pandemia inaspettata | 10 | 7 | 3 | 1 | 0 | 0 | 4 | 2 | 2 |
| 4 | Riprendiamoci! Microaree per la salute della comunità | 24 | 15 | 4 | 1 | 0 | 2 | 11 | 3 | 8 |
| | TOTALE | 50 | 47 | 14 | 6 | 2 | 5 | 25 | 9 | 17 |

Tabella 7 – Prospetto e grafico riepilogativo generale



Si rileva dunque, una significativa flessione delle richieste di adesione in confronto al 2021 (80 contro le 47 dell'anno in corso) nonostante i posti messi a disposizione, siano rimasti sempre gli stessi (50).

Come si evince dal grafico comparativo posto di seguito (*tabella 8*), è possibile osservare l'andamento generale dei posti messi a disposizione, confrontati con le domande presentate dal 2006 fino ad oggi, inoltre è importante rilevare che il periodo tra il 2010 e il 2014, il servizio ha sofferto di un notevole calo dei fondi messi a disposizione dal Ministero, questo ovviamente ha influito sui posti disponibili che sono stati ridimensionati in base ai finanziamenti dei progetti; tant'è vero che per gli anni 2011 e 2013 non erano stati nemmeno pubblicati i bandi.

| ANNO | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2012 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Posti disponibili per anno | 120 | 120 | 96 | 40 | 30 | 20 | 30 | 42 | 61 | 39 | 40 | 40 | 58 | 50 |
| Totale domande presentate | 309 | 109 | 107 | 118 | 76 | 84 | 214 | 166 | 185 | 72 | 89 | 68 | 82 | 47 |
| * 2015-2016 comprensivo di Garanzia Giovani * 2016-2017 Comprensivo dei *Fondi residui* | | | | | | | | | | | | | | |

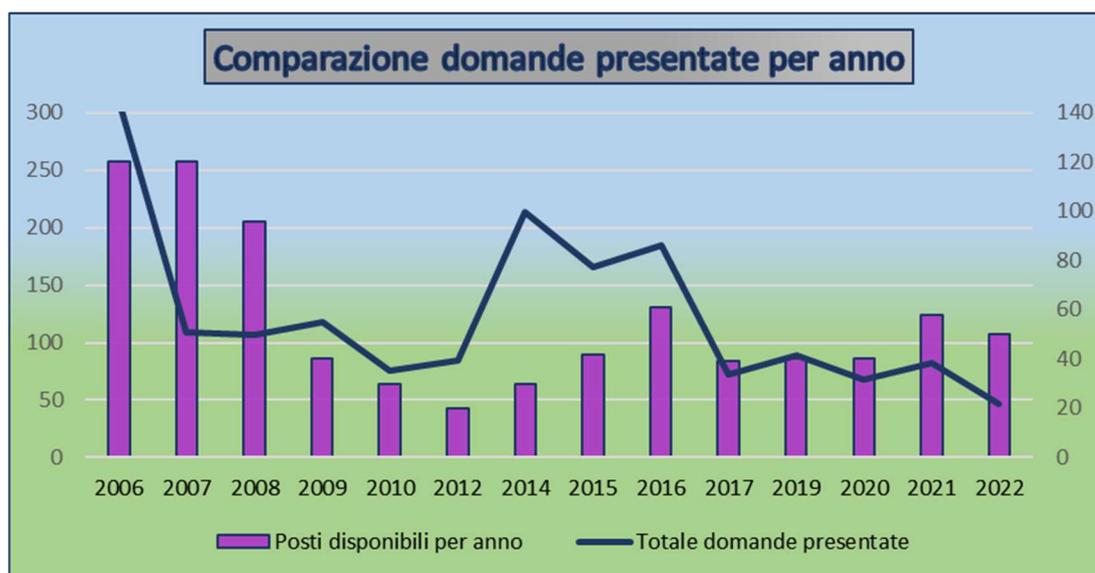


Tabella 8 – Comparazione delle domande presentate dal 2006 ad oggi.

Tornando all'anno in corso, questa flessione delle richieste da parte dei giovani, è emersa anche a livello nazionale, soprattutto al centro nord e per quanto riguarda i progetti, l'ambito socio-sanitario è stato il più "colpito", mentre non si sono riscontrati notevoli cambiamenti nei confronti di altri settori, quali cultura, ecologia, sport, ecc....

Non è un caso che questa marcata differenziazione si sia verificata in concomitanza con la pandemia, influenzando notevolmente le scelte dei ragazzi, in particolar modo nei confronti di Enti di servizio civile che si occupano di sanità e assistenza.

Inoltre è importante tener conto che dal 2020 a tutto il 2022, sono state messe in atto delle restrizioni per il contenimento della pandemia, in particolar modo per quanto concerne il nostro ambito sanitario, a differenza degli altri Enti. Di fatto, ciò che è successo ha impedito in parte l'applicazione

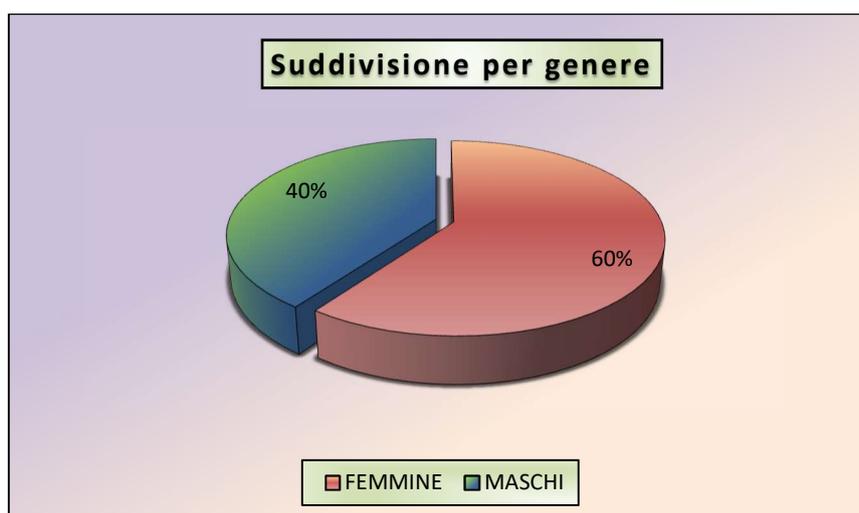
di quanto previsto nei progetti e di conseguenza il normale svolgimento del servizio. Anche se, come riportato dal rapporto annuale precedente (2021) le domande sono state comunque numerose, ma anche il numero dei ritiri è risultato davvero importante, a differenza di tutti gli anni precedenti, pertanto se ne deduce che il calo d'interesse dovuto al periodo pandemico si è verificato tardivamente, essendo diventato un contesto al momento poco "appetibile" per i ragazzi.

Analisi dei dati morfologici

Nelle seguenti tabelle sono posti in dettaglio i dati morfologici: di genere, età, titolo di studio e regione di provenienza, riferiti ai **25 operatori volontari risultati idonei e selezionati** che sono stati avviati al servizio in data 25 maggio 2022.

Suddivisione per genere

Come si può notare dal grafico sottostante, il genere femminile continua ad essere prevalente su tutti e cinque i progetti, ma per quanto riguarda gli avviati del 2022, si osserva che c'è stato un leggero incremento della presenza maschile. Soffermandosi nel dettaglio: **15** sono le operatrici volontarie, mentre **10** gli operatori volontari.

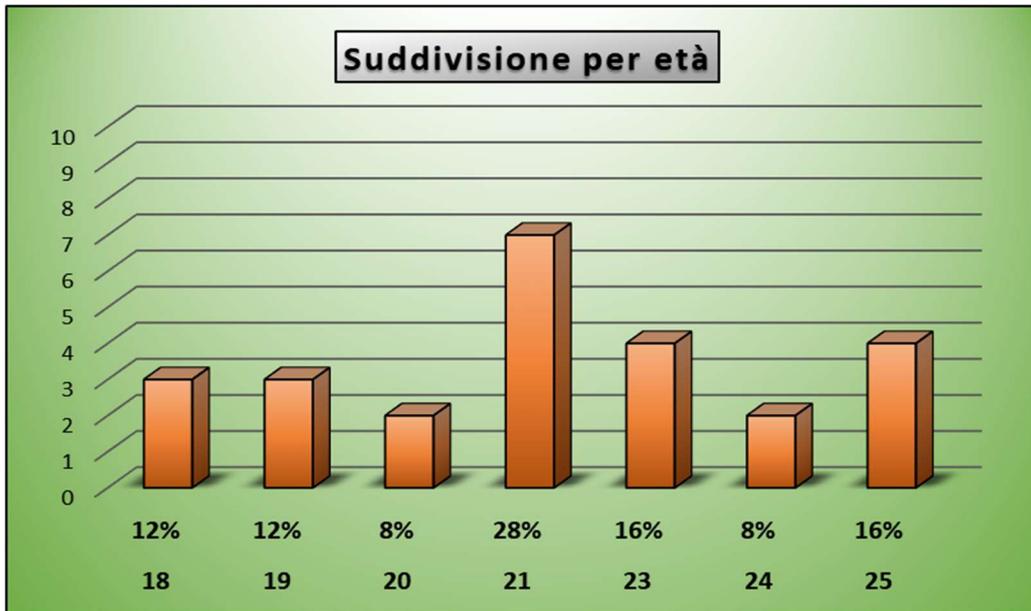


Come si deduce anche dal rapporto annuale precedente, la situazione di genere riporta quasi sempre una fotografia generale di prevalenza femminile, del resto segue ciò che è sempre stato il trend del servizio civile e dell'ambito sanitario nazionale (il 63% dei dipendenti sono donne). La stessa cosa si ripete in quello universitario, nelle materie professionalizzanti sanitarie, 7 laureati su 10 sono al femminile (tratto del Sole24ore articolo del 23/08/2021).

Suddivisione per età

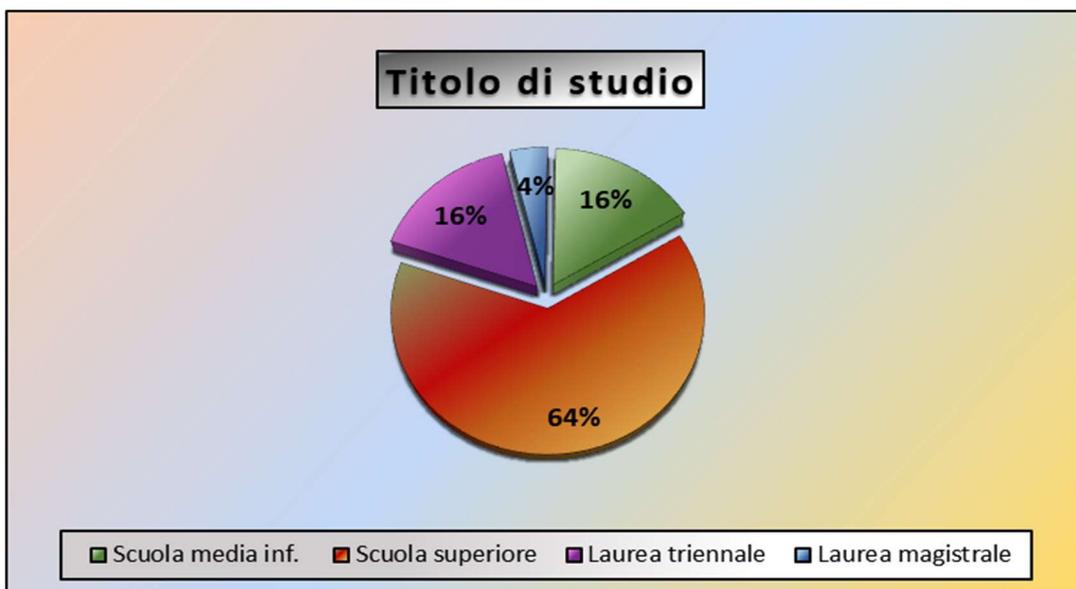
I giovani operatori volontari che sono stati impiegati nei progetti di ASUGI 2022-23 sono ragazzi che avevano un'età media di **21/22 anni**, come si può constatare dal grafico seguente. Questa fascia però coincide con quel periodo di passaggio, ovvero quella sorta di anno sabbatico, che intercorre tra la chiusura del percorso scolastico e prima di intraprendere una strada che potrà essere universitaria o lavorativa. A detta dagli operatori volontari, il fatto di dedicare un anno della loro vita al servizio civile, aiuta ad avere un quadro più completo su "Cosa fare da grandi"; conoscere l'ambito sociale è un'occasione per valutare quali sono le loro aspettative ed esigenze e, se quanto intrapreso

fino ad ora, è effettivamente ciò che vorrebbero fare in futuro. Non di rado è capitato, dopo l'esperienza di servizio civile che alcuni ragazzi abbiano cambiato idea su ciò che si erano prefissati a livello professionale.



Suddivisione per titolo di studio

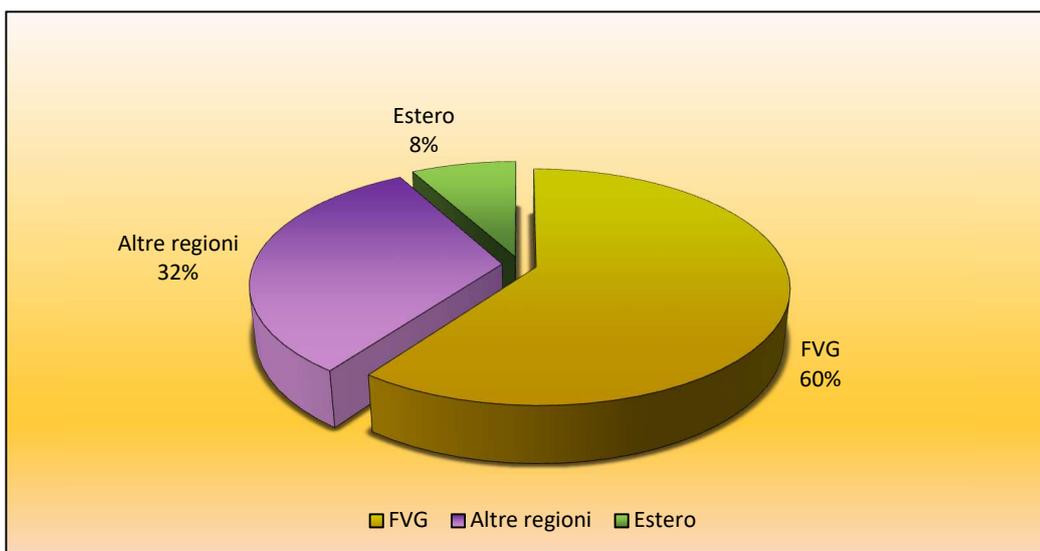
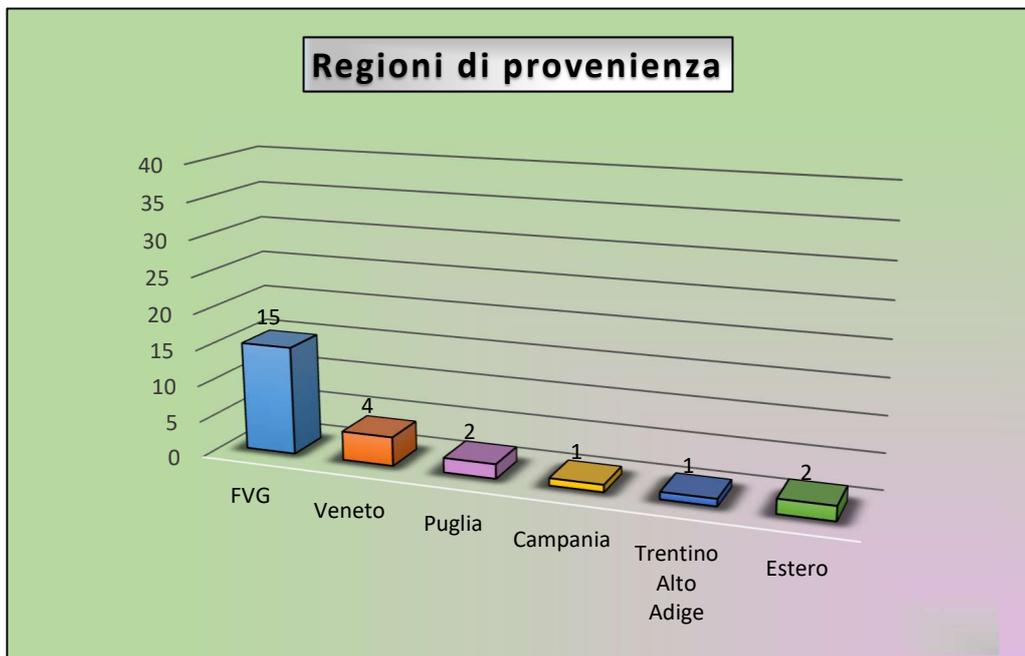
Il grafico mostra come il diploma della scuola secondaria continui ad essere il titolo di studio più frequente tra gli operatori volontari (64%), mentre i titoli universitari hanno subito una lieve flessione a differenza dell'anno scorso (32%), come anche la percentuale di ragazzi con la licenza media inferiore (4%). Ovviamente va sempre considerato che l'ambito dove i ragazzi prestano servizio è quello di un'azienda sanitaria integrata con l'università e per questo motivo, il target dei ragazzi riguarda spesso gli studenti. In questo modo hanno la possibilità di inserire nel loro percorso formativo un'esperienza che può risultare complementare.



Suddivisione per regioni di provenienza

L'ASUGI essendo un'istituzione locale, non possiede sedi accreditate in altre regioni, per questo motivo la maggioranza degli operatori volontari sono autoctoni, ma considerando il fatto che molti ragazzi extraregionali si stabiliscono nella nostra città, per la maggior parte per intraprendere un percorso universitario, spesso colgono l'occasione anche per svolgere un anno di servizio civile. Ciò vuol dire che essenzialmente, tutti gli operatori volontari non residenti, sono quasi esclusivamente studenti.

Per l'anno 2022 come si può osservare dai due grafici, gli operatori volontari risultano essere così suddivisi: il 60% provenienti dal FVG, il 32% da altre regioni, mentre l'8% da paesi europei ed extra comunitari.



LA SELEZIONE ED IL RECLUTAMENTO DEGLI OPERATORI VOLONTARI

Dal momento in cui viene pubblicato dal Ministero delle Politiche giovani e Servizio civile, il bando per il reclutamento degli operatori volontari (per l'anno di riferimento in data 13.12.2021), l'ASUGI si attiva prontamente per una diffusione capillare dell'informazione, usando le seguenti metodologie:

- 📌 Pubblicizzazione del Bando di selezione e dei relativi progetti a cura dell'Ufficio Servizio Civile, attraverso una mappatura del territorio (sedi istituzionali e non, punti di incontro/interesse giovanili) e dei canali di comunicazione utilizzabili;
- 📌 Predisposizione e diffusione di idonei materiali (campagna informativa) in raccordo con il Servizio Comunicazione e relazioni esterne e l'Ufficio Stampa dell'azienda, utilizzando i media tradizionali, social network, volantini/manifesti cartacei;
- 📌 Attività informativa attraverso lo Sportello Servizio Civile ASUGI e attraverso la partecipazione di referenti aziendali del SCU ad eventi pubblici informativi per pubblicizzare ed informare il più capillarmente possibile i giovani, presso sedi interne o esterne all'Azienda (es. scuole superiori), nonché approfittando di eventi cittadini che rientrino nel periodo dei bandi;

Procedure selettive e metodologia della selezione:

La Commissione di valutazione

Il processo di selezione degli Operatori Volontari prevede sempre una nomina formale delle Commissioni di Valutazione che corrisponde ad una per ciascun progetto e si occupano di valutare il CV e la domanda del candidato prima di realizzare il colloquio. Sono composte da un Selettore accreditato, l'OLP di progetto (il tutor dei volontari), il Responsabile del progetto, inoltre si avvalgono dell'ausilio di un segretario verbalizzante. In fase di selezione viene compilata un'apposita scheda (**tabella 7**) che tiene in considerazione diversi parametri di valutazione, esamina il curriculum di ciascun candidato ed approfondisce attraverso il colloquio gli elementi utili.

L'ufficio del servizio civile provvede a convocare tutti i candidati (ai sensi dell'art. 6 del Bando dd. 13.12.2021). Per l'anno di riferimento sono state formate 4 commissioni preposte allo svolgimento dei colloqui selettivi, una per ogni progetto. I candidati sono stati informati 15 giorni prima della data della selezione, tramite la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ASUGI, nonché tramite comunicazione email), alla realizzazione dei colloqui e alla redazione delle graduatorie provvisorie. Inoltre per evitare assembramenti, i candidati sono stati convocati separatamente, in base alla sede richiesta, nonché in fasce orarie differenziate.

Argomenti del colloquio

Durante il colloquio si approfondiscono le informazioni inerenti il percorso di studi (durata, tipologia, titoli conseguiti), l'attinenza del percorso e dei titoli; le eventuali precedenti esperienze, anche di volontariato e/o tirocini in ambiti attinenti – presso l'Ente, presso altri enti, in settori analoghi/diversi, esperienze di carattere informale; altre conoscenze o elementi significativi rispetto al servizio; gli aspetti attitudinali e motivazionali dei candidati, nonché la disponibilità effettiva ad assumere l'impegno previsto dalla partecipazione al progetto; doti complessive di equilibrio, idoneità/attitudine alla relazione con l'altro ed al lavoro di gruppo, nonché conoscenze e interessi personali in relazione

al progetto scelto, motivazioni generali. Si intende quindi indagare l'interesse del candidato a maturare l'esperienza di Servizio Civile presso l'ente/il settore e a maturare specifiche competenze nell'ambito. Altro aspetto di grande importanza è la valutazione relativa alla effettiva disponibilità dimostrata dal candidato alla partecipazione del progetto.

Oltre alla richiesta di un serio impegno per la riuscita positiva del progetto, è fondamentale che i volontari abbiano anche una buona conoscenza della lingua italiana (necessaria a relazionarsi nei confronti di persone destinatarie dei loro interventi, soprattutto se in condizioni di fragilità, vulnerabilità sociale e sanitaria) e doti complessive di equilibrio, idoneità/attitudine alla relazione con l'altro ed al lavoro di gruppo, che verranno accertate e valutate durante il colloquio.

Anche per quest'anno sono rimaste valide alcune misure di sicurezza dovute all'emergenza sanitaria COVID19 ed in attuazione delle specifiche previsioni relative allo svolgimento dei colloqui selettivi, l'ASUGI ha deciso comunque di svolgere in presenza i colloqui dei candidati, sempre rispettando scrupolosamente le disposizioni di sicurezza finalizzate al contenimento della diffusione del contagio.



SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'AMMISSIONE AL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE

Valutazione titoli ed esperienze pregresse

1. Frequenza scuola superiore/Diploma

- per ogni anno concluso con profitto: **10 punti**
- candidato in possesso di diploma di scuola superiore: **50 punti**

giudizio (max 50 punti):

2. Frequenza corsi di laurea/Laurea

- frequenza corsi di laurea: **10 punti** per anno di corso concluso con profitto (non si computano gli eventuali anni fuori corso)
- candidato in possesso di diploma di laurea triennale: **30 punti**
- candidato in possesso di diploma di laurea specialistica: **50 punti**
- eventuali titoli aggiuntivi (master, dottorato, abilitazioni prof.li): **10 punti** a titolo
(i titoli aggiuntivi possono concorrere alla formazione del punteggio solo qualora non sia già stato raggiunto e comunque solo fino al raggiungere il massimo di 50 punti attribuiti)

giudizio (max 50 punti):

3. Pregressa esperienza presso l'Ente o in ambiti attinenti (es. tirocini, servizio civile solidale, esperienza lavorativa e/o di volontariato presso cooperative o associazioni, esperienze di cittadinanza attiva, ecc.)

| TIPOLOGIA DI ESPERIENZA | | CRITERIO DI ATTRIBUZIONE | MAX PUNTI |
|-------------------------|---|---|---------------|
| 1 | Precedenti esperienze c/o ASUGI e nello stesso settore del progetto | 3 punti per mese o frazione superiore o uguale a 15 gg. (periodo max valutabile 12 mesi) | 36 punti |
| 2 | Precedenti esperienze attinenti maturate nello stesso settore del progetto c/o enti diversi da ASUGI | 2 punti per mese o frazione superiore o uguale a 15 gg. (periodo max valutabile 12 mesi) | 24 punti |
| 3 | Precedenti esperienze maturate c/o ASUGI in un settore diverso da quello del progetto | 1,5 punti per mese o frazione superiore o uguale a 15 gg. (periodo max valutabile 12 mesi) | 18 punti |
| 4 | Precedenti esperienze attinenti maturate c/o enti diversi, in un settore diverso da quello del progetto | 1 punto per mese o frazione superiore o uguale a 15 gg. (periodo max valutabile 12 mesi) | 12 punti |
| 5 | Esperienze aggiuntive attinenti (diverse da quelle valutate in precedenza) es. maturate in situazioni informali quali: accompagnatore anziani/disabili, animatore, attività di assistenza a bambini, ecc. | 0,5 punti per mese o frazione superiore o uguale a 15 gg. (si possono valutare varie esperienze fino al massimo di 6 punti) | 6 punti |
| 6 | Esperienze aggiuntive non attinenti allo specifico progetto ma attestanti competenze e attitudini di carattere trasversale quali ad es.: esperienze in campo artistico, ricettivo/turistico, ecc. | 0,2 punti per mese o frazione superiore o uguale a 15 gg. (si possono valutare varie esperienze fino al massimo di 4 punti) | 4 punti |
| | | | 100 pt |

Elementi valutati:

Giudizio (max 100 punti):

Altri fattori di valutazione approfonditi durante il colloquio e loro intensità

4. Doti di equilibrio personale per confrontarsi con le caratteristiche peculiari dell'utenza che il/la volontario/a dovrà affrontare nel servizio

giudizio (max 100 punti):

5. *Conoscenza e condivisione degli obiettivi, del ruolo e delle attività richieste dal progetto*
giudizio (max 100 punti):

6. *Motivazioni generali del/della candidato/a per la prestazione del servizio civile volontario*
giudizio (max 100 punti):

7. *Interesse del/della candidato/a per l'acquisizione di particolari abilità e professionalità previste dal progetto*
giudizio (max 100 punti):

8. *Disponibilità del/della candidato/a nei confronti di condizioni richieste per l'espletamento del servizio (es: flessibilità oraria, festivi...)*
(specificare il tipo di condizione)
giudizio (max 100 punti):

9. *Valutazione della commissione in merito alle attitudini globali del/della candidato/a rispetto alle attività previste dal progetto ed al potenziale valore dell'esperienza di servizio civile per il futuro del/della giovane in termini di orientamento esistenziale e professionale, di crescita e maturazione personale*
giudizio (max 200 punti):.....

10. *Altri elementi di valutazione:*

.....

.....

giudizio (max 100 punti):.....

Valutazione titoli/esperienze:

Valutazione colloquio.....

Valutazione finale complessiva:.....

Trieste,

Firma Responsabile della selezione

.....

Tabella 9 – Scheda di valutazione utilizzata per i colloqui

Valutazione e assegnazione del punteggio.

Il punteggio massimo che un candidato può ottenere è pari a 1000 punti, convertiti poi in 60esimi. Per la formazione della graduatoria fa fede il punteggio ottenuto (espresso in 60esimi).

Il colloquio si intende superato solo se il punteggio finale equivale o è superiore a 600/1000 ovvero a **36/60**. I candidati che avranno ottenuto un punteggio inferiore a 600/1000 ovvero inferiore a 36/60 saranno dichiarati non idonei a svolgere il servizio civile. Considerato che per l'ammissione a svolgere il servizio civile universale è previsto il limite di ventotto anni di età, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 6 marzo 2017, n. 40, al fine di consentire la massima partecipazione ai soggetti aventi i requisiti, a parità di punteggio è preferito il candidato maggiore di età.

Per quanto riguarda i criteri di subentro nei posti eventualmente non coperti a seguito dell'espletamento delle procedure selettive, ovvero nei posti resisi vacanti a seguito di rinunce o interruzioni dal servizio, ci si attiene allo scorrimento della graduatoria - in ordine di sede e punteggio - degli idonei non selezionati, tenendo conto della disponibilità comunicata nella domanda e previo

acquisizione di accettazione o rinuncia scritta al subentro da parte del candidato.

Qualora si esaurisse la graduatoria relativa al progetto in questione, si può ricorrere allo scorrimento della altre dello stesso ente, o di altri enti, dando priorità a quello con le caratteristiche di maggiore affinità.

Al termine delle procedure selettive riferite ai quattro progetti, su **47 domande** pervenute, 14 sono stati i ragazzi che non si sono presentati ai colloqui, mentre **33 sono stati quelli** valutati dalle commissioni.

Dati riferiti alle selezioni 2022

| | Titolo progetto | Domande Presentate | Assenti ai colloqui | Non idonei al servizio | Idonei al servizio |
|---|--|---------------------------|----------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| 1 | A nostro agio. Percorsi di salute mentale oltre la pandemia | 13 | 3 | 2 | 8 |
| 2 | Consumi a rischio e dipendenze dopo la pandemia: percorsi di cura personalizzati per affrontare le conseguenze della crisi sanitaria e sociale | 12 | 4 | 0 | 8 |
| 3 | SocialNet: ricostruendo reti sociali per superare una pandemia inaspettata | 7 | 3 | 0 | 4 |
| 4 | Riprendiamoci! Microaree per la salute della comunità | 15 | 4 | 0 | 11 |
| | TOTALE | 47 | 14 | 2 | 31 |

Tabella 10 – Situazione complessiva al termine delle selezioni.

LA FORMAZIONE DEGLI OPERATORI VOLONTARI E DELLE ALTRE FIGURE COINVOLTE

Premessa

L'ASUGI si avvale di un Centro di Formazione Aziendale che fa parte della Struttura Complessa "Staff, Innovazione, Sviluppo organizzativo e Formazione" ed ha, come propria mission, la promozione della formazione, dell'aggiornamento e dello sviluppo delle competenze, delle capacità e delle conoscenze del personale, al fine di mantenerne e migliorarne le performance professionali, ed il contributo alla valorizzazione del capitale umano dell'Ente e di tutte le risorse che gravitano al suo interno (dei dipendenti, cui si aggiungono centinaia di operatori e professionisti esterni, tirocinanti, volontari, ecc.).

È stato quindi predisposto un piano di formazione continua che viene aggiornato annualmente e comprende, oltre l'organizzazione di corsi, convegni, seminari e incontri a scopo didattico, il monitoraggio e la valutazione dei risultati di apprendimento. Il piano di formazione fornisce le indicazioni generali per la gestione delle attività formative, in cui sono descritte le logiche, i principi, gli obiettivi ed i meccanismi operativi generali, che sono alla base della pianificazione delle attività formative al fine di perseguire una certa sistematicità, organicità nonché trasparenza, nella attuazione degli interventi e garantire la massima efficacia in rapporto alle risorse disponibili. La responsabilità per la gestione dei progetti formativi è affidata al Provider ECM FVG ASUGI che ne assicura l'allineamento delle attività agli obiettivi aziendali, e la valutazione di apprendimento individuale e collettiva.

In questa cornice anche gli operatori volontari di servizio civile hanno l'opportunità di usufruire – oltre che dei contenuti formativi peculiari del servizio civile (formazione generale e specifica) delle attività formative predisposte ad hoc a supporto della realizzazione dei progetti – della vasta proposta didattica aziendale, utile all'acquisizione di competenze relative ad attività specifiche svolte all'interno degli obiettivi previsti nei progetti.

ASUGI inoltre, aderisce e partecipa attivamente alle azioni promosse dalla Regione Friuli Venezia Giulia nell'ambito del Progetto INFOSERVIZICIVILE (a norma dell'art. 20 della L.R. 23 maggio 2007, n. 11, "Promozione e sviluppo del servizio civile nel territorio regionale") tra cui si richiamano: la presenza di sportelli informativi in Regione per offrire ai giovani orientamento e accompagnamento verso il Servizio civile, una giornata annuale di incontro tra giovani volontari, nonché un'intensa attività di formazione a favore dei formatori, degli operatori locali di progetto (OLP), dei progettisti e dei volontari.

La formazione degli operatori volontari nell'ambito del servizio civile

I giovani dai 18 ai 28 anni che decidono di dedicare un anno della propria vita a favore di un impegno solidaristico partecipando alla realizzazione di progetti di Servizio civile universale, hanno diritto ad avere una formazione generale ed una specifica. La formazione generale è basata sulla conoscenza dei principi che sono alla base del Servizio civile. La formazione specifica è inerente alla specificità del progetto. In dettaglio vengono descritte in cosa si definiscono e in cosa si distinguono, non di meno la metodologia di applicazione che è compresa in tutti e quattro i progetti, sempre seguendo le linee guida fornite dal Dipartimento delle Politiche giovanili e il Servizio civile.

❖ La formazione generale

La Formazione Generale obbligatoria degli operatori Volontari in Servizio Civile, è strutturata su complessive **42 ore formative** e articolata come segue:

- ❑ Entro il 180° giorno (**80%** delle ore previste) con giornate di 6 ore ciascuna (36 ore)
- ❑ Entro il 270° giorno (**20%** delle ore previste) con giornate di 3 ore ciascuna (6 ore)

L'ASUGI inoltre si avvale di formatori accreditati interni alla propria struttura e di collaboratori professionisti esterni (ACLI aps) che provvedono ad organizzare la formazione, anche avvalendosi di ospiti provenienti dall'ambito del terzo settore.

Metodologia

Rispettando le metodologie previste dalle “*Linee guida sulla formazione generale dei giovani in servizio civile universale*”, la formazione in aula si è svolta con la partecipazione di esperti e formatori accreditati esterni che hanno utilizzato in alternanza lo studio concettuale degli argomenti, a momenti esercitativi e di discussione di gruppo, oltre all'analisi di casi pratici. In linea di massima sono state utilizzate quasi sempre metodologie formative attive (problem-solving, ricerca, metodo dei casi, simulazione e metodologia del compito...), sia nel caso di intervento formativo individuale, elaborato per il singolo allievo, che nell'ambito della dimensione di gruppo. Sono così state sviluppate le potenzialità d'insieme, facilitando la comunicazione tra i partecipanti, ponendo importanza al gruppo come risorsa efficace per l'intervento formativo, valorizzandolo come unità sociale per lo scambio e il confronto di opinioni e stimolando la partecipazione individuale.

Quindi sono state utilizzate:

- ✓ lezioni teoriche frontali, con attenzione all'interazione attiva da parte dei volontari;
- ✓ lavori di gruppo, coordinati dai formatori e tutor, per elaborare ed approfondire le tematiche in questione e creare uno spazio ed un ruolo significativo di espressione e discussione;
- ✓ utilizzo e distribuzione di materiale didattico su supporto cartaceo, informatico e web;
- ✓ utilizzo di materiali e strumenti audiovisivi (documentari, film, materiali d'archivio, ecc.);
- ✓ indicazioni bibliografiche e consultazione siti;
- ✓ laboratori con esperti qualificati per le materie trattate, alla presenza dei formatori generali accreditati.

Contenuti:

Nel percorso formativo sono stati affrontati tutti gli argomenti previsti nelle “Linee guida per la formazione generale” approvate con Decreto n. 160/2013 del Dipartimento della Politiche giovanili e del Servizio Civile.

In termini generali, attraverso la Formazione Generale ASUGI ha inteso di far acquisire le nozioni e competenze fondamentali per l'ordinamento del Servizio Civile Universale e per le diverse forme di partecipazione attiva alla vita della società civile. Specificatamente il percorso formativo ha voluto:

- ✓ sviluppare la conoscenza delle norme nazionali e costituzionali, nonché dei valori alla base del SCU;
- ✓ comprendere gli elementi e le reti che sviluppano condivisione e solidarietà per una cittadinanza attiva;
- ✓ sviluppare le capacità di lettura delle dinamiche e delle interazioni sociali (inclusione/esclusione, centralità/marginalizzazione);
- ✓ moltiplicare gli strumenti per leggere le modalità di partecipazione responsabile del ruolo dell'operatore volontario in Servizio Civile;
- ✓ comprendere l'articolazione della rete e dei diversi soggetti dei diversi Servizi, sviluppare la conoscenza delle modalità organizzative e delle caratteristiche gestionali esistenti nel campo sanitario ed assistenziale;
- ✓ fornire elementi di base per sviluppare la capacità di leggere i contesti sociali, sia come intreccio di territori e di comunità con in servizi e le istituzioni presenti, sia come intreccio di bisogni e problematiche con potenzialità e risorse.

L'articolazione del percorso Formazione Generale (fatti salvi i contenuti delle prime due giornate che sono sempre a carattere introduttivo e propedeutico) è stato il seguente:

- **1^a giornata** (6 ore) Presentazione dell'ASUGI (mission, organizzazione, progetti SCU)
 - Accoglienza e presentazione da parte dei responsabili del SCU
 - Inquadramento organizzazione aziendale e servizi, presentazione dei progetti e delle sedi di servizio, incontro conoscitivo tra gli operatori volontari e gli operatori di progetto;
- **2^a giornata** (6 ore) Valori e identità del Servizio Civile Universale – 1° parte
 - Identità del gruppo in formazione e patto formativo
 - Carta di Impegno Etico, diritti e doveri dell'operatore volontario nella normativa vigente;
- **3^a giornata** (6 ore) Valori e identità del Servizio Civile Universale - 2° parte
 - dall'obiezione di coscienza al Servizio Civile Nazionale fino all'odierno Servizio Civile Universale: evoluzione storica e normative di riferimento;
 - il dovere di difesa della Patria - difesa civile non armata e nonviolenta, i principi costituzionali di solidarietà civile;
- **4^a giornata** (6 ore) Il/la operatore volontario/a nel sistema Servizio Civile presso l'ASUGI
 - significato e ruolo del volontario di SCU all'interno dell'Ente
 - il diritto alla salute ed il sistema sanitario italiano, regionale, locale
 - il lavoro per progetti, l'integrazione nel team

- organizzazione del servizio civile e le sue figure, disciplina dei rapporti tra enti e volontari del servizio civile;
- **5^ giornata** (6 ore) La cittadinanza attiva
 - la formazione civica
 - forme di partecipazione e cittadinanza attiva (terzo settore, ecc.)
 - la rappresentanza degli operatori volontari nel servizio civile;
- **6^ giornata** (6 ore) La “cassetta degli attrezzi”
 - comunicazione interpersonale, gestione e trasformazione dei conflitti;
 - elementi di orientamento al lavoro, redazione curriculum vitae, contrattualistica;
- **7^ giornata** (3 ore) La protezione civile, tutela dell’ambiente e del territorio
 - protezione civile, difesa dell’ambiente, del territorio e delle popolazioni;
- **8^ giornata** (3 ore) Ricapitoliamo
 - rielaborazione e approfondimento dei contenuti del percorso di Formazione Generale in funzione delle esperienze di volontariato civile in corso.

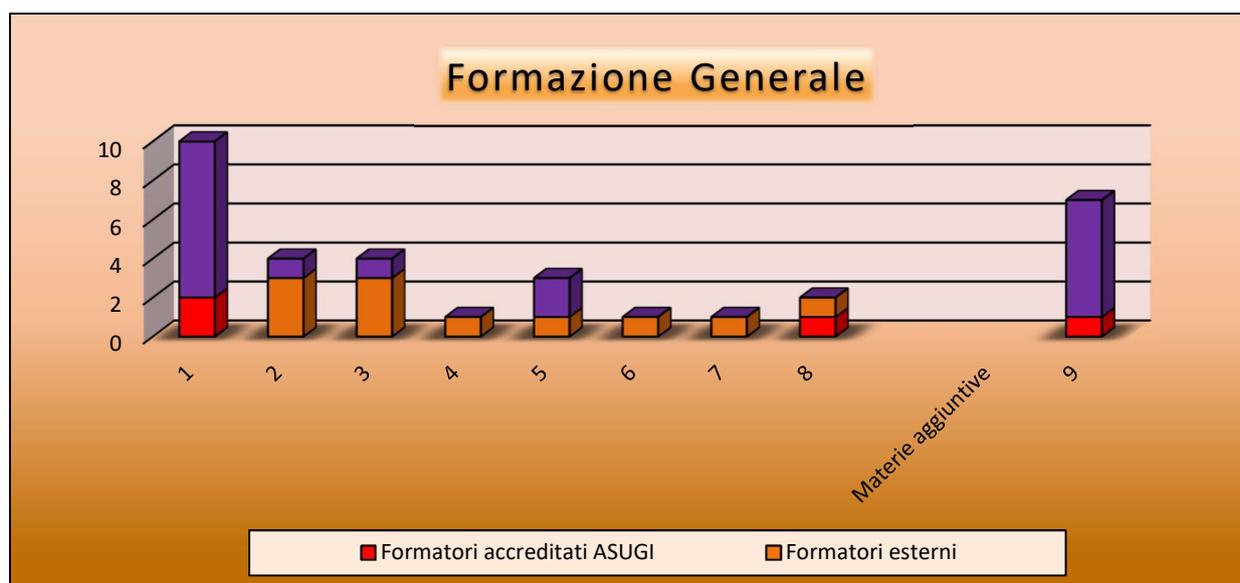
Alcune giornate, sono state articolate a blocchi intensivi della durata di 7 ore, in cui si sono alternati lezioni frontali, laboratori, attività di gruppo, per favorire anche la conoscenza reciproca e lo scambio tra gli operatori volontari, formatori e referenti aziendali. Purtroppo essendoci stati ancora dei periodi, a causa della pandemia, determinati da alcune restrizioni, abbiamo dovuto limitare alcuni eventi che prevedevano attività aggregative.

Oltre ai moduli già previsti dalle linee guida della formazione generale, gli operatori volontari di tutta la regione hanno partecipato attivamente (con laboratori itineranti) alla giornata organizzata dalla Regione FVG dedicata al servizio civile. Le tematiche variano ogni anno, nel 2022 con “**Costruiamo una rete rispettosa**” si è voluto affrontare il tema molto attuale della comunicazione non ostile (Bullismo, social media, ecc..) , i ragazzi hanno così avuto l’opportunità anche di confrontarsi e raccontare le loro esperienze in prima persona.

| FORMAZIONE GENERALE | | | | |
|--|---|-----------------------------|-------------------|------------------------------------|
| Materie previste nel sistema di formazione | | Formatori accreditati ASUGI | Formatori esterni | Ospiti (formatori non accreditati) |
| 1 | Presentazione dell'ASUGI (mission, organizzazione, progetti SCU) | 2 | 0 | 8 |
| 2 | Valori e identità del Servizio Civile Universale – 1° parte | 0 | 3 | 1 |
| 3 | Valori e identità del Servizio Civile Universale - 2° parte | 0 | 3 | 1 |
| 4 | Il/la operatore volontario/a nel sistema Servizio Civile presso l'ASUGI | 0 | 1 | 0 |
| 5 | La cittadinanza attiva | 0 | 1 | 2 |
| 6 | La "cassetta degli attrezzi" | 0 | 1 | 0 |
| 7 | La protezione civile, tutela dell'ambiente e del territorio | 0 | 1 | 0 |
| 8 | Ricapitoliamo | 1 | 1 | 0 |

| Materie aggiuntive | | | | |
|--------------------|---|---|---|---|
| 9 | Giornata regionale del Servizio civile (Regione FVG) "Costruiamo una rete rispettosa" | 1 | 0 | 6 |

Tabella 11 – Formazione Generale materie obbligatorie e facoltative



❖ La formazione specifica

La Formazione Specifica degli operatori volontari in Servizio Civile, come prevista dal Servizio Civile Universale, viene strutturata su un monte ore che può variare dalle **72** alle **75** a seconda del tipo di progetto presentato e viene così suddiviso:

- ❑ ENTRO IL 90° GIORNO (il **70%** delle ore previste) - nella 1^a fase sono necessariamente inclusi i moduli propedeutici/introductivi ed il modulo sicurezza
- ❑ ENTRO IL 270° GIORNO (**30%** delle ore previste)

I percorsi formativi si sono svolti in prevalenza presso il Centro di Formazione Aziendale dell'ASUGI, nelle sedi aziendali distrettuali, dipartimentali, nelle microaree ed in eventuali sedi esterne dell'Ente preposte all'ambito formativo, avvalendosi anche della collaborazione delle reti dei soggetti partner nei rispettivi progetti. Oltre a ciò, sono stati coinvolti anche formatori esperti nelle differenti aree tematiche, con il coordinamento del Responsabile della Formazione e la partecipazione attiva di tutti gli Operatori Locali di Progetto.

L'obiettivo generale è stato quello di:

- 1) fornire ai volontari un'adeguata conoscenza del contesto locale, del sistema dei servizi e delle specifiche aree di intervento;
- 2) fornire gli strumenti e le competenze necessarie per inserirsi proficuamente nelle sedi di assegnazione, per raggiungere le finalità definite nei vari progetti e inoltre a dare le dovute informazioni relative ai rischi connessi all'impiego dei volontari nei progetti di servizio civile;
- 3) approfondire le conoscenze sulle problematiche specifiche dei rispettivi progetti;
- 4) terminare il servizio acquisendo un bagaglio formativo di notevole importanza che potrà esser d'aiuto agli operatori volontari nella futura ricerca lavorativa.

Metodologia

- ✓ **Lezioni teoriche frontali**, con formatori esperti, seguite da una discussione collettiva dove gli allievi hanno potuto approfondire i nodi critici e chiarire eventuali dubbi e problematiche;
- ✓ **Lavori di gruppo**, coordinati dai tutor, durante i quali hanno elaborato ed approfondito le tematiche in questione e dove è stato creato uno spazio ed un ruolo significativo di espressione e discussione, che hanno stimolato e fatto emergere le capacità individuali mettendo a confronto le criticità e le risorse di figure professionali e di soggettività diverse;
- ✓ **Un processo di analisi dell'agire pratico**, con un lavoro di gruppo inteso come "cantiere di consapevolezza" per gli operatori volontari, gli operatori ed i formatori, dove riflettere sulle proprie esperienze e rivisitare ed elaborare le differenti situazioni lavorative per coglierne le criticità e definire le priorità;
- ✓ **Metodologie didattiche attive** (problem solving individuale e di gruppo, lavoro di gruppo, simulazioni, role playing, ecc.) che, oltre a favorire l'apprendimento valorizzando l'esperienza ed il background individuali, consentono di migliorare la socialità e l'apprendimento cooperativo. Anche i momenti di monitoraggio e di verifica dello stato di avanzamento del progetto sono stati momenti utili alle finalità di formazione.

- ✓ **Distribuzione** di materiale didattico;
- ✓ **Sistemi** di proiezione e comunicazione;
- ✓ **Utilizzo** delle aule del Centro Formativo Aziendale;
- ✓ **Eventuali visite itineranti** e sul campo per approfondire la conoscenza delle reti dei servizi e dei partner;

Per tutto il periodo di durata del servizio, inoltre, abbiamo agevolato ed incoraggiato la partecipazione dei volontari ad eventi di formazione interni all'azienda o esterni (seminari, convegni, conferenze, ecc.) le cui tematiche rientravano nell'ambito dei nostri progetti.

Contenuti

Moduli comuni a tutti i progetti:

- Modulo di accoglienza e orientamento nei luoghi di destinazione accreditati. Nella seconda giornata di avvio, dopo la convocazione di tutti gli operatori volontari, avvenuta in data 25 maggio 2022 aprile, gli OLP (Operatori Locali di Progetto) hanno accolto i volontari nelle proprie sedi, presentando i rispettivi servizi.
- Moduli trasversali di formazione informazione sui rischi connessi all'impiego dei volontari nei progetti di servizio civile, organizzato dal Responsabile della Sicurezza. I due moduli (base e generale) solitamente hanno una durata di 8 ore.
- Presentazione ed introduzione del progetto, degli obiettivi, dei contenuti e della stessa metodologia del percorso formativo. E' stato dato spazio a tutti i volontari coinvolti per poter rilevare e valorizzare le conoscenze e le esperienze di ognuno, facilitando la consapevolezza delle proprie capacità individuali (di base, operative, relazionali) e la loro possibilità di trasformarsi in risorse per il gruppo, attraverso il riconoscimento reciproco. L'abbinamento di questi elementi ha reso possibile un lavoro di orientamento che ha sviluppato l'incontro tra le aspettative e le motivazioni dei diversi soggetti e gli obiettivi della formazione, favorendo così la possibilità di una adesione al progetto e di una partecipazione attiva di ognuno dei volontari, sia come intreccio di bisogni e problematiche con potenzialità e risorse.
- Moduli specifici di progetto: moduli specifici a seconda del tipo di progetto e delle esigenze previste.

Moduli specifici per progetto:

Questa parte della formazione specifica dedicata all'approfondimento degli argomenti previsti da ciascun progetto, è stata concepita in modo tale da poter fornire agli operatori volontari un percorso a 360° che includa, oltre la conoscenza a livello generale dell'organizzazione aziendale, l'ambito territoriale e non di meno le competenze di ciascuna sede operativa accreditata dove gli operatori volontari prestano servizio. Hanno avuto così l'opportunità di apprendere tramite i nostri formatori esperti e ciascuno per il suo ambito professionale, quali sono gli strumenti a disposizione, le attività che vengono messe in campo, le strategie adottate e le procedure da seguire previste dalla legislazione nazionale, atte a tutelare sia l'azienda che l'utenza. In questo modo si è cercato di offrire

una panoramica più completa di cosa è in grado di fare un'azienda sanitaria, le potenzialità e gli strumenti a disposizione, ma anche le molteplici criticità che devono essere costantemente superate.

La formazione specifica è inoltre considerata come parte integrante del percorso educativo rappresentato dal servizio civile. Nell'approccio adottato, la formazione non avrà infatti soltanto lo scopo di fornire ai giovani le conoscenze pratiche, ma anche quello di motivarli e stimolare la loro sensibilità, rispettando agli obiettivi dell'Agenda 2030 e gli altri valori, come la solidarietà, i diritti fondamentali delle persone, l'impegno sociale e civico. Inoltre impareranno a mettere in atto le competenze trasversali necessarie alla loro futura entrata nel mondo del lavoro (per quest'ultimo si rimanda al paragrafo del "Tutoraggio" previsto negli ultimi 3 mesi di servizio).

Come descritto a grandi linee poc'anzi, di seguito vengono riportate le tabelle riguardanti la formazione specifica, tratte dai rispettivi progetti laddove si può riscontrare nel dettaglio i diversi argomenti introduttivi e propedeutici (compreso il modulo sulla sicurezza nei luoghi di lavoro) e i successivi approfondimenti, suddivisi per contenuti, ore impiegate e numero dei formatori incaricati allo svolgimento delle attività formative.

Parte introduttiva/propedeutica

| Progetto: A nostro agio. Percorsi di salute mentale oltre la pandemia | | | |
|---|---|----------------------------|------------|
| Moduli | Contenuto | Formatori impiegati | Ore |
| Modulo Propedeutico 1 | <ul style="list-style-type: none"> - Presentazione ed introduzione del progetto, degli obiettivi e della metodologia del percorso formativo - Storia della psichiatria ed evoluzione delle forme dell'assistenza - Il processo della deistituzionalizzazione | 3 | 4 |
| Modulo Propedeutico 2 | <ul style="list-style-type: none"> - L'organizzazione del DSM e il circuito delle sue articolazioni organizzative - Leggi che accompagnano la salute mentale | 3 | 5 |
| Modulo propedeutico di formazione e informazione sui rischi connessi all'impiego degli operatori volontari nei progetti di servizio civile | Formazione e informazione sui rischi connessi all'impiego dei volontari nei progetti di servizio civile <ul style="list-style-type: none"> - La sicurezza nei luoghi di lavoro: accordo stato regioni - D.Lgs. 81/2008: definizioni, concetti di rischio, danno, prevenzione e protezione. - Organizzazione della prevenzione aziendale: datore di lavoro, preposto, lavoratore, medico competente, SPPA, RLS. - La sorveglianza sanitaria: Organi di vigilanza, controllo e assistenza - La valutazione dei rischi, DUVRI Facility Tour - La sicurezza nei luoghi di lavoro: accordo stato regioni - Attrezzature munite di VDT, movimentazione manuale dei carichi - Sostanze pericolose, rischi biologici, DPI - Emergenze - Segnaletica sicurezza - Stress-lavoro correlato, clima organizzativo | 1 | 8 |
| | | TOTALE ORE | 17 |

Tabella 12 - Moduli della formazione specifica riferiti al progetto Salute Mentale

Moduli di approfondimento conoscenze specifiche

| Moduli | Contenuto | N. formatori | Ore |
|--|---|--------------|-----------|
| Modulo 3 La rete di servizi | <ul style="list-style-type: none"> - Il servizio come rete di relazioni per sviluppare una cultura ed una pratica di integrazione e di cittadinanza - Reti istituzionali e reti formali | 2 | 4 |
| Modulo 4 Riabilitazione e personalizzazione | <ul style="list-style-type: none"> - La riabilitazione sociale - Il progetto personalizzato - Lo strumento del Budget individuale di salute | 1 | 4 |
| Modulo 5 Recovery & Empowerment | <ul style="list-style-type: none"> - Il concetto di recovery - Servizi e percorsi orientati recovery - La Recovery House - L'empowerment college | 3 | 5 |
| Modulo 6 Il protagonismo | <ul style="list-style-type: none"> - Il protagonismo delle persone - La rete delle associazioni - Le attività delle associazioni | 2 | 5 |
| Modulo 7 I progetti trasversali | Presentazione di alcuni progetti trasversali del DSM: Mens sana, progetti di Genere, partecipazione familiari | 2 | 6 |
| Modulo 8 L'inserimento lavorativo | Attività, strumenti, procedure, leggi che riguardano l'inserimento lavorativo, la cooperazione sociale, progetti di inclusione socio-lavorativa | 2 | 5 |
| Modulo 9 Stare in gruppo | Come stare in gruppo: dall'ascolto alla promozione di attività (formazione pratica sulla relazione sé/altro da sé) Interventi di gruppo, metodologia e strumenti: L'equipe di un centro di salute mentale. L'esperienza dei Peer support worker. | 5 | 10 |
| Modulo 10 Diritti, advocacy, soggettività | Da oggetto di cura a soggetto di diritto: Diritti, advocacy, lotta allo stigma e all'esclusione sociale L'iniziativa OMS Quality Rights | 3 | 4 |
| Modulo 11 Habitat sociale e le forme dell'abitare supportato in SM | Definizione e approfondimento dei concetti di "Habitat sociale". Cura ed Etica dei luoghi e degli spazi. Abitare supportato in Salute mentale: dalla residenzialità alla domiciliarità innovativa | 2 | 4 |
| Modulo 12 DCA | I disturbi del comportamento alimentare (DCA) in età evolutiva e in età adulta: il percorso terapeutico riabilitativo integrato | 3 | 4 |
| Modulo 13 Giovani e salute mentale | Salute mentale nell'età adolescenziale e giovanile La rete di attività e servizi per i giovani, il progetto Buoizzi | 2 | 4 |
| TOTALE ORE | | | 55 |

Tabella 12 - Moduli della formazione specifica riferiti al progetto Salute Mentale

Prima fase introduttiva/propedeutica

| Progetto: Riprendiamoci! Microaree per la salute della comunità | | | |
|--|--|-------------------|-----------|
| Modulo | Contenuti | N. formatori | ore |
| Modulo propedeutico introduttivo | Presentazione degli obiettivi, dei contenuti e della metodologia del percorso formativo Introduzione al programma RiGenerAzioni e al progetto (nel quadro degli obiettivi dell'Agenda ONU 2030) La conoscenza del territorio, i determinanti sociali di salute, le comunità resilienti: introduzione al Programma Habitat-Microaree | 3 | 4 |
| Modulo propedeutico relativo alla tutela privacy | Le informazioni in ambito sanitario: sicurezza informatica, dati e loro trattamento, privacy e rispetto della riservatezza, Codice in materia di protezione dei dati personali | 1 | 4 |
| Modulo propedeutico di formazione e informazione sui rischi connessi all'impiego degli operatori volontari | Formazione e informazione sui rischi connessi all'impiego dei volontari nei progetti di servizio civile - La sicurezza nei luoghi di lavoro: accordo stato regioni - D.Lgs. 81/2008: definizioni, concetti di rischio, danno, prevenzione e protezione. - Organizzazione della prevenzione aziendale: datore di lavoro, preposto, lavoratore, medico competente, SPPA, RLS. - La sorveglianza sanitaria: Organi di vigilanza, controllo e assistenza - La valutazione dei rischi, DUVRI Facility Tour - La sicurezza nei luoghi di lavoro: accordo stato regioni - Attrezzature munite di VDT, movimentazione manuale dei carichi - Sostanze pericolose, rischi biologici, DPI - Emergenze - Segnaletica sicurezza - Stress-lavoro correlato, clima organizzativo | 1 | 8 |
| | | TOTALE ORE | 16 |

Tabella 13 - Moduli della formazione specifica riferiti al progetto Microaree

Seconda fase "Itinerante"

| | Contenuti Area 1. | Contenuti Area 2. | Contenuti Area 3. | | |
|---------------|--|--|--|--------------|-----------|
| N. | Prossimità e conoscenza dei contesti locali: vedere le problematiche e le risorse | Le azioni rivolte alle singole persone/nuclei: la fragilità socio-sanitaria e i percorsi complessi | Le azioni rivolte ai contesti e alla collettività: da "utenti" a "cittadini", promuovere partecipazione e protagonismo | n. formatori | ore |
| 1 | Presentazione delle Microaree Greta e Villa Carsia | 2.1. organizzazione dei servizi socio-sanitari sul territorio, la conoscenza proattiva | 3.1 Circuiti di scambio solidale. Il Progetto Trieste Recupera | 2 | 4 |
| 2 | Presentazione delle Microaree Cittavecchia e Vaticano | 2.2. contrasto all'istituzionalizzazione e domiciliarità possibile Vaticano | 3.1 Progetto "IN_Città" | 2 | 4 |
| 3 | Presentazione della Microarea Campi Elisi 1.4. sensibilizzazione della cittadinanza, costruzione della "rete di attenzione" nel quartiere | 2.1. benefici di legge, strumenti e risorse di accompagnamento ai "fragili" | | 1 | 4 |
| 4 | Presentazione della Microarea Ponziana 1.3.1 - 1.3.2. sistemi informativi distrettuali e documentaz. delle attività | 2.1. educazione sanitaria e il "Punto salute" | 3.1. Il Programma richiedenti asilo e rifugiati 3.2. Comunità attiva e solidale, promuovere il protagonismo cittadinanza. TriesteAltruista. | 1 | 4 |
| 5 | Presentazione della Microarea Valmaura | 2.3. educazione sanitaria e promozione della salute, salute dei bambini e adolescenti. Il Villaggio per crescere | | 1 | 4 |
| 6 | Presentazione della Microarea Grego | 2.1. reti supporto per famiglie, gruppi di auto-aiuto per familiari | | 2 | 4 |
| 7 | Presentazione della Microarea Giarizzole | 2.3. educazione sanitaria e promozione della salute: i gruppi in cammino | 3.2. promozione di iniziative di auto-mutuo aiuto tra residenti | 1 | 4 |
| 8 | Presentazione della Microarea Zindis 1.2-1.4 percorsi di "ricerca-azione" e mappatura delle risorse del territorio | | 3. focus sul tema della partecipazione, forme e strumenti di comunicazione sociale | 2 | 4 |
| 9 | Presentazione della Microarea San Giovanni | 2.1.2-3. reti supporto per famiglie, gruppi di auto-aiuto per familiari: <i>focus</i> esperienze salute mentale | 3.2. circuiti di scambio solidale e contrasto alla povertà | 1 | 4 |
| 10 | Presentazione della Microarea Melara | 2.1.1 presa in carico situazioni complesse, percorsi diagnostico-terapeutici e progetti individuali di salute | 3.1-3.2 L'esperienza di Melara: da quadrilatero a paese | 1 | 4 |
| TOTALE | | | | | 40 |

Tabella 13 - Moduli della formazione specifica riferiti al progetto Microaree

Terza fase: Focus sulla Promozione della salute

| Percorso formativo “Alimenta la salute” | | | |
|---|--|-----------|-----------|
| Modulo | CONTENUTI | FORMATORE | ORE |
| 1 | · Cibo e salute, educazione alimentare, il menù della salute | 1 | 8 |
| | · La sicurezza alimentare - <i>fake</i> alimentari | | |
| | · Dal dire al fare: costruiamo il nostro menù | | |
| 2 | · Comunicazione e pubblicità | 1 | 8 |
| | · L’etichettatura dei prodotti alimentari | | |
| | · Alle origini del gusto: i 5 sensi dell’appetito | | |
| | · La filiera agroalimentare e lo sviluppo sostenibile nell’Agenda ONU 2030 | | |
| | · Dal gusto alla scelta dei prodotti | | |
| TOTALE ORE | | | 16 |

Tabella 13 - Moduli della formazione specifica riferiti al progetto Microaree

L’approfondimento dedicato ai temi della promozione della salute e dell’alimentazione sana, sicura e sostenibile nasce dall’esigenza di favorire in modo concreto scelte alimentari salutari, sicure e sostenibili promuovendo maggiore conoscenza e consapevolezza - secondo il concetto di *empowerment* - utile agli operatori volontari sia nell’ambito della loro vita personale, sia nel ruolo di servizio svolto nelle comunità e a supporto di persone fragili. Questo anche alla luce della particolare importanza che hanno assunto le attività conviviali (es. i numerosi pranzi socializzanti) ed i circuiti di supporto e aiuto alimentare (es. TriesteRecupera) nelle microaree. L’obiettivo è, quindi, trasmettere conoscenze corrette e contribuire a modificare i comportamenti inadeguati che favoriscono, tra altro, l’insorgere/il peggioramento di malattie degenerative di grande rilevanza epidemiologica (sovrappeso/obesità, malattie cardio-vascolari, tumori, diabete mellito).

MODULI FORMAZIONE INTRODUTTIVI E PROPEDEUTICI

| Progetto: SocialNet: ricostruendo reti sociali per superare una pandemia inaspettata | | | |
|--|--|--------------|-----------|
| Moduli introduttivi | Contenuto | N. formatori | Ore |
| 1. Contenuti propedeutici generali | <ul style="list-style-type: none"> - Presentazione ed introduzione del progetto, degli obiettivi, nonché dei contenuti e della metodologia del percorso formativo (4H) - I Servizi per bambini, adolescenti e i Consulenti Familiari dei Distretti e la rete degli altri servizi territoriali (4H) | 4 | 8 |
| 2. Contenuti propedeutici specifici | <ul style="list-style-type: none"> - I percorsi di cura e sostegno: accoglienza, presa in carico, lavoro di equipe. Cenni sulla normativa specifica di settore (4H) - Introduzione ai concetti e alle metodologie di lavoro relative alla promozione della salute e allo sviluppo di comunità (4H) | 5 | 8 |
| 3. Formazione e informazione sui rischi | <ul style="list-style-type: none"> - La sicurezza nei luoghi di lavoro: accordo stato regioni - D.Lgs. 81/2008: concetti di rischio, danno, prevenzione e protezione - Organizzazione della prevenzione aziendale: datore di lavoro, dirigente, preposto, lavoratore, medico competente, SPPA, RLS. - La sorveglianza sanitaria: Organi di vigilanza, controllo e assistenza - La valutazione dei rischi, DUVRI Facility Tour - La sicurezza nei luoghi di lavoro: accordo stato regioni - Attrezzature munite di VDT, Movimentazione manuale dei carichi animati e inanimati - Sostanze pericolose, rischi biologici, DPI - Emergenze - Segnaletica sicurezza - Stress-lavoro correlato, clima organizzativo | 1 | 8 |
| TOTALE ORE | | | 24 |

Tabella 14 - Moduli della formazione specifica riferiti al progetto minori

MODULI DI FORMAZIONE SPECIFICI PER AREA DI INTERVENTO

| Arete di intervento | Contenuti | N. formatori | Ore |
|--|--|--------------|-----------|
| 1. Area delle relazioni Sostegno nelle difficoltà del ciclo di vita dei singoli e delle famiglie con minori | <ul style="list-style-type: none"> - Ciclo di vita della famiglia: fattori di rischio e di protezione (4H) - Famiglie fragili e/o multiproblematiche (4H) - Tutela minori: cenni normativi e mandati e compiti dei servizi sociosanitari (4H) - Effetti psicologici, relazionali e sociali della pandemia (4H) | 6 | 16 |
| 2. Area delle attività pedagogico/ educative, abilitative e riabilitative | <ul style="list-style-type: none"> - Caratteristiche dello sviluppo in età evolutiva (4H) - Cura con progetti di presa in carico personalizzata ad elevata integrazione (4H) - Abilitare e riabilitare bambini, adolescenti e famiglie (4H) | 4 | 12 |
| 3. Area dello sviluppo di comunità e delle reti relazionali | <ul style="list-style-type: none"> - Sviluppo di comunità nell'area Bambini, Adolescenti, Donne e Famiglie (4H) - Interventi di promozione della salute per adolescenti/giovani/famiglie (4H) - Progettualità aziendali di sviluppo di comunità (Habitat-Microaree ecc.) (4H) | 6 | 12 |
| 4. Focus salute mentale giovani | <ul style="list-style-type: none"> - Salute mentale nell'età adolescenziale e giovanile (4H) - Il Servizio Salute Mentale Giovani ASUGI (4H) | 2 | 8 |
| TOTALE ORE | | | 48 |

Tabella 14 - Moduli della formazione specifica riferiti al progetto minori

| Progetto: Consumi a rischio dipendenze dopo la pandemia: percorsi personalizzati per affrontare le conseguenze della crisi sanitaria e sociale | | | | |
|---|---|---|---------------------|------------|
| Moduli | | Contenuti | N. formatori | Ore |
| P | Propedeutico | <ul style="list-style-type: none"> • Le dipendenze patologiche • Le sostanze d'abuso e gli stili di consumo • Cenni di normativa specifica • Prevenzione, cura riabilitazione • Organizzazione e mission del DDD • Evoluzione storica dei servizi per le dipendenze a livello nazionale, regionale e locale | 1 | 8 |
| P | Modulo propedeutico di formazione e informazione sui rischi | <p>Formazione e informazione sui rischi connessi all'impiego dei volontari nei progetti di servizio civile</p> <ul style="list-style-type: none"> • La sicurezza nei luoghi di lavoro: accordo stato regioni • D.Lgs. 81/2008: definizioni, concetti di rischio, danno, prevenzione e • Organizzazione della prevenzione aziendale: datore di lavoro, dirigente, preposto, lavoratore, medico competente, SPPA, RLS. • La sorveglianza sanitaria: Organi di vigilanza, controllo e assistenza • La valutazione dei rischi, DUVRI Facility Tour • La sicurezza nei luoghi di lavoro: accordo stato regioni • Attrezzature munite di VDT, Movimentazione manuale dei carichi animati e inanimati • Sostanze pericolose, rischi biologici, DPI • Emergenze • Segnaletica sicurezza • Stress-lavoro correlato, clima organizzativo | 1 | 8 |
| TOTALE ORE | | | | 16 |

Tabella 15 - Moduli della formazione specifica riferiti al progetto del Dipartimento delle Dipendenze

| Moduli specifici | | Contenuto | N. formatori | Ore |
|-------------------|---|--|--------------|-----------|
| 1 | La riabilitazione nelle dipendenze patologiche Integrazione socio sanitaria e lavoro di rete | <ul style="list-style-type: none"> Integrazione socio sanitaria: il lavoro di rete e le partnership territoriali Inclusione sociale: progetti di formazione e inserimento lavorativo | 1 | 8 |
| 2 | I programmi di cura e presa in carico per le persone affette da dipendenza da alcol e GAP | <ul style="list-style-type: none"> Le dipendenze da sostanze legali (PPAC, GAP, tabagismo) I servizi e le progettualità dedicate | 1 | 8 |
| 3 | Interventi di promozione alla salute a livello territoriale | <ul style="list-style-type: none"> Gli interventi territoriali e nei luoghi dell'aggregazione giovanile: le progettualità dedicate Gli interventi nelle scuole e la formazione dei peer educator | 1 | 8 |
| 4 | Programmi terapeutici integrati con i servizi sanitari del territorio | <ul style="list-style-type: none"> Tossicodipendenza e patologie correlate: percorsi integrati di diagnosi e cura delle patologie infettive correlate Comorbidità psichiatrica e programmi terapeutici integrati con i servizi di salute mentale | 1 | 8 |
| TOTALE ORE | | | | 32 |

Tabella 15 - Moduli della formazione specifica riferiti al progetto del Dipartimento delle Dipendenze

❖ Progetto formativo per gli Operatori Locali di Progetto (OLP)

Rivolto a coloro che si occupano di seguire i volontari di Servizio Civile presso gli Enti iscritti all'albo del Servizio Civile Universale e presso le sedi attuative dei progetti. Nello specifico, L'OLP è l'operatore che affianca e gestisce quotidianamente i volontari inseriti nei servizi.

L'ASUGI supporta, aderisce e partecipa attivamente alle azioni promosse della Regione Friuli Venezia Giulia nell'ambito del **Progetto INFOSERVIZIOCIVILE** (art. 20 L.R. FVG n. 11/2007 che disciplina l'attività di formazione e aggiornamento dei responsabili di servizio civile regionale attraverso lo specifico progetto denominato INFOSERVIZIOCIVILE), tra cui si richiama anche la specifica attività di formazione a favore degli operatori locali di progetto (OLP). Annualmente vengono organizzati dei corsi della durata di 8 ore che sono obbligatori per coloro che investono il ruolo di nuovi tutor degli operatori volontari, altrimenti non sarebbe possibile svolgere le funzioni di OLP, come previsto dalla D.L. 40 dd. 06/03/2017 sul Servizio Civile Universale. Ai partecipanti viene sempre rilasciato un attestato di frequenza del corso.

IL MONITORAGGIO DEI PROGETTI E DELLA FORMAZIONE

Il monitoraggio rappresenta per i progetti e la formazione una dimensione dall'alto contenuto strategico su un duplice piano: quello legato all'esperienza dei singoli operatori volontari e quello correlato ai risultati relativi all'organizzazione complessiva delle attività progettuali e formative.

L'obiettivo del monitoraggio è fornire chiari elementi di valutazione relativamente a quanto progetti e formazione siano in grado di raggiungere risultati positivi su entrambi i piani. Per tali motivi l'attività di monitoraggio deve risultare rigorosa, costante e completa a più livelli.

Monitoraggio trasversale

L'Ufficio Servizio civile aziendale raccoglie ed elabora i dati più significativi concernenti:

- n. domande presentate per ciascun progetto
- n. ritiri/subentri per ciascun progetto
- principali caratteristiche socio-demografiche degli operatori volontari avviati al servizio (sesso, età, titolo di studio, ecc.)

Alcuni dati introduttivi si possono rilevare già nel capitolo riguardante i *“Dati morfologici dei progetti”* che riportano tra l'altro, l'andamento nel periodo che va dalla pubblicazione del bando (a metà dicembre del 2021), fino al periodo in cui vengono effettuate le selezioni.

In questa fase di transizione si prendono in considerazione i posti disponibili, le domande, i presenti/assenti alle selezioni e le rinunce **prima dell'avvio al servizio**.

Si prosegue con il monitoraggio e la valutazione vera e propria sull'andamento dei progetti aziendali, dove sono previsti anche due livelli di monitoraggio in itinere, quest'ultimi suddivisi in due periodi ben distinti, dopo i primi sei mesi e alla fine del servizio.

Nel dettaglio vengono così sviluppati:

1. Il primo livello di monitoraggio prevede sempre un'attività di supervisione continuativa delle attività, attraverso momenti di confronto e discussione programmati.

Questo rappresenta uno strumento prezioso per monitorare e mantenere alta la motivazione durante il percorso esperienziale dei giovani e per fornire informazioni relative all'organizzazione, nonché un feedback nei confronti dell'andamento del servizio (nel senso di sapere se l'iniziativa fatta in favore dei ragazzi è stata vissuta come motivante, gradevole e utile).

In genere periodicamente il facilitatore del progetto incontra tutti i volontari e gli OLP per promuovere una rielaborazione comune dell'esperienza di servizio civile e del ruolo del volontario civile ed in particolare per:

- verificare con regolarità l'andamento delle attività ed affrontare le eventuali criticità;
- promuovere il confronto ed il dialogo fra i volontari;

- ❑ promuovere la comprensione delle pratiche e delle problematiche emerse nell'ambito dei rispettivi progetti o nell'ambito della formazione;
- ❑ condividere idee e proposte progettuali;
- ❑ commentare i risultati ottenuti.

Si aggiungono degli ulteriori incontri (indicativamente convocati sulla base di esigenze specifiche) di discussione, confronto e scambio tra gli operatori volontari, in collaborazione con Associazioni del territorio e alla presenza di facilitatori esperti, con o senza la presenza di personale ASUGI (presenti solo su richiesta dei volontari – ad es. per approfondire tematiche di carattere generale o specifico da loro stessi poste – in modo da lasciare spazio anche al confronto libero e informale tra volontari utile a far emergere eventuali criticità o problemi).

2. Il secondo livello di monitoraggio fa capo al “*Piano di monitoraggio autonomo*” ed è previsto in ciascun progetto di servizio civile con l'utilizzo delle “*Schede di valutazione*” adatte all'indagine, tra l'altro, del gradimento e dell'efficacia dell'attività formativa proposta, in quanto la formazione rappresenta una dimensione dall'alto contenuto strategico su un duplice piano: quello legato ai singoli operatori volontari e quello correlato ai risultati per l'organizzazione complessiva delle attività nelle sedi di servizio e della progettualità.

Come già anticipato, dopo sei mesi dall'avvio e alla fine del percorso di servizio civile, dunque sono state somministrate a tutti gli operatori volontari le due schede di valutazione, così suddivise:

- ❑ Scheda di valutazione monitoraggio sul progetto;
- ❑ Scheda di valutazione della qualità percepita dell'attività formativa generale e specifica;

Il monitoraggio vuole essere inteso come un'azione costante di osservazione e di controllo del fenomeno nel corso del suo stesso evolversi, al fine di raccogliere dati utili per confermare il sistema o, a seguito dell'individuazione di elementi di criticità e/o di forza, per correggere e migliorare lo stesso (controllo finalizzato al miglioramento). In particolare, la raccolta e l'esame delle esperienze, percezioni, opinioni dei volontari in merito ai servizi con i quali sono posti a confronto diviene prezioso strumento di feedback per l'organizzazione stessa, che ne potrà utilizzare i risultati come elemento per ri-orientare le proprie modalità organizzative e scelte strategiche.

Nel corso degli anni, le schede di valutazione che vengono raccolte sempre in forma anonima, si sono dimostrate un mezzo estremamente efficace e prezioso, nei primi 6 mesi, per proporre eventuali interventi correttivi alla gestione in itinere, mentre riproponendole alla fine del servizio, per una valutazione conclusiva della qualità percepita nel loro complesso, sia che riguardi i progetti che la formazione.

Di seguito oltre alle schede di valutazione, si possono rilevare i dati prodotti dal “*Piano di monitoraggio autonomo*” dell'anno di competenza che, nonostante ci siano state ancora delle difficoltà dovute ad alcune restrizioni a causa della pandemia, sono risultati comunque positivi.

Monitoraggio sul progetto

PROGETTO DI SERVIZIO CIVILE

“ _____ ”

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ PERCEPITA DELL'ATTIVITÀ DI SERVIZIO CIVILE PRESSO LE SEDI DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO DELL'ASUGI di Trieste

Dopo 6 mesi

Dopo 12 mesi

Come valuta la **rilevanza** delle esperienze proposte rispetto alle sue aspettative?

| Non rilevante | Poco rilevante | Abbastanza rilevante | Rilevante | Molto rilevante |
|---------------|----------------|----------------------|-----------|-----------------|
| | | | | |

Suggerimenti, commenti e proposte:

Come valuta la **qualità di tutoraggio** fornita dal suo OLP?

| Scarsa | Mediocre | Soddisfacente | Buona | Eccellente |
|--------|----------|---------------|-------|------------|
| | | | | |

Suggerimenti, commenti e proposte:

Come valuta l'**operato dell'Ufficio aziendale di Servizio Civile**?

| Inefficace | Parzialmente efficace | Abbastanza efficace | Efficace | Molto efficace |
|------------|-----------------------|---------------------|----------|----------------|
| | | | | |

Suggerimenti, commenti e proposte:

Monitoraggio sulla formazione

CORSO DI FORMAZIONE: GENERALE SPECIFICA

PROGETTO DI SERVIZIO CIVILE

“ _____ ”

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ PERCEPITA DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

Barrare con una croce la voce di interesse

Come valuta la **rilevanza** degli argomenti trattati rispetto alla sua necessità di formazione?

| Non rilevante | Poco rilevante | Abbastanza rilevante | Rilevante | Molto rilevante |
|---------------|----------------|----------------------|-----------|-----------------|
| | | | | |

Come valuta la **qualità** educativa fornita da questa attività formativa?

| Scarsa | Mediocre | Soddisfacente | Buona | Eccellente |
|--------|----------|---------------|-------|------------|
| | | | | |

Come valuta l'**efficacia** dell'attività per la sua formazione?

| Inefficace (non ho imparato alcunché) | Parzialmente efficace (mi ha confermato che non ho necessità di modificare la mia attività) | Abbastanza efficace (mi ha stimolato a modificare alcuni aspetti dopo avere acquisito ulteriori informazioni) | Efficace (mi ha stimolato a cambiare alcuni elementi della mia attività) | Molto efficace (mi ha stimolato a cambiare in modo rilevante alcuni aspetti della mia attività) |
|---|---|---|--|---|
| | | | | |

Qual è stata la lezione o il contenuto che ha trovato più interessante/utile?

Qual è stata la lezione o il contenuto che ha trovato meno interessante/utile?

Altri suggerimenti o proposte (ad es. cosa cambierebbe nell'organizzazione, cosa aggiungerebbe o toglierebbe ai contenuti, ecc.?)

Monitoraggio dei progetti

Il monitoraggio dei progetti prevede il rilevamento in 2 fasi temporali (6 mesi e 12 mesi), in cui vengono somministrano agli operatori volontari le “*Schede di valutazione*”: nei primi sei mesi in occasione degli incontri programmati di formazione generale; a fine servizio durante gli incontri di gruppo nell’ambito del tutoraggio. Le domande inserite nei questionari rilevano la qualità percepita dai ragazzi, durante il loro percorso di servizio civile e si riferiscono al contesto in generale, alle sedi, ai loro tutor (OLP) e all’ufficio di gestione del servizio.

Di seguito si può osservare la sintesi delle risposte suddivise in percentuale, in modo di avere una panoramica di come gli operatori volontari hanno “vissuto” l’anno di servizio civile, raccogliendo sia giudizi positivi che negativi, ma entrambi sicuramente utili a migliorare il nostro “*Sistema servizio civile*”.

Domanda 1

Come valuta la rilevanza delle esperienze proposte rispetto alle sue aspettative?

| Progetto nei primi 6 mesi | Progetto dopo 12 mesi |
|---------------------------------|---------------------------------|
| rilevante 47% | molto rilevante 47% |
| molto rilevante 35% | rilevante 35 % |
| Abbastanza rilevante 18% | abbastanza rilevante 12% |
| | poco rilevante 6% |

Risposte

- Molto rilevante
- Rilevante
- Abbastanza rilevante
- Poco rilevante
- Non rilevante

Domanda 2

Come valuta la qualità di tutoraggio fornita dal suo OLP?

| Progetto nei primi 6 mesi | Progetto dopo 12 mesi |
|---------------------------|--------------------------|
| buona 53 % | eccellente 29% |
| eccellente 23% | buona 35% |
| soddisfacente 18% | soddisfacente 18% |
| mediocre 6% | mediocre 12 % |
| | scarsa 6% |

Risposte

- Eccellente
- Buona
- Soddisfacente
- Mediocre
- Scarsa

Domanda 3

Come valuta l’operato dell’Ufficio aziendale di Servizio Civile?

| Progetto nei primi 6 mesi | Progetto dopo 12 mesi |
|---------------------------------|----------------------------------|
| molto efficace 47% | molto efficace 29% |
| efficace 35% | efficace 29% |
| abbastanza efficace 12 % | parzialmente efficace 24% |
| | abbastanza efficace 18% |

Risposte

- Molto efficace
- Efficace
- Abbastanza efficace
- Parzialmente efficace
- Inefficace

Analizzando le risposte del monitoraggio dei progetti, in particolare dalla **domanda 1)** relativa all'esperienze proposte di servizio civile, si può considerare che i dati più incisivi vanno da **"Abbastanza rilevante"** a **"molto rilevante"** (**94%**) quasi la totalità degli operatori volontari e soltanto dal **6%** è stata considerata **"Poco rilevante"**. La valutazione registra anche un buon giudizio per quanto appreso durante questa esperienza, tra l'altro tenendo conto che alcune delle attività previste dai progetti sono state, in alcuni periodi, ancora rallentate da restrizioni dovute alla pandemia.

Monitoraggio della Formazione

Anche per la formazione generale e specifica è previsto il rilevamento suddiviso in due fasi temporali (6 e 12 mesi). Le tre schede sono distribuite sempre assieme e come già specificato nel paragrafo precedente, quasi sempre in occasione di incontri di formazione generale e all'interno delle giornate di tutoraggio.

Domanda 1

Come valuta la rilevanza degli argomenti trattati rispetto alla sua necessità di formazione?

| Formazione generale dopo 6 mesi | Formazione generale dopo 12 mesi |
|--|---|
| abbastanza rilevante 45,5% | rilevante 40% |
| poco rilevante 36,5% | abbastanza rilevante 30 % |
| molto rilevante 9% | non rilevante 20% |
| rilevante 9% | poco rilevante 10 % |

Risposte

- Molto rilevante
- Rilevante
- Abbastanza rilevante
- Poco rilevante
- Non rilevante

| Formazione specifica dopo 6 mesi | Formazione specifica dopo 12 mesi |
|---|--|
| molto rilevante 60% | molto rilevante 50% |
| rilevante 20% | rilevante 50% |
| abbastanza rilevante 20 % | |

Domanda 2

Come valuta la qualità educativa fornita da questa attività formativa?

| Formazione generale dopo 6 mesi | Formazione generale dopo 12 mesi |
|--|---|
| buona 27,5 % | Soddisfacente 40 % |
| soddisfacente 27,5 | buona 30% |
| mediocre 18% | scarsa 20 % |
| scarsa 18% | eccellente 10% |

Risposte

- Eccellente
- Buona
- Soddisfacente
- Mediocre
- Scarsa

| Formazione specifica dopo 6 mesi | Formazione specifica dopo 12 mesi |
|---|--|
| eccellente 80% | eccellente 50% |
| buona 20 % | buona 50 % |

Domanda 3

Come valuta l'efficacia dell'attività per la sua formazione?

| Formazione generale dopo 6 mesi | Formazione generale dopo 12 mesi |
|----------------------------------|----------------------------------|
| parzialmente efficace 36% | abbastanza efficace 50% |
| inefficace 28% | efficace 30% |
| abbastanza efficace 18% | inefficace 20% |
| efficace 9% | |

Risposte

- Molto efficace
- Efficace
- Abbastanza efficace
- Parzialmente efficace
- inefficace

| Formazione specifica dopo 6 mesi | Formazione specifica dopo 12 mesi |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| efficace 80% | molto efficace 75% |
| abbastanza efficace 20% | efficace 25% |

E' interessante osservare alcuni dati che raccontano quanto la **formazione specifica**, sia nel primo semestre che nel secondo, rimanga sempre abbastanza stabile per ciò che riguarda l'apprezzamento e l'utilità della formazione erogata. Ciò significa che l'obiettivo di coinvolgere gli operatori volontari nelle attività formative è stato raggiunto.

Risulta invece più variabile, la percentuale di gradimento della **formazione generale**, infatti nei primi 6 mesi di servizio, gli argomenti trattati sono stati accolti positivamente e considerati abbastanza rilevanti (**63%**), mentre nella seconda parte del semestre, l'indice di soddisfazione è aumentato (70%). Per quanto riguarda l'**efficacia dell'attività formativa** si può appurare che sempre nella prima parte, il **63%** degli operatori volontari l'ha considerata un'attività efficace, mentre la percentuale è salita più vistosamente nel secondo semestre, raggiungendo il **100%**.

Tenendo presente che nonostante la pandemia abbia influenzato ancora parte del 2022 (soprattutto nel periodo autunno/inverno) e ci siano state difficoltà organizzative riguardanti le lezioni frontali della formazione generale (incontri di gruppo) e nonostante le modalità di svolgimento delle attività, degli spazi, dei contatti e di tutti i contesti formativi all'interno di strutture sanitarie, tutto sommato... si è riusciti a portare a termine il programma previsto. Abbiamo dovuto in alcuni momenti utilizzare la modalità da remoto per l'erogazione di alcune ore anche se, ovviamente, all'interno di queste non è stato possibile applicare delle attività dinamiche o itineranti, né tanto meno laboratoriali, in ogni caso l'impegno aziendale messo in campo ha dato i suoi frutti in termini di soddisfazione.

LA VALUTAZIONE DEI PROGETTI

PREMESSA

Come riportato nel capitolo precedente *“Dati morfologici dei progetti”* (tabelle n. 5 e 6), i quattro progetti avviati dall’ASUGI sono stati inseriti **in due programmi**: *“RiGenerazioni di Comunità”* e *“CARE - Cantieri di Autonomia, Recovery e Empowerment”* e realizzati in co-progettazione con ACLI aps e CNCA (Comunità di S. Martino al Campo). Entrambi rientravano negli obiettivi previsti dalle Nazioni Unite per un programma di azione allo Sviluppo Sostenibile delle persone.

L’obiettivo che si era proposto il programma ***RiGenerazioni di Comunità*** con *“Riprendiamoci! Microaree per la salute della comunità”* e *“SocialNet: ricostruendo reti sociali per superare una pandemia inaspettata”* era di rientrare negli ambiti di azione previsti nell’Agenda 2030 (Obiettivo 3 e 11) che prevede la crescita della resilienza delle comunità, ovvero *“Fornire un’educazione di qualità, equa ed inclusiva”*, oltre che dare un’opportunità di apprendimento per tutti, e inoltre *“Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili”*.

Per cui il “compito” è stato di rafforzare e sviluppare ulteriormente una serie di interventi calibrati sulle priorità di gruppi vulnerabili, cercando di connettere, attivare in modo integrato e potenziare la rete di risorse e competenze esistente nella comunità locale, allo scopo di contribuire la promozione di quel “capitale sociale” di cui può beneficiare tutta la popolazione.

Pur lavorando in forte sinergia tra di loro e nella comune ottica di coinvolgimento della comunità, i progetti hanno operato da una diversa prospettiva:

1. Il progetto **Riprendiamoci! Microaree per la salute della comunità** si è svolto nell’ambito di alcune tra le zone della città ad alta incidenza di degrado in cui è già presente il Programma di welfare locale “Habitat-Microaree”, che punta a rafforzare le comunità locali nell’attivazione e valorizzazione di risorse per la promozione della salute, del benessere e della qualità della vita, intervenendo direttamente in 10 aree della città ad elevata o esclusiva presenza di Edilizia Residenziale Pubblica, attraverso:
 - Educazione e apprendimento alla salute;
 - Supporto e sostegno dell’utenza vulnerabile e fragile e rafforzamento della comunità
2. Il progetto **“SocialNet: ricostruendo reti sociali per superare una pandemia inaspettata”**, nell’ambito dei servizi per i minori, gli adolescenti e le famiglie dei 4 Distretti Sanitari, mirava a promuovere la salute, il benessere, le pari opportunità dei bambini e degli adolescenti favorendo in particolare:
 - La permanenza dei minori in famiglia, l’inclusione dei soggetti fragili (singoli e famiglie vulnerabili) nella comunità locale, le capacità di autotutela della salute nella comunità;
 - Il sostegno ai minori che vivono in un contesto familiare sfavorevole e con pochi stimoli educativi, inclusione all’interno di attività di supporto e informative, accompagnamento nelle attività quotidiane, anche scolastiche.

A differenza del programma precedente, **“CARE - Cantieri di Autonomia, Recovery e Empowerment”**, rientra nell'**ambito d'azione** della tutela e del diritto alla salute, per favorire l'accesso ai servizi e garantire l'autonomia e il benessere delle persone, mentre gli **obiettivi generali** previsti erano quelli di *assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età* (Obiettivo 3 Agenda 2030). Seguendo sempre i valori legati all'inclusione sociale delle fasce più deboli della popolazione, il programma si prefiggeva di svolgere un ruolo di supporto attivo, in una prospettiva di diritti di cittadinanza e pari opportunità, utilizzando i sistemi locali di welfare (intesi come insieme di soggetti istituzionali - pubblici e privati - e non, comprese ovviamente le famiglie e la comunità locale) per contenere il rischio che uno svantaggio, un deficit o un problema di salute si trasformino in esclusione sociale. Mentre partendo da un'ottica di “rete” territoriale, di rafforzare azioni di tutela e promozione dei diritti di cittadinanza, delle persone che fanno parte di tali categorie di cosiddetto “svantaggio”.

1. Il progetto **“A nostro agio. Percorsi di salute mentale oltre la pandemia”** relativo all'area salute mentale, ha avuto come obiettivo l'accrescimento del rispetto ed il pieno riconoscimento dei diritti di cittadinanza di persone seguite e/o in contatto con i servizi di Salute Mentale, una cultura positiva della salute mentale e della ripresa/recovery rivolgendo, una particolare attenzione:

- alla fascia dei giovani a rischio, cui è necessariamente rivolta una crescente attenzione nella programmazione degli interventi;
- alle persone della seconda età adulta che, per diversi motivi, rischiano di rimanere marginali rispetto alle opportunità sociali.

2. Il progetto **“Consumi a rischio e dipendenze dopo la pandemia: percorsi di cura personalizzati per affrontare le conseguenze della crisi sanitaria e sociale”** relativo al tema delle dipendenze patologiche ha avuto come finalità quella di affrontare le conseguenze della pandemia, modulando e personalizzando gli interventi al fine di sostenere percorsi di cura e salute più efficaci, oltre che supportare e potenziare i risultati di inclusione, riabilitazione e reinserimento sociale. I destinatari del progetto sono stati:

- tutti gli utenti in carico alla struttura, con età variabile, con disturbo da dipendenza da lieve a grave, causato sia da sostanze legali ed illegali, che da comportamenti quali il gioco d'azzardo;
- soggetti a rischio, non ancora in contatto col servizio (bisogno sommerso), che possono essere sensibilizzati con interventi di prossimità;
- target specifici di popolazione coinvolti in interventi esterni di prevenzione selettiva (es. gruppi giovanili rionali, studenti).

In questi macro contesti appena descritti, sono stati inseriti tutti i giovani operatori volontari, affiancati dal personale dipendente della nostra azienda, con 38 operatori locali di progetto (OLP), che hanno dedicato una parte del loro tempo al percorso di accompagnamento e alla supervisione dei giovani per l'intero anno di servizio civile.

A seguito di una attenta analisi dei dati raccolti, utilizzando le schede di valutazione, gli incontri di verifica svoltisi in aula e on-line, oltre ai sondaggi sulle scelte che hanno portato i ragazzi a decidere di inserirsi nel percorso di servizio civile, la restituzione che ci è stata data è risultata soddisfacente. Sicuramente le difficoltà dovute alle restrizioni di alcuni periodi e che hanno continuato a colpire l'ambito sanitario, hanno ancora una volta influito sulle attività che erano state previste inizialmente, ma nonostante ciò, gli operatori volontari hanno risposto in modo propositivo a tutte le soluzioni alternative che sono state messe in campo.

LE COMPETENZE ACQUISITE DAGLI OPERATORI VOLONTARI

Svolgere un anno di volontariato nei progetti di Servizio civile universale oggi deve considerarsi per i giovani una vera opportunità per mettersi in gioco e al servizio del prossimo, orientata al raggiungimento di obiettivi di comunità, in un'ottica di sperimentazione e sviluppo delle proprie competenze e capacità individuali.

Per i volontari è un'occasione per svolgere un'attività di impegno sociale e civile, acquisire e sviluppare competenze utili nella ricerca di lavoro stabile e di qualità.

Si tratta di un'occasione di crescita personale e di vita, un momento dedicato all'acquisizione e allo sviluppo delle competenze, per raggiungere una maggiore consapevolezza e conoscenza di sé che, insieme alla formazione in itinere, permettono ai partecipanti di acquisire competenze trasversali, in base all'ambito d'intervento ma anche rispetto agli obiettivi declinati a livello operativo e per la collettività. Al termine del percorso di volontariato l'esperienza maturata potrà essere valorizzata sia nel curriculum vitae che nel colloquio di lavoro.

Quando si parla di competenze, in questo caso, possiamo indicare una vera sinergia tra quelle formali, tecniche e operative acquisite nel periodo di attività del servizio civile e di formazione e quelle trasversali, che fanno parte del bagaglio esperienziale costruito nel contesto al quale ci riferiamo quando parliamo di lavorare in gruppo, capacità di trovare soluzioni ai problemi, relazionali e di cittadinanza attiva. Queste diverse competenze diventano quindi fondamentali, perché spendibili nel mercato del lavoro e nella ricerca di un'occupazione stabile e di qualità. Un anno in cui l'operatore volontario lo dedica al servizio della comunità e che non significa solo fornire supporto ai bisogni, ma anche rinforzare quelle dinamiche sociali che rendono l'ambiente più sano e il contesto più inclusivo, in buona sostanza è il risultato di una complessità che ha bisogno di impegno e vera cura per essere sostenibile e aperta ai cambiamenti e alle innovazioni.

I nostri operatori volontari svolgendo le attività formative e progettuali previste nell'anno di servizio civile hanno maturato alcuni aspetti di conoscenza e capacità che possiamo così sintetizzare:

- Conoscenze di carattere generale in un processo di formazione generale: Valori e identità del servizio civile; la cittadinanza attiva; Il giovane volontario nel sistema del servizio civile;
- Conoscenze sui rischi connessi all'impiego dei volontari nei progetti di servizio civile (ai sensi del D.lgs 81/2008);
- Conoscenza dell'ente e del suo funzionamento;
- Conoscenza dell'area d'intervento del progetto;
- Migliore conoscenza del territorio in cui si realizza il progetto;
- Capacità di gestione del tempo in relazione all'orario di servizio.
- Competenze sociali e civiche. Queste includono competenze personali, interpersonali e interculturali e riguardano tutte le forme di comportamento che consentono alle persone di partecipare in modo efficace e costruttivo alla vita sociale e lavorativa, in particolare alla vita in società sempre più diversificate, come anche a risolvere i conflitti ove ciò sia necessario. La competenza civica dota le persone degli strumenti per partecipare appieno alla vita civile grazie alla conoscenza dei concetti e delle strutture sociopolitici e all'impegno a una partecipazione attiva e democratica.

L'attestato specifico e le chiavi di cittadinanza

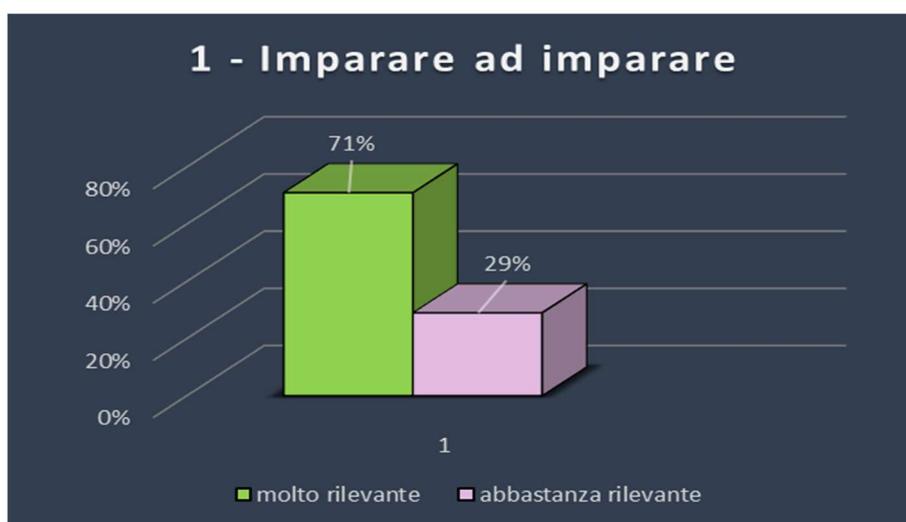
In riferimento all'ultimo punto, al termine del servizio, per il riconoscimento e la valorizzazione del lavoro svolto dagli operatori volontari, l'ASUGI rilascia a chi ne fa richiesta, l'attestato specifico (già previsto nella progettazione) che contiene le competenze acquisite durante tutto il periodo di servizio civile. Si evidenziano in particolare le competenze che l'operatore volontario ha avuto l'opportunità di maturare, attraverso la realizzazione delle attività che lo hanno visto impegnato nell'ambito del progetto a cui è stato assegnato. Nello specifico nell'attestato, in collaborazione con l'operatore volontario e il suo OLP di riferimento, vengono riportate in descrizione e a risposte multiple (nessuna rilevanza, poca rilevante, abbastanza rilevante, molto rilevante) le 8 competenze chiave di cittadinanza di cui al Decreto Ministeriale n. 139 dd. 22.08.2007 del MIUR, ovvero:

Competenze chiave di cittadinanza

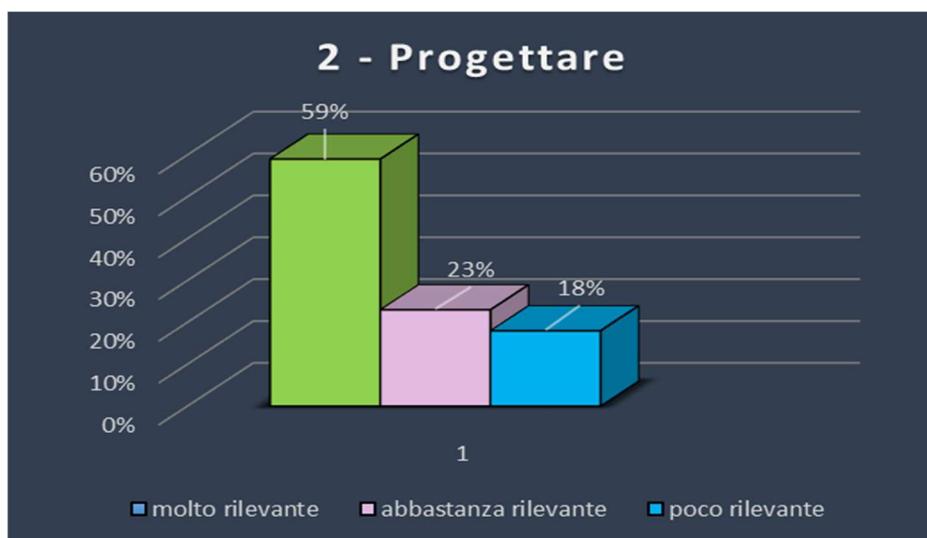
| |
|---|
| 1. Imparare ad imparare |
| 2. Progettare |
| 3. Comunicare e comprendere |
| 4. Collaborare e partecipare |
| 5. Agire in modo autonomo e responsabile |
| 6. Risolvere problemi |
| 7. Individuare collegamenti e relazioni |
| 8. Acquisire ed interpretare l'informazione |

Di seguito si riportano i dati statistici, delle risposte di autovalutazione che ciascun operatore volontario ha riportato nell'*attestato specifico* riferite alle chiavi di cittadinanza, in base alle competenze acquisite nel corso dell'anno di servizio civile in questione.

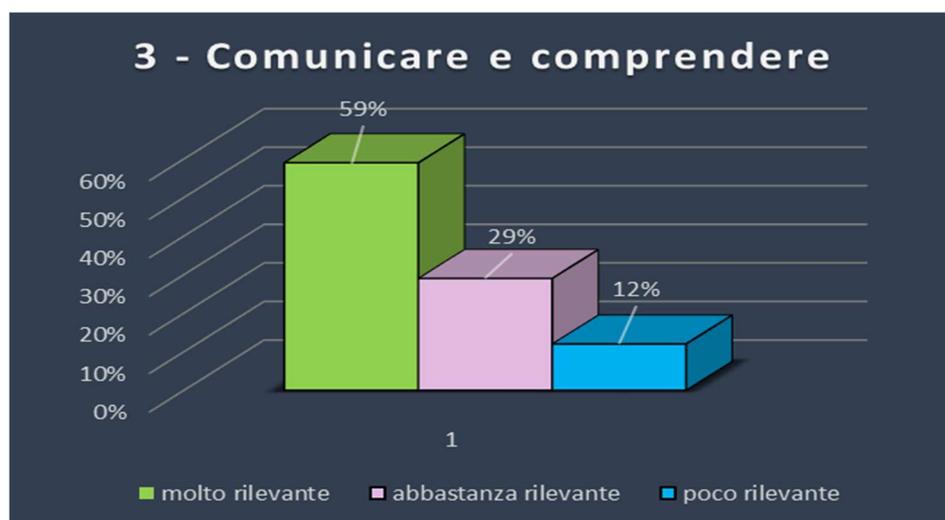
1) Imparare ad imparare - Organizzare il proprio apprendimento, individuando, scegliendo ed utilizzando varie fonti e varie modalità di informazione e di formazione (formale, non formale e informale), anche in funzione dei tempi disponibili, delle proprie strategie e del proprio metodo di studio e di lavoro.



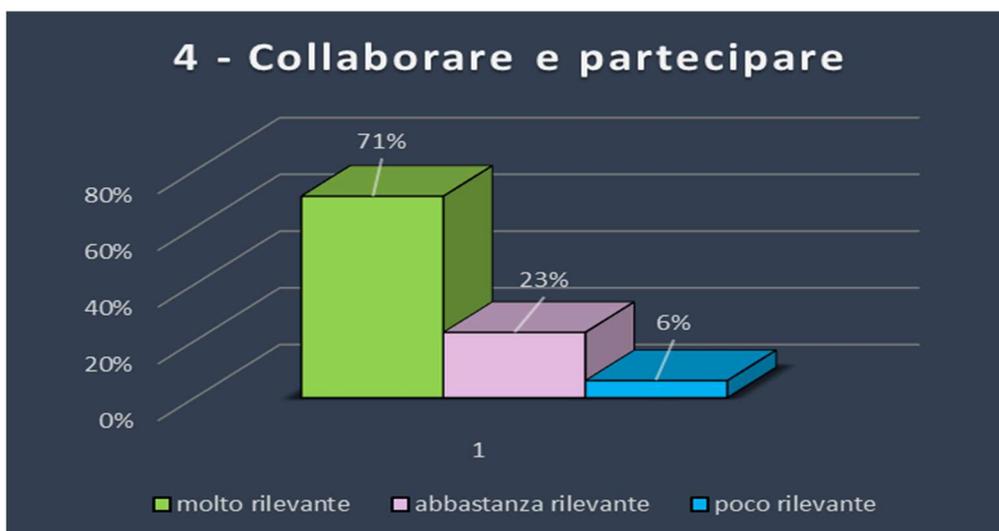
2) Progettare - elaborare e realizzare progetti riguardanti lo sviluppo delle proprie attività di studio e lavoro, utilizzando le conoscenze apprese per stabilire obiettivi significativi e realistici e le relative priorità, valutando i vincoli e le possibilità esistenti, definendo strategie di azione e verificando i risultati raggiunti.



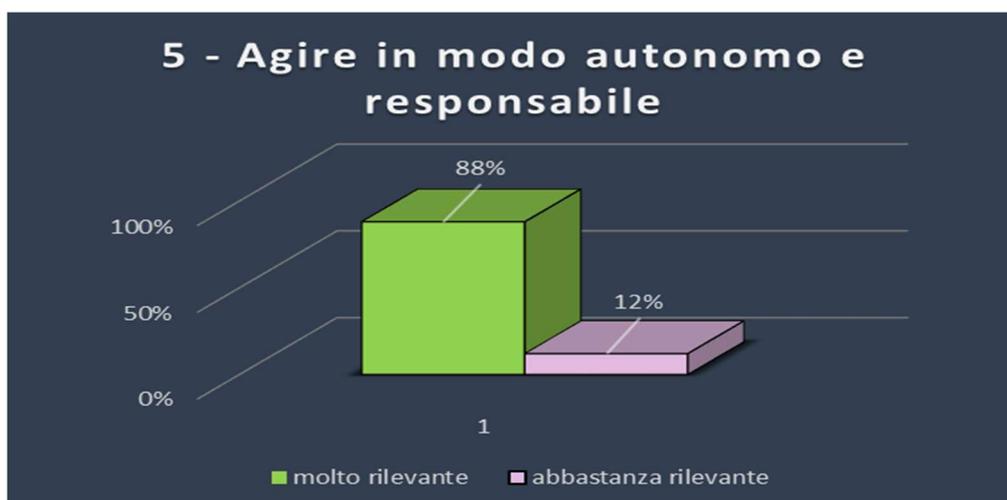
3) Comunicare e comprendere messaggi di genere diverso (quotidiano, letterario, tecnico, scientifico) e di complessità diversa, trasmessi utilizzando linguaggi diversi (verbale, matematico, scientifico, simbolico, ecc.) mediante diversi supporti (cartacei, informatici e multimediali) o rappresentare eventi, fenomeni, principi, concetti, norme, procedure, atteggiamenti, stati d'animo, emozioni, ecc. utilizzando linguaggi diversi (verbale, matematico, scientifico, simbolico, ecc.) e diverse conoscenze disciplinari, mediante diversi supporti (cartacei, informatici e multimediali).



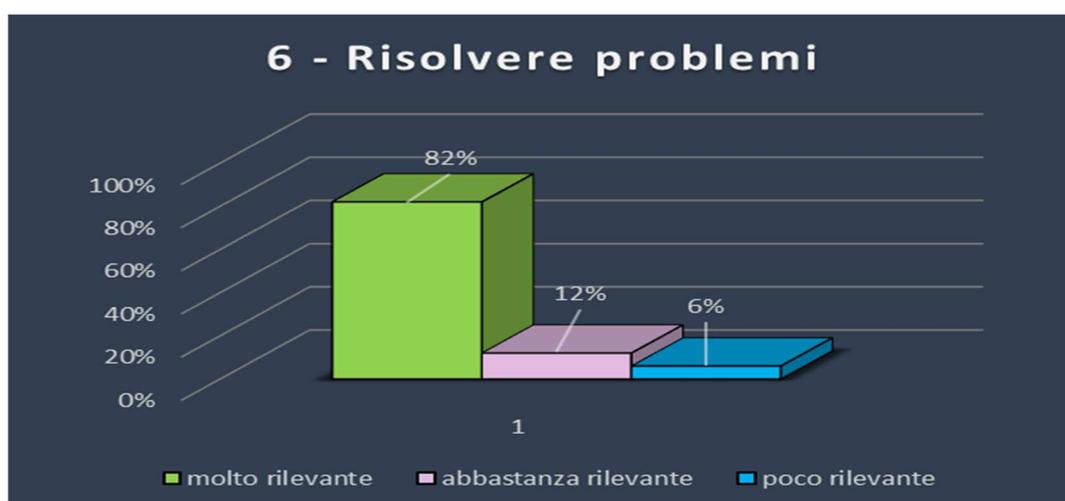
4) Collaborare e partecipare - interagire in gruppo, comprendendo i diversi punti di vista, valorizzando le proprie e le altrui capacità, gestendo la conflittualità, contribuendo all'apprendimento comune ed alla realizzazione delle attività collettive, nel riconoscimento dei diritti fondamentali degli altri.



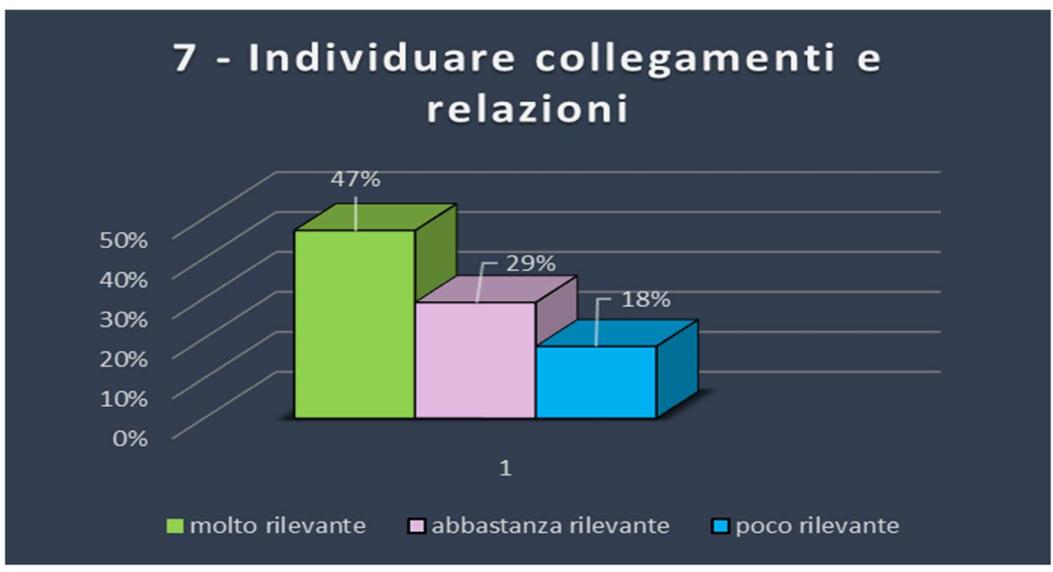
5) Agire in modo autonomo e responsabile - sapersi inserire in modo attivo e consapevole nella vita sociale e far valere al suo interno i propri diritti e bisogni riconoscendo al contempo quelli altrui, le opportunità comuni, i limiti, le regole, le responsabilità.



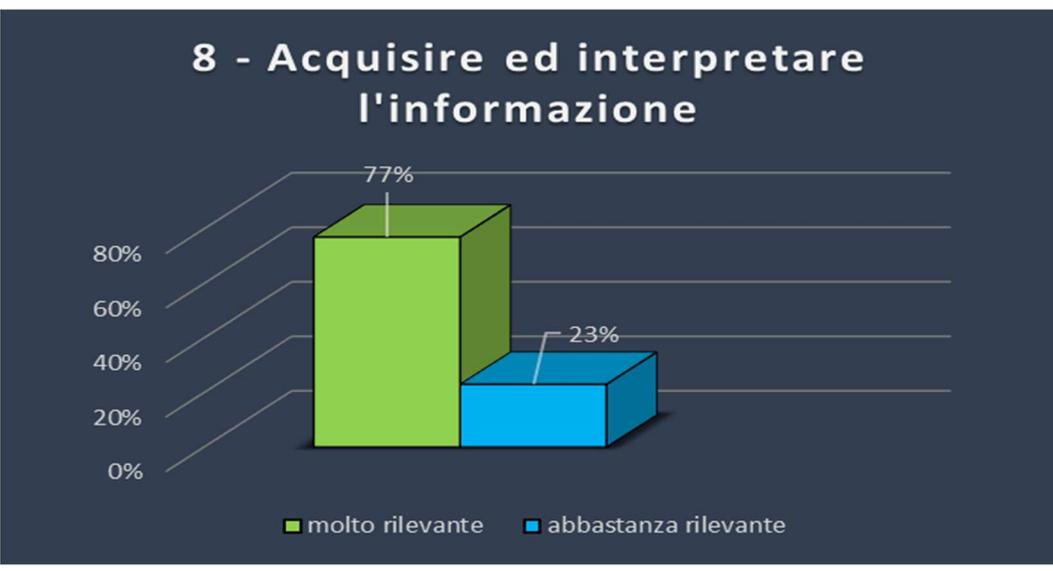
6) Risolvere problemi - affrontare situazioni problematiche costruendo e verificando ipotesi, individuando le fonti e le risorse adeguate, raccogliendo e valutando i dati, proponendo soluzioni utilizzando, secondo il tipo di problema, contenuti e metodi delle diverse discipline.



7) Individuare collegamenti e relazioni - individuare e rappresentare, elaborando argomentazioni coerenti, collegamenti e relazioni tra fenomeni, eventi e concetti diversi, anche appartenenti a diversi ambiti disciplinari, e lontani nello spazio e nel tempo, cogliendone la natura sistemica, individuando analogie e differenze, coerenze ed incoerenze, cause ed effetti e la loro natura probabilistica.



8) Acquisire ed interpretare l'informazione - acquisire ed interpretare criticamente l'informazione ricevuta nei diversi ambiti ed attraverso diversi strumenti comunicativi, valutandone l'attendibilità e l'utilità, distinguendo fatti e opinioni.



Crediti formativi riconosciuti

Attraverso la frequenza a corsi di formazione organizzati del Centro di formazione aziendale possono essere riconosciuti specifici crediti formativi.

In particolare, ASUGI ha ottenuto, con Decreto n. 1726 dd 16/12/2016 del Direttore della Direzione Centrale salute, integrazione sociosanitaria, politiche sociali e famiglia della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, **l'accreditamento standard nella qualifica di Provider "ECM" FVG a far data dal 01.01.2017**. L'ECM è il processo di formazione continua attraverso il quale i professionisti della salute si mantengono aggiornati per rispondere ai bisogni dei pazienti, alle esigenze del Servizio sanitario e al proprio sviluppo professionale. L'Azienda, in quanto Provider, è riconosciuta quale soggetto attivo e qualificato nel campo della formazione continua in sanità e pertanto è abilitata a realizzare attività formative riconosciute ECM, individuando ed attribuendo direttamente i relativi crediti ai partecipanti. Inoltre, per i corsi a cui è prevista la partecipazione di Assistenti Sociali, è prassi richiedere il riconoscimento da parte dell'Ordine degli Assistenti Sociali dei crediti formativi da attribuire agli eventi.

Tirocini riconosciuti

ASUGI è di per sé un'Azienda Sanitaria Universitaria ed è inoltre convenzionata con tutte le principali Università regionali, numerosi Atenei nazionali nonché con diversi Istituti internazionali per lo svolgimento di tirocini curriculari, di formazione, di orientamento, professionalizzanti ed il riconoscimento dei percorsi formativi, ai sensi della normativa vigente, nell'ambito delle professioni sociali e sanitarie.

Le attività svolte nell'ambito di un progetto di servizio civile volontario possono essere riconosciute come attività di tirocinio se svolte con le caratteristiche previste nel Regolamento aziendale e previo autorizzazione rilasciata dall'Università.

Tutte le informazioni riguardanti l'attivazione dei tirocini sono inoltre reperibili presso l'apposito **Ufficio disciplina tirocini e frequenze istituzionali** che gestisce il percorso di accesso al tirocinio formativo, e sul sito aziendale alla pagina:

https://asugi.sanita.fvg.it/it/servizi/dss_tir_autoriz_tirocinio.html

Misura aggiuntiva - Attività di un periodo di tutoraggio dedicato agli operatori volontari

L'ASUGI ha aderito alla misura aggiuntiva prevista nei progetti che comprende, un periodo di tutoraggio a favore degli operatori volontari, da svolgere da un minimo di un mese ad un massimo di tre mesi, così come indicato dal D.lgs 40/2017. Questa attività si può applicare esclusivamente ai progetti da realizzarsi in Italia ed è finalizzata a fornire, attraverso un percorso di orientamento al lavoro, strumenti e informazioni utili per progettare il proprio futuro formativo/professionale al termine del servizio civile. Detta misura è alternativa a quella dello svolgimento di un periodo di servizio in un Paese U.E.

Il percorso di tutoraggio prevede un numero complessivo di ore non inferiore a 21, di cui almeno 4 individuali e 17 ore collettive, deve svolgersi preferibilmente alla fine del periodo di servizio civile e comunque non prima della metà dell'intero periodo di svolgimento del progetto. Nell'ambito delle ore svolte in gruppo deve essere garantito un adeguato rapporto tra numero di operatori volontari e tutor; in ogni caso la classe non deve superare il numero di 30 unità.

Il percorso di tutoraggio è strutturato in momenti di confronto, brainstorming, nonché in momenti di analisi, di messa in trasparenza delle competenze e di verifica dei progressi compiuti durante il periodo di servizio civile. Inoltre prevedere necessariamente tutte le seguenti attività:

- a. L'organizzazione di momenti di autovalutazione di ciascun operatore volontario e di valutazione globale dell'esperienza di servizio civile, di analisi delle competenze apprese ed implementate durante il servizio civile;
- b. la realizzazione di laboratori di orientamento alla compilazione del curriculum vitae, anche attraverso lo strumento dello Youthpass, o, nel caso di cittadini di Paesi terzi regolarmente soggiornanti in Italia, dello Skills profile tool for Third Countries Nationals della Commissione europea, nonché di preparazione per sostenere i colloqui di lavoro, di utilizzo del web e dei social network in funzione della ricerca di lavoro e di orientamento all'avvio d'impresa;
- c. le attività volte a favorire nell'operatore volontario la conoscenza ed il contatto con il Centro per l'impiego ed i Servizi per il lavoro.

Nel percorso di tutoraggio si possono inoltre inserire le seguenti attività opzionali:

- la presentazione dei diversi servizi (pubblici e privati) e dei canali di accesso al mercato del lavoro, nonché di opportunità formative sia nazionali che europee;
- l'affidamento del giovane, anche mediante partnership, ai Servizi per il lavoro e/o ad un Centro per l'impiego finalizzato alla presa in carico dello stesso, che provvede allo svolgimento dei colloqui di accoglienza e di analisi della domanda, nonché alla stipula del patto di servizio personalizzato;
- altre iniziative idonee alla facilitazione dell'accesso al mercato del lavoro.

Gli operatori volontari durante l'attività di tutoraggio sono stati affiancati dai tutor con il compito di informare, orientare ed assistere gli stessi durante il percorso. Il ruolo di tutor può essere svolto sia da una persona fisica, sia da un organismo pubblico o privato in possesso di adeguata formazione e qualificata esperienza in materia di risorse umane, con particolare riferimento alla selezione, alla valorizzazione delle competenze e all'orientamento professionale e/o alle politiche attive del lavoro.

Gli interventi di tutoraggio sono stati proposti agli operatori volontari nei tempi e nelle modalità definite dai rispettivi progetti.

Nelle prime 4 settimane del periodo, individuato tra marzo e aprile, sono stati organizzati gli incontri di gruppo:

- Il primo incontro “**Scoprire e riscoprire il valore della propria storia**” della durata di 5 ore
- Il secondo incontro “**L'esperienza del servizio civile**” della durata di 5 ore
- Il terzo incontro “**Laboratorio di orientamento**” della durata di 4 ore
- Il quarto incontro – tavola rotonda “**Prospettive e nuove professioni**” della durata di 3 ore

Gli incontri individuali invece hanno avuto ciascuno una durata di 2 ore e sono stati proposti ai ragazzi nell'ultimo mese di servizio, come da prospetto allegato.

| ATTIVITA' DI TUTORAGGIO | 11° mese di servizio | | | | 12° mese di servizio | | | |
|--|----------------------|--------|--------|--------|----------------------|--------|--------|--------|
| | 1.sett | 2.sett | 3.sett | 4.sett | 1.sett | 2.sett | 3.sett | 4.sett |
| 1. Incontro di gruppo: Scoprire e riscoprire il valore della propria storia | | | | | | | | |
| 2. Incontro di gruppo: L'esperienza del servizio civile | | | | | | | | |
| Primo incontro percorso individuale: autovalutazione del proprio percorso analisi e verifica delle competenze acquisite | | | | | | | | |
| 3. Incontro di gruppo: laboratori di orientamento | | | | | | | | |
| Secondo incontro percorso individuale: orientamento e accompagnamento ai servizi per il lavoro | | | | | | | | |
| 4. Incontro di gruppo: Esperto sui nuovi mestieri | | | | | | | | |

Tabella 16 – Prospetto di distribuzione delle tempistiche attinenti alle ore di tutoraggio

Nello specifico è previsto:

L'obiettivo del primo incontro di gruppo è stato di alimentare nei partecipanti la capacità di indagare tra ragione, emozioni e sensazioni la dimensione del sé, di riconoscere con fiducia le proprie potenzialità e il proprio ruolo in un contesto personale e professionale.

1° Incontro di gruppo: Scoprire e riscoprire il valore della propria storia.

Il percorso autobiografico che i volontari hanno affrontato nel primo incontro è un viaggio di indagine che immerge i partecipanti nella propria maturazione indicata come crescita di sé, rispetto alla propria storia personale e al proprio "migliorare" interno. Durante l'incontro gli operatori volontari attraverso stimoli sono stati chiamati a raccontarsi.

Ciò ha permesso di scoprire che la propria storia è unica e autentica; di chiarire a sé stesso le ragioni del proprio percorso personale e professionale, dei propri successi e insuccessi; di analizzare il passato, di invecchiare il presente e di affrontare il futuro con le conoscenze e le esperienze che hanno imparato dalla propria storia.

Agli operatori volontari sono stati dati degli strumenti per osservare il mondo da prospettive diverse, e quindi di leggere le esperienze, le relazioni in visione sistemica.

L'obiettivo del secondo incontro di gruppo e del primo incontro del piano individuale è stato di sviluppare nei partecipanti l'attitudine a riflettere personalmente sul modo di generare e padroneggiare le proprie competenze e sulla capacità di gestirle, combinarle e sceglierle.

2° Incontro di gruppo: L'esperienza del servizio civile. Gli strumenti acquisiti nel primo incontro hanno permesso all'operatore volontario di analizzare la propria esperienza di servizio civile in modo diverso, riuscendo a comprendere i propri cambiamenti; i partecipanti hanno lavorato sulle proprie esperienze per dare evidenza delle **competenze acquisite** in termini di: abilità cognitive, abilità pratiche e conoscenza. Attraverso metodologie diverse i volontari sono stati accompagnati a costruire la narrazione del proprio percorso personale e professionale, azione preliminare per poter poi stendere un cv che evidenzia, al di là dei titoli acquisiti in contesti formali, chi sono.

L'autovalutazione del proprio percorso e l'analisi delle **competenze acquisite** è stato *l'obiettivo del primo incontro del percorso individuale*; con gli strumenti di analisi, di lettura e di elaborazione della propria esperienza, appresi dagli operatori volontari nei primi due incontri, il ragazzo/la ragazza è stato/a accompagnato individualmente ad analizzare l'intera esperienza di servizio civile valutandone la dimensione personale e professionale.

L'obiettivo del terzo incontro di gruppo e del secondo incontro del percorso individuale è stato di trasmettere ai partecipanti degli strumenti concreti per poter orientarsi nel mondo del lavoro.

3° Incontro di gruppo: **Laboratori di orientamento. Lavoro istruzioni per l'uso.** Durante il laboratorio ai ragazzi sono stati illustrati: le varie tipologie di curriculum vitae; lo strumento dello Youthpass, legato in particolare all'esperienza di servizio civile, la lettera di presentazione. Gli sono state date loro indicazioni specifiche sulla ricerca attiva del lavoro: strumenti e luoghi di ricerca: gli annunci, i siti dedicati, i servizi di collocamento al lavoro; come candidarsi ad un annuncio e l'autocandidatura; modalità di gestione delle domande; tappe da seguire per la creazione di impresa e gli startup. In aula sono stati simulati dei colloqui di lavoro in cui i ragazzi, dopo una introduzione alle tecniche e metodologie comunicative (comunicazione verbale, non verbale e paraverbale), si sono sperimentati in diversi ruoli; candidato, selettore, osservatore.

Infine nel secondo incontro del percorso individuale, una volta concluso il ciclo di incontri di gruppo, i singoli volontari sono stati accompagnati alla stesura di un proprio cv; essendo ragazzi particolarmente giovani e spesso senza alcuna esperienza pregressa nel mondo del lavoro, è stato costruito un percorso di orientamento finalizzato ad individuare ambiti formativi, ambiti di lavoro e professioni a cui dedicare la propria attenzione.

Relazione finale dell'attività di tutoraggio degli operatori volontari

Il periodo complessivo dedicato allo svolgimento dell'attività di tutoraggio si è svolto **dal 17 marzo 2023 al 22 maggio 2023**, ovvero nei tempi previsti dal progetto.

L'attività di gruppo è stata strutturata in 5 incontri in sessione plenaria (tutti e 17 i ragazzi) della durata complessiva di 12 ore, gli operatori volontari sono poi stati suddivisi in due gruppi distinti che hanno partecipato a 4 incontri ciascuno della durata di 12 ore. Nel mese di maggio si è poi provveduto ad organizzare due momenti di recupero dell'attività di gruppo per chi non è riuscito a raggiungere il monte ore minimo di frequenza previsto, nelle due giornate sono state messe a disposizione 9,5 ore. Gli incontri individuali della durata di 4 ore ciascuno sono stati 17, mentre il totale complessivo delle ore erogate è stato pari a **113,50**.

Attività svolte e risultati conseguiti:

I laboratori di gruppo sono stati strutturati in 5 incontri in sessione plenaria della durata di 2 o 3 ore e in 4 incontri, caratterizzati da moduli più operativi ed improntati sul fare, in cui il gruppo è stato diviso in 2 sottogruppi. Sono stati sviluppati i seguenti moduli:

-  Ricognizione peer to peer delle competenze, conoscenze e abilità sviluppate nel corso del progetto di Servizio Civile (3 ore)
-  Ricostruzione e rappresentazione del percorso di Servizio Civile attraverso un kit (stradario) da assemblare con forbici, carta e colla (3 ore)

- ✚ Gli strumenti per presentarsi, approfondimento sui diversi strumenti a disposizione per presentarsi e raccontarsi nel mercato del lavoro ed il personal branding (3 ore)
- ✚ Presentazione dei servizi pubblici per il lavoro (3 ore)
- ✚ Presentazione dei servizi privati per il lavoro (3 ore)
- ✚ Leggere, comprendere e valutare gli annunci di lavoro ed il colloquio di lavoro (3 ore)
- ✚ La cooperazione sociale come modello di autoimprenditorialità (3 ore)
- ✚ Sviluppo di un'idea di impresa sociale (3 ore)

Gli operatori volontari hanno partecipato attivamente ed operativamente alle proposte del percorso e sono stati stimolati a portare le loro riflessioni e punti di vista.

I laboratori individuali di 4 ore sono stati strutturati in 2 moduli da 2 ore ciascuno, le prime due finalizzate alla ricostruzione ed aggiornamento del Curriculum Vitae sul modello Europass alla luce dell'esperienza di SCU, con un'attenzione particolare alle competenze specifiche e trasversali sviluppate, funzionale ad una definizione del progetto di orientamento e professionale; le restanti ore sono state utilizzate per accompagnare gli operatori volontari nell'autovalutazione del proprio potenziale, obiettivo già previsto dal progetto nell'ambito dell'**attestato specifico** e delle **chiavi di cittadinanza** (pag. 49).

Al termine del percorso di tutoraggio a tutti i ragazzi è stato somministrato il 2° questionario di "*Monitoraggio e valutazione dei progetti*" (vedi pag. 43) e completato con una intervista aperta sul gradimento percepito nell'ambito di tutto l'anno di servizio civile (piano di Audit).

Analizzando risultati e richieste specifiche emerse durante i diversi incontri, la programmazione è stata rimodulata nelle fasi successive al fine di renderle quanto più possibile adatte alle necessità dei volontari.

Concludendo: l'attività di tutoraggio proposta al gruppo è migliorata nella pianificazione, rispetto all'edizione precedente, portando gli operatori volontari a partecipare con più costanza alle attività proposte e permettendo di proseguire il percorso senza intoppi.

I ragazzi hanno risposto favorevolmente e in modo propositivo rispetto alle tematiche ed alle attività proposte, conducendo i partecipanti nell'individuazione delle proprie competenze e propensioni personali. Ogni tema ed attività aveva l'obiettivo, sia di concludere questa esperienza di servizio civile, sia proiettarsi verso scelte future con una maggiore autoconsapevolezza.