



SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE

RAPPORTO ANNUALE

2024



**DIREZIONE
SOCIOSANITARIA**

Ufficio Servizio Civile

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. 13
- Rimodulazione del progetto	
2) Dati morfologici degli operatori volontari	pag. 15
- 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. 20
- 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. 25
- 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. 36
- Monitoraggio trasversale
 - Monitoraggio dei progetti
 - Monitoraggio della formazione
- 6) **La valutazione dei progetti** pag. 44
- 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'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 **31.12.2024** si attesta su **6.203** unità.

L'ambito territoriale in cui opera attualmente è in totale di 679,9 kmq ed è costituito dall'**Area Giuliana**, di cui fanno parte Trieste città capoluogo con la sua provincia per una superficie totale di 212,8 kmq e **228.952 abitanti** rilevati al 31.12.2023:

- a) La città di Trieste e la sua provincia comprende i seguenti Comuni:
Duino-Aurisina/Devin Nabrezina, Monrupino/Repentabor, Muggia, San Dorligo della Valle-Dolina, Sgonico/Zgonik;

l'Area Isontina (Collio - Alto Isonzo e Carso - Isonzo - Adriatico) con una superficie di 473,5 kmq e **138.430 abitanti** di cui fanno parte:

- b) La città di Gorizia e la sua provincia con i seguenti Comuni:
Capriva del Friuli, Cormons, Doberdò del Lago/Doberdò, Dolegna del Collio, Farra d'Isonzo, Fogliano Redipuglia, Gorizia, Gradisca d'Isonzo, Grado, Mariano del Friuli, Medea, Monfalcone, Moraro, Mossa, Romans d'Isonzo, Ronchi dei Legionari, Sagrado, San Canzian d'Isonzo, San Floriano del Collio/Steuerjan, San Lorenzo Isontino, San Pier d'Isonzo, Savogna d'Isonzo/Sovodnje ob Soci, Staranzano, Turriaco, Villesse.

il bacino di utenza complessivo al 31.12.2023 risulta di **367.382** abitanti (come riportato in dettaglio nell'immagine qui di seguito - figura 1).



Figura 1 - L'ambito territoriale in cui opera l'ASUGI

TERRITORIO E SITUAZIONE DEMOGRAFICA

SITUAZIONE DEMOGRAFICA NELLA REGIONE FVG AL 31/12/2024 (provvisori) suddivisa per provincia.

Come riportato nella tabella di seguito, la Regione FVG è composta da un totale di 1.194.095 abitanti, di cui **366.685** sono in carico all'ASUGI (Trieste e Gorizia con le loro relative province).

Provincia	Popolazione residente								
	al 31.12.2023			al 31.12.2024			Variazione % 2024-2023		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Gorizia	68.485	69.829	138.314	68.900	69.736	138.636	0,6	-0,1	0,2
Pordenone	153.237	157.526	310.763	153.757	157.210	310.967	0,3	-0,2	0,1
Trieste	110.275	118.121	228.396	110.296	117.753	228.049	0,0	-0,3	-0,2
Udine	251.832	265.311	517.143	251.805	264.638	516.443	0,0	-0,3	-0,1
Friuli Venezia Giulia	583.829	610.787	1.194.616	584.758	609.337	1.194.095	0,2	-0,2	0,0

Tabella 2 – dati demografici regionali 2024

Nella tabella successiva si può osservare nel dettaglio la situazione demografica delle province di Trieste (Area Giuliana) e Gorizia (Area Isontina), l'analisi della struttura si riferisce ad una popolazione considerata su tre fasce di età: giovani 0-14 anni, 15-64 e anziani 65 ed oltre.

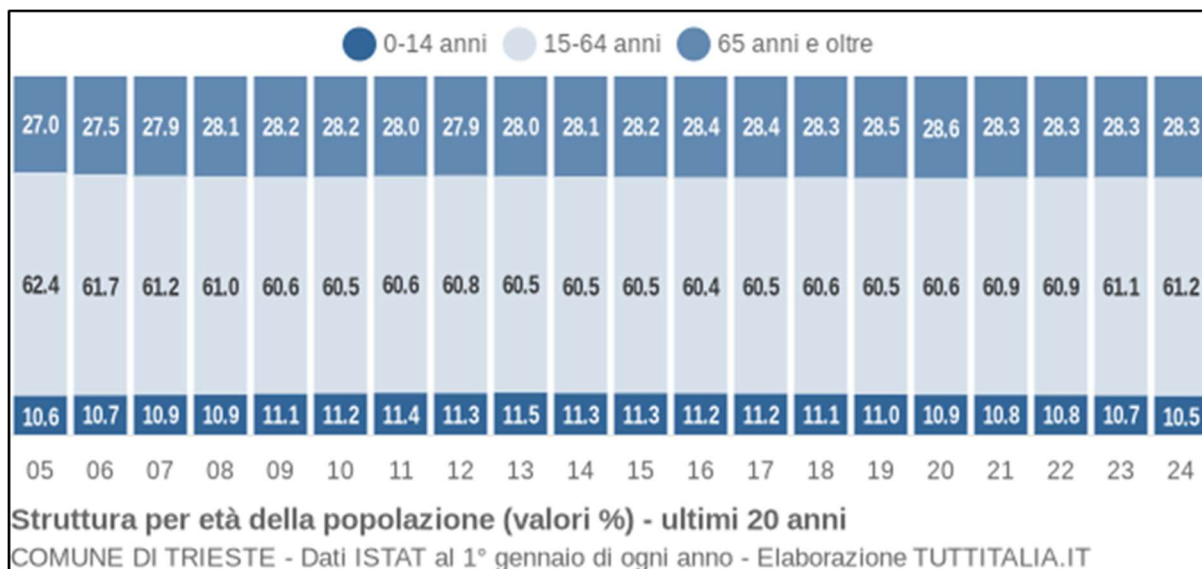


Tabella 3 – situazione demografica del Comune di Trieste, suddivisa per fasce di età

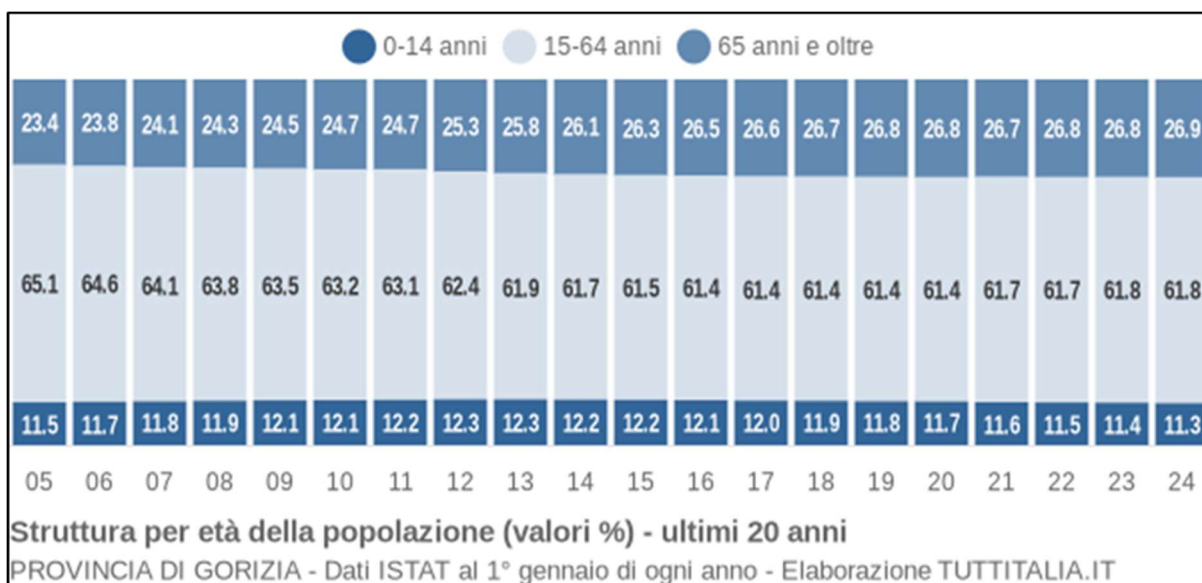


Tabella 4 – situazione demografica del Comune di Gorizia, suddivisa per fasce di età

Dalla tabella 5 invece si evince un dato molto significativo, si tratta dell'indice di “**Dipendenza strutturale**”, ovvero il **carico sociale ed economico della popolazione non attiva**, che nella nostra città incide ben al **63,5%**, un valore da non sottovalutare, dovuto dal fatto che la fascia di popolazione anziana influisce notevolmente nel contesto triestino (l'indice di vecchiaia è stimato al **269,2%**) ed è destinato a crescere ogni anno.

Principali indici demografici calcolati sulla popolazione di Trieste

Anno	Indice di vecchiaia	Indice di dipendenza strutturale	Indice di ricambio della popolazione attiva	Indice di struttura della popolazione attiva	Indice di carico di figli per donna feconda	Indice di natalità (x 1.000 ab.)	Indice di mortalità (x 1.000 ab.)
	1° gen	1° gen	1° gen	1° gen	1° gen	gen-dic	gen-dic
2002	257,5	56,6	239,6	120,8	16,5	6,9	15,9
2003	256,4	57,8	239,5	124,4	16,8	7,2	16,1
2004	256	59,2	231,7	128,1	17,2	7,7	15
2005	254,9	60,3	218,2	132,6	17,7	7,2	14,7
2006	256,6	62	197,1	137,1	17,8	7,6	14,6
2007	256,9	63,3	192,2	141,8	18,3	7,6	14,4
2008	256,9	64,1	186,9	145,6	18,8	7,7	15,5
2009	253,6	64,9	187	150,3	19,3	7,6	14,8
2010	251,2	65,2	184,1	153,2	19,2	7,7	14,6
2011	245,3	64,9	193,6	158,2	19,6	7,4	14,7
2012	246,2	64,4	184,1	147,4	18,7	7,7	15,3
2013	243,4	65,2	177,2	152,8	19,1	7	14,6
2014	248,6	65,2	170	154,2	18,6	7	13,4
2015	249,8	65,4	167,2	155,6	18,5	6,5	14,7
2016	252,5	65,6	162,1	156,7	18,2	6,6	13,8
2017	253,7	65,4	162,5	157,3	18,1	6,5	14
2018	254,6	65	163,4	156,5	17,8	6,3	13,7
2019	258,7	65,2	164,9	156,3	17,8	6	13,7
2020	262,3	65,1	166,1	154,5	17,5	6	16
2021	260,9	64,3	169,6	151,5	17,6	6,1	15,9
2022	262,5	64,3	171,6	149,9	17,6	6,4	15,2
2023	265,4	63,7	173,3	146,4	17,5	5,9	14,2
2024	269,2	63,5	175,4	143,4	17,2	-	-

Tabella 5 – Indici demografici calcolati sulla popolazione di Trieste

Glossario	
Indice di vecchiaia	
Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrassessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. <i>Ad esempio, nel 2023 l'indice di vecchiaia per il comune di Trieste dice che ci sono 265,4 anziani ogni 100 giovani.</i>	
Indice di dipendenza strutturale	
Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). <i>Ad esempio, teoricamente, a Trieste nel 2023 ci sono 63,7 individui a carico, ogni 100 che lavorano.</i>	
Indice di ricambio della popolazione attiva	
Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. <i>Ad esempio, a Trieste nel 2023 l'indice di ricambio è 173,3 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.</i>	
Indice di struttura della popolazione attiva	
Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni).	
Carico di figli per donna feconda	
È il rapporto percentuale tra il numero dei bambini fino a 4 anni ed il numero di donne in età feconda (15-49 anni). Stima il carico dei figli in età prescolare per le mamme lavoratrici.	
Indice di natalità	
Rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti.	
Indice di mortalità	
Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti.	
Età media	
È la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente. Da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione.	

MISSION

L'ASUGI quale ente strumentale del SSR e in coerenza agli indirizzi della LR 17 dicembre 2018 n. 27 (Assetto istituzionale e organizzativo del SSR), concorre alla realizzazione della missione del SSR della Regione FVG, partecipando alla promozione, al mantenimento e al miglioramento dello stato di salute, come diritto fondamentale della persona ad avere soddisfazione dalla vita ed esercitare pienamente i propri ruoli, ed interesse della collettività a condividere apprezzabili livelli di benessere.

L'integrazione tra SSR e Università rappresenta l'elemento costitutivo e fondativo di ASUGI che ne determina anche le finalità:

- ★ la prevenzione e la promozione della salute delle persone e della comunità;
- ★ l'assistenza alla persona ai diversi livelli di complessità e ad alto contenuto professionale e tecnologico nonché l'integrazione delle attività di assistenza, didattica e ricerca con un approccio centrato sulla persona;
- ★ l'evoluzione delle conoscenze scientifiche e l'innovazione tecnologica in ambito preventivo, clinico, organizzativo e didattico, lo sviluppo della medicina personalizzata e della ricerca traslazionale;
- ★ la formazione dei professionisti della sanità e la didattica nei corsi di laurea magistrale in medicina e chirurgia e in odontoiatria e protesi dentaria, nei corsi di laurea triennali di area sanitaria, scuole di specializzazione, master di primo e secondo livello, corsi di perfezionamento.

La risorsa principale e a più alto valore che costituisce patrimonio di ASUGI, per la realizzazione delle proprie finalità, è costituito dalle Persone/Professionisti che vi lavorano e dalle loro competenze.

L'Azienda offre un contesto organizzativo capace di riconoscere, utilizzare, ricompensare e valorizzare adeguatamente le competenze e le potenzialità dei propri collaboratori; al contempo chiede loro un contributo leale, pieno e responsabile nel perseguimento della missione aziendale, una reale assunzione delle responsabilità connesse al proprio ruolo, un impegno costante per migliorare i livelli di professionalità e la qualità dei contributi offerti. L'Azienda si impegna altresì a garantire la tutela della sicurezza, della salute e del benessere organizzativo in ambito lavorativo, interpretando in maniera attiva gli obblighi e i principi della normativa vigente.

In virtù di tale capitale umano ASUGI promuove l'adozione di percorsi, modelli e strumenti organizzativi innovativi che migliorino costantemente la qualità dei servizi e della vita lavorativa attraverso:

- ★ l'attività di prevenzione, centrata sull'individuazione, la valutazione ed il contrasto dei principali fattori di rischio e la promozione della salute, basata sullo sviluppo dei fattori protettivi;
- ★ l'erogazione di prestazioni sanitarie, previste dalle normative di riferimento (Livelli essenziali di assistenza – LEA), erogate sulla base di procedure e metodologie di dimostrata efficacia e la definizione di percorsi diagnostico terapeutici riabilitativi e assistenziali basati su criteri di qualità, efficacia, appropriatezza, efficienza, economicità, multidisciplinarietà e multi professionalità;
- ★ la presa in carico delle persone con problemi salute espressi o potenziali ed in particolare di quelle più fragili e l'attuazione di progetti di cura personalizzati in rapporto alle condizioni (gravità, complessità ed intensità), esigenze e volontà degli assistiti;
- ★ la continuità assistenziale e la proattività anche attraverso la sanità d'iniziativa al fine di favorire le cure domiciliari ed evitare ogni forma di istituzionalizzazione.

L'Azienda promuove l'integrazione socio-sanitaria ai vari livelli in collaborazione con i Servizi Sociali

degli Enti Locali, con le Associazioni dei cittadini e con il terzo settore e garantisce lo sviluppo del welfare comunitario e generativo con il fine ultimo di promuovere l'inclusione sociale, la continuità assistenziale ospedaliero – territoriale e favorire le cure domiciliari.

Il supporto e la facilitazione degli apprendimenti dei futuri professionisti si realizzano in attività di insegnamento e tutoraggio garantite da personale di ASUGI in collaborazione ed integrazione con l'Università degli Studi di Trieste ed altri enti formativi, sulla base di specifiche convenzioni.

Per la realizzazione delle proprie finalità, inoltre, l'ASUGI favorisce la partecipazione dei cittadini nella valutazione, nella verifica e nella programmazione dei servizi; promuove e partecipa a reti nazionali e internazionali e con altri enti, istituzioni, agenzie, impegnate nella prevenzione e promozione della salute e si adopera per implementare sistemi di comunicazione che facilitino la circolazione, la diffusione e la condivisione delle informazioni.

VALORI

L'ASUGI considera quale valore fondante della propria attività la CENTRALITA' DELLA PERSONA e il suo PRENDERSI CURA:

- riconoscendo e rispettando la dignità e l'autonomia di ciascuno, il diritto di scelta e di partecipazione (non scelta e non partecipazione) delle persone nelle questioni che le riguardano, offrendo loro sostegno e ai loro Care Giver;
- garantendo a tutti trattamenti imparziali indipendentemente dalla cittadinanza, religione, orientamento sessuale, condizioni psicofisiche e socio-economiche (eguaglianza ed imparzialità) e assicurando equità di accesso ai servizi e la continuità assistenziale;
- assicurando alla persona tutte le informazioni inerenti l'offerta assistenziale;
- promuovendo la formazione e l'aggiornamento per mantenere elevati standard di competenze professionali basati sulle migliori evidenze scientifiche;
- garantendo le più idonee misure di sicurezza per il paziente e gli operatori
- promuovendo una leadership partecipativa capace di sviluppare il senso di appartenenza, la responsabilità professionale e sociale di ogni dipendente affinché' tutti contribuiscano a creare un buon clima di lavoro rispettoso della dignità e delle aspirazioni di tutti;
- promuovendo l'attivazione di processi di adeguamento diagnostico, terapeutico, tecnologico e favorendo la qualificazione dell'offerta assistenziale di ASUGI a livello regionale, nazionale ed internazionale.

L'ASUGI intende realizzare un'offerta assistenziale centrata sulla persona attraverso un sistema valoriale basato sulla cultura del RISPETTO attraverso lo sviluppo di percorsi che favoriscano, da un lato, una risposta clinica e assistenziale appropriata, sicura e di qualità, costruita attorno ai bisogni delle persone e dall'altro l'attuazione di processi di ricerca, formazione e didattica innovativi e competitivi.

La cultura del Rispetto si esplicita attraverso i seguenti VALORI:








Responsabilità Integrazione e Innovazione

Sostenibilità e Sicurezza delle cure Partecipazione

Etica della Cultura Tempestività Trasparenza Orgoglio

VISION AZIENDALE

L'ASUGI partecipa, nell'ambito di un sistema regionale unitario e integrato di servizi sociali, sociosanitari e sanitari, alla realizzazione di un sistema salute universalistico, equo, radicato nelle comunità locali e nella Regione. La strategia dell'ASUGI, nel contesto di riferimento in cui opera, sostanzialmente è orientata a:

-  qualificare il governo della domanda attraverso lo sviluppo della capacità di analisi dei bisogni di salute della popolazione al fine di garantire un'offerta dei servizi preventivi, clinico- assistenziali e riabilitativi qualificata, appropriata, personalizzata e volta alla creazione di valore aggiunto per il paziente/cittadino;
-  consolidare e potenziare l'offerta sanitaria e socio-sanitaria territoriale sviluppando e qualificando ulteriormente l'accesso a tutti i servizi della rete aziendale e la presa in carico globale e personalizzata, favorendo un'organizzazione a rete, flessibile e aderente ai principi di appropriatezza, efficacia, adeguatezza e qualità dei servizi rivolta ai singoli, alle famiglie e alla comunità;
-  ampliare le reti di assistenza aziendali, interaziendali ed interistituzionali, per migliorare qualitativamente la continuità assistenziale al cittadino, in termini di sviluppo di integrazione multidisciplinare e multi professionale, tra diverse forme assistenziali e tra ospedale e territorio;
-  potenziare la capacità dei servizi territoriali di rispondere all'evoluzione dei bisogni degli individui e della collettività, consolidando e potenziando la rete delle cure primarie, la sanità d'iniziativa, le cure domiciliari, le cure intermedie e l'appropriatezza delle attività specialistica e di ricovero favorendo la presa in carico globale dell'assistito in tutti i momenti del percorso di cura, anche attraverso una logica improntata alla gestione per processi e a soluzioni organizzative integrate;
-  potenziare e specializzare l'offerta ospedaliera sviluppando ulteriormente il modello HUB e SPOKE aumentando e migliorando la capacità di risposta a bisogni che esprimono livelli di complessità sempre maggiori;
-  porsi come centro di produzione di cultura e di iniziative di formazione, attraverso lo sviluppo di attività di insegnamento e di ricerca sia in ambito territoriale che ospedaliero promuovendo il sistema delle alleanze interistituzionali a livello aziendale, regionale, nazionale ed europeo;
-  sostenere le scelte strategiche valorizzando fortemente le proprie risorse umane, lo sviluppo professionale e la motivazione dei professionisti appartenenti a tutte le famiglie professionali.

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 diciannove 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 tabella riassuntiva seguente:

Volontari coinvolti in ASUGI (dal 2006 al 2023)	Progetti riferiti alle MICROAREE	Progetti riferiti alle Dipendenze legali e illegali	Progetti riferiti alla 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	869	207	344	58	25	234	7	65	1.809
Posti disponibili per progetto	382	116	179	48	16	78	4	28	851
Conclusione del servizio	258	76	131	29	6	57	4	16	577

Tabella 6 riassuntiva (aggiornata al 23/06/2025 - data di fine servizio degli operatori volontari)

In questo contesto sociale oggi più che mai, gli operatori volontari hanno fatto la differenza ed hanno rappresentato un punto di vista davvero prezioso, una ventata di freschezza in un ambito così impegnativo e coinvolgente, ovvero 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 e competenze diverse.

Il rapporto annuale sul Servizio Civile Universale 2024 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, continuano a contribuire e supportare, in un contesto ancora in difficoltà, soprattutto per quanto riguarda i giovani "vulnerabili" oltre che, in generale, al benessere delle persone. I cambiamenti sociali, economici e ambientali, tutt'ora in corso, continuano a colpire prevalentemente i soggetti con maggior fragilità, con un aumento che non accenna fermarsi della

povertà e delle relative necessità assistenziali.

Il 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*) che coordinino e supervisionino il circolo delle informazioni interne, la gestione degli operatori volontari e lo svolgimento degli adempimenti (progettazione, front e back office, selezioni, monitoraggio della formazione generale/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 così suddivise:

	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 7 – Sistema servizio civile (figure accreditate)

L'Ufficio Servizio Civile

L'Ufficio Servizio Civile è situato presso la sede del Distretto Trieste 1, nella splendida cornice del parco di S. Giovanni (ex ospedale psichiatrico) in una delle palazzine amministrative dell'Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina di Trieste, dove anche i giovani operatori volontari prestano servizio. Per la parte amministrativa ha in dotazione una risorsa (a part-time) e comprende uno sportello aperto al pubblico il lunedì/mercoledì/venerdì dalle ore 10:00 alle ore 14:00).

L'ufficio 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 inoltre del monitoraggio, per quanto riguarda il corretto svolgimento dei progetti, della formazione generale e di quella specifica. Oltre a ciò, segue anche il corretto svolgimento del periodo di tutoraggio previsto per tutti i volontari, negli ultimi 3 mesi di servizio. Esegue statistiche e rapporti di sintesi e attiva le procedure previste dalle circolari ministeriali per la gestione e la richiesta dei contributi messi a disposizione dal Dipartimento per la copertura parziale, delle spese sostenute dall'Ente inerenti sempre alla formazione generale e al tutoraggio, visto che in entrambi i casi ci si avvale di professionisti esterni.



Foto – Parco S. Giovanni (sede dell'ufficio servizio civile e delle strutture dove operano i volontari)

DATI MORFOLOGICI DEI PROGETTI

ASUGI (Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina) anche per l'anno **2024 – 2025** (bando pubblicato nel 2023) si è vista impegnata con il **programma** dal titolo "*Territori del possibile*", presentato in collaborazione con ACLI Aps e con CNCA (Coordinamento Nazionale Comunità di Accoglienza). Esso comprendeva **2 propri progetti** della durata di 12 mesi, per un totale di **14 operatori volontari** richiesti e con il coinvolgimento di **6 sedi accreditate**, tutte situate a Trieste, mentre **10 sono stati gli operatori locali di progetto** (OLP) che hanno affiancato i ragazzi.

I due contesti progettuali dove gli operatori volontari hanno svolto il servizio sono stati il Dipartimento Dipendenze e la Salute Mentale (DDSM), costituito dalle strutture aziendali deputate alla prevenzione, cura, riabilitazione e riduzione del danno nel campo delle dipendenze patologiche e nel campo del disagio e del disturbo mentale.

Il DDSM è dotato di autonomia tecnico-gestionale ed organizzativa in stretta relazione funzionale con il Dipartimento di Assistenza Distrettuale e con il Dipartimento Specialistico Territoriale attraverso il Dipartimento di Assistenza Territoriale. Opera con metodo multidisciplinare, al fine di prevenire e contrastare fenomeni di esclusione sociale e di promuovere e sviluppare politiche sociosanitarie orientate verso il lavoro di comunità, la tutela e l'accompagnamento delle persone più fragili, l'offerta di reali possibilità di autonomizzazione e di contrasto alla marginalità, la promozione dei processi di inserimento lavorativo e di sostegno abitativo e domiciliare, con particolare attenzione alle persone a maggior rischio di deriva sociale. Promuove la partecipazione attiva e responsabile alle attività del Dipartimento da parte dei cittadini, ed in particolare di utenti e familiari.

Il suo intervento si espleta a livello ambulatoriale, territoriale, domiciliare, semiresidenziale, residenziale e di strada.

Le funzioni del DDSM sono organizzate in **due aree professionali autonome**: l'Area delle Dipendenze e l'Area della Salute Mentale. Ciascuna Area dipartimentale è dotata di autonomia funzionale e gestionale; al suo interno afferisce il Servizio Psichiatrico di Diagnosi e Cura e sono organizzati i Centri di Salute Mentale (sulla base della domanda in 24 o in 12 ore) in applicazione della vigente programmazione regionale (DGR n. 1965 del 23 dicembre 2021); trovano altresì realizzazione le funzioni inerenti i **Disturbi del Comportamento Alimentare**, quelle inerenti la REMS e quelle di raccordo con le funzioni relative ai **Disturbi del Neurosviluppo e Psicopatologia dell'Età Evolutiva** (con particolare riferimento alla transizione per la presa in carico progressiva nella fascia d'età 18-21 anni), afferenti al DAD. All'interno dell'Area delle Dipendenze trovano realizzazione le funzioni inerenti le dipendenze da **sostanze illegali**, da **sostanze legali** e da ogni altra forma di dipendenza (come il gioco d'azzardo patologico); trova altresì realizzazione la specifica funzione dedicata ai comportamenti e alle dipendenze giovanili.

Nelle seguenti tabelle, sono altresì riportati in sintesi, gli obiettivi da raggiungere con l'aiuto degli operatori volontari del programma "*Territori del possibile*" e i dati morfologici dei due progetti "*GET INVOLVED, reti e percorsi per la salute mentale*" e "*In rete promuovere salute con il territorio*".

PROGRAMMA “TERRITORI DEL POSSIBILE”

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)

Problematiche	Bisogni/aspetti da innovare		Assi di intervento del programma
Le persone con problemi di salute mentale, dipendenze e disabilità (beneficiarie dirette dei progetti del programma) risultano tra le fasce di popolazione a maggiore complessità e rischio di rimanere intrappolate nel “circolo dello svantaggio” e dell’esclusione sociale	diseguale possibilità/capacità di accesso ai servizi sanitari, sociosanitari e sociali maggiore incidenza dei principali fattori di rischio diseguale tutela dei diritti della persona difficoltà di assicurare l’eguaglianza di opportunità alle persone con problemi di salute persistenza e/o aumento dei divari di opportunità di vita affettiva, relazionale e sociale, lavoro, reddito, formazione ecc	prevenire/contrastare la cronicizzazione prevenire/contrastare l’esclusione sociale	supporto ai percorsi di autonomia, recovery e empowerment dei cittadini più vulnerabili (persone con problemi di salute mentale, dipendenze e disabilità) nella cornice dei diritti umani rafforzamento delle azioni di rete che mettano in stretto collegamento i servizi (sia pubblici che del terzo settore) e integrino fortemente la comunità

Tabella 8 – obiettivi del programma “Territori del possibile”

Programma: Territori del possibile					
Titolo progetto	Area d’intervento	N. posti disponibili	Codice sede	Sedi di servizio per progetto	N. volontari per sede
1. Get involved. Reti e percorsi per la salute mentale	A14 - Assistenza / Altri soggetti in condizione di disagio o di esclusione sociale	10	156537	1. DCA - Servizio disturbi del comportamento alimentare c/o clinica psichiatrica	2
			156427	2. SARR Abilitazione e Riabilitazione Residenze e REMS	6
			156409	3. Servizio Disturbi del Neurosviluppo e Psicopatologia dell’Età Evolutiva	2
2. In rete: promuovere salute con il territorio	A5 - Assistenza / Persone affette da dipendenze dipendenze	4	156407	1. Dipartimento delle Dipendenze Illegali	2
			156406	2. Dipartimento delle Dipendenze Legali	1
			156533	3. Spazio Giovani Androna	1

Tabella 9 – Dati morfologici dei progetti inseriti nel programma “Territori del possibile”.

ANALISI DEI DATI RIEPILOGATIVI RIFERITI AGLI OPERATORI VOLONTARI E AI PROGETTI

Come riportato anche dalle precedenti tabelle 8 e 9 riferite ai dati morfologici dei progetti, sono stati **14** 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 **22/12/2023** e rimasto attivo fino al **22/02/2024**). Le domande pervenute al termine del bando sono state **29**, mentre **14** sono risultati i candidati idonei e selezionati, ovvero quanti erano i posti messi a disposizione. Gli operatori volontari sono stati avviati in data **28/05/2024** per una durata di 12 mesi e hanno terminato al **27/05/2025**. Di seguito, in dettaglio, i dati più rilevanti suddivisi per progetti dalla data di avvio fino al termine del servizio:

	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	GET INVOLVED. Reti e percorsi per la salute mentale	10	19	6	10	0	1	10	1	10
2	In rete: promuovere salute con il territorio	4	10	0	4	0	0	4	1	4
	TOTALE	14	29	6	6	0	1	14	2	14

Tabella 10 - Dati riferiti al bando 2024-2025 e suddivisi per progetti

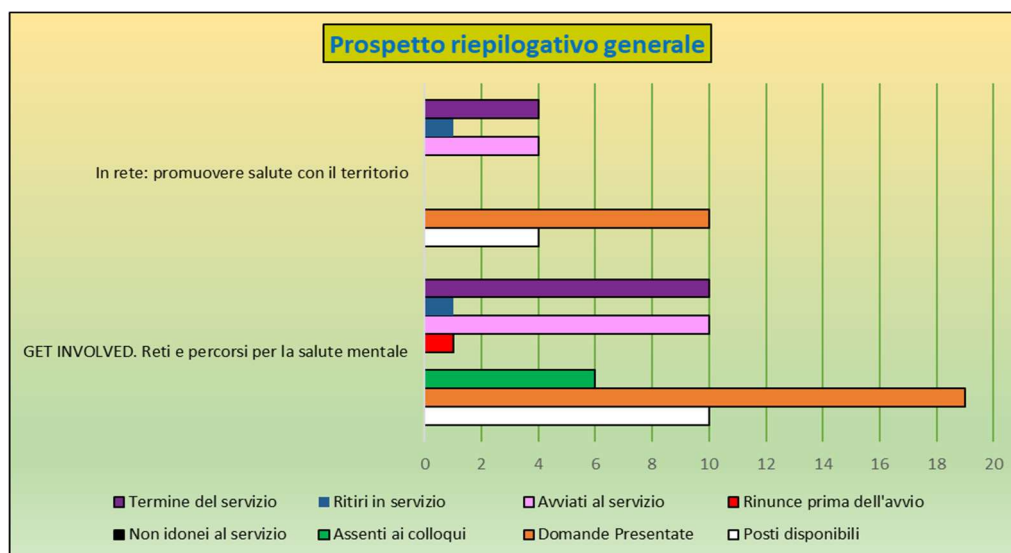


Tabella 11 – Grafico riepilogativo

Come si evince anche dal **grafico riepilogativo** inserito all'inizio nel paragrafo introduttivo (*tabella 6 a pag. 10*), si può già osservare l'andamento generale dei posti resi disponibili nel corso degli anni e confrontati con le domande presentate dal 2006 fino ad oggi. Inoltre si può rilevare che nel periodo tra il 2010 e il 2014, il **Servizio Civile Nazionale** 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, 2013 i bandi non sono stati neppure pubblicati.

Diversa è risultata essere la situazione dalla riforma del **Servizio Civile Universale (SCU)** in poi. I

posti disponibili a livello nazionale tornano ad essere incrementati, ma nel contempo, scoppia la pandemia che influisce sull'andamento del servizio civile. Si rileva dunque una nuova situazione, ovvero un decremento delle richieste di adesione, sia per la maggior disponibilità di progetti e quindi di posti (dovuto anche ad alcuni fondi provenienti dal PNRR) e che generano automaticamente una forte “*Competizione*” tra Enti e sia per le restrizioni di quel periodo che hanno influito notevolmente, risultando così poco appetibile per i giovani, in particolar modo in un ambito sanitario come il nostro. Infatti tale riscontro era stato confermato anche a livello nazionale principalmente nei confronti dei progetti riferiti all’ambito sociosanitario, mentre la richiesta era rimasta abbastanza stabile per l’ambito culturale, ambientale, digitale e sportivo.

Anno di presentazione progetti	Servizio civile nazionale (bandi regionali)											Servizio civile universale (bandi nazionali)			
	2006	2007	2008	2009	2010	2012	2014	2015	2016	2017	2019	2020	2021	2022	2023
Posti a bando SC Nazionale (regionale) e Universale	216	194	166	179	105	137	146	269	313	263	263	46.891	56.205	71.550	52.236
Posti disponibili ASUGI (per anno)	120	120	96	40	30	20	30	42	61	39	40	40	58	50	14
Totale domande presentate	309	109	107	118	76	84	214	166	185	72	89	68	82	47	29

* 2015-2016 comprensivo di Garanzia Giovani

* 2016-2017 Comprensivo dei *Fondi residui*

Tabella 12 – situazione complessiva dei volontari dal 2006 a oggi

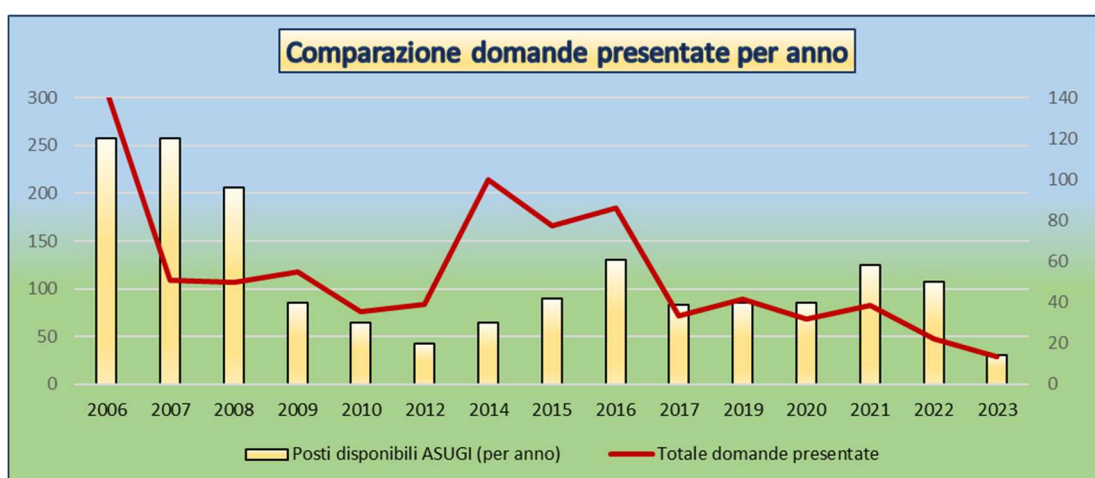


Tabella 13 – Comparazione delle domande presentate dal 2006 ad oggi.

Per quanto riguarda l’anno di riferimento, sia per una scelta aziendale dovuta ad una radicale riorganizzazione interna che, per una ridotta disponibilità dei fondi stanziati per il SCU (hanno finanziato soltanto una parte dei progetti in graduatoria e i posti messi a bando sono passati da 71.550 del precedente anno a 52.236). Causa questi tagli, i progetti avviati sono stati soltanto due per un totale di 14 operatori volontari, come si evince dai paragrafi precedenti.

ANALISI DEI DATI MORFOLOGICI DEI VOLONTARI

Nelle successive tabelle sono posti in dettaglio i dati morfologici di: genere, età, titolo di studio e regione di provenienza, riferiti ai **14 operatori volontari risultati idonei selezionati** che sono stati

avviati al servizio in data **28 maggio 2024** e che hanno terminato il servizio al **27 maggio 2025**.

Suddivisione per genere

Una recente indagine del Ministero della Salute ha rivelato che in questo settore, il sesso femminile rappresentano la netta maggioranza. Quasi **sette operatori su dieci sono donne**: è il risultato di un'indagine che ha censito il personale sanitario nell'ambito del Sistema sanitario nazionale. Una presenza, quella femminile, che è significativamente aumentata negli ultimi anni.

Il periodo analizzato è quello dal 2010 al 2020, ma il trend è costantemente in salita, anche perché le percentuali più elevate si hanno proprio tra il personale più giovane, di età inferiore ai 45 anni.

La stessa linea si ripete in ambito universitario, nelle materie professionalizzanti sanitarie, 7 laureati su 10 sono al femminile (tratto del Sole24ore articolo del 23/08/2021).

Non fa eccezione, come si può notare dal grafico sottostante, l'ambito del servizio civile ... il genere femminile quest'anno ha **prevalso in modo assoluto** su entrambi i progetti!! Se nel passato si limitava ad una predominanza del genere femminile, questa volta il trend si è del tutto consolidato, confermando così i dati a livello nazionale per quanto riguardano le professioni sanitarie e riferite, in generale nell'ambito sociale.

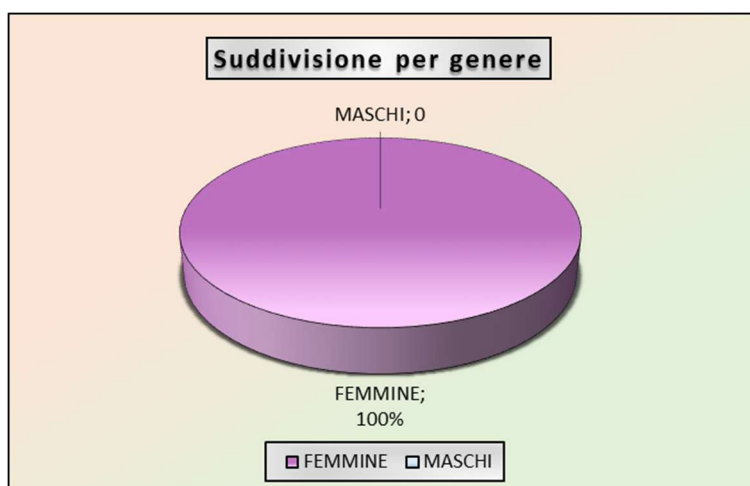


Tabella 14 – Suddivisione per genere

Suddivisione per età

Per i 2 progetti di ASUGI di quest'anno, la partecipazione dei giovani operatori volontari si aggira su un'età media di **23 anni** (1 in meno di quello passato), ovvero il **29%** del totale come si può osservare dal grafico. 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 oppure lavorativa.

A detta dagli operatori volontari, il fatto di dedicare un anno della loro vita al servizio civile, aiuta ad avere una visione più completa che può aiutare nel fare le scelte future; conoscere il contesto 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.

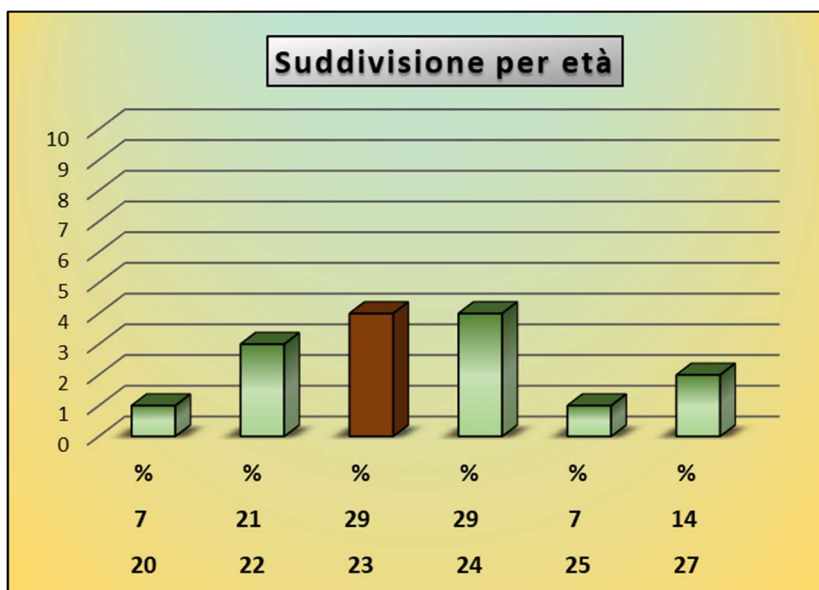


Tabella 15 – Suddivisione per età.

Suddivisione per titolo di studio

Il grafico di quest'anno fotografa una situazione diversa dalle precedenti, il diploma della scuola secondaria solitamente risultava essere quello predominante mentre stavolta la **laurea triennale**, anche se di poco, prevale come il titolo di studio più gettonato tra gli operatori volontari selezionati, ben la metà (**50%**). Diciamo che il trend continua ad essere in salita

Ovviamente va sempre considerato che i settori dove i ragazzi prestano servizio è quello di un'azienda sanitaria integrata con l'università, per questo motivo il target riguarda spesso gli studenti; così facendo hanno la possibilità di inserire nel loro percorso formativo un'esperienza che può risultare complementare al loro piano di studi.

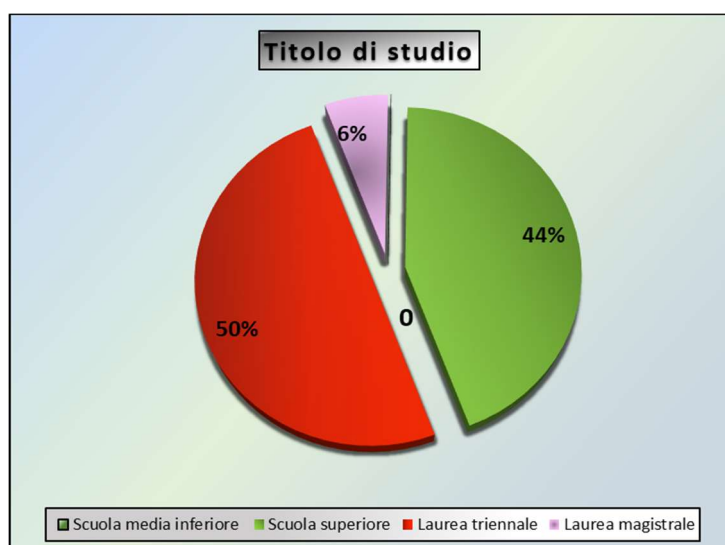


Tabella 15 – Suddivisione per titoli di studio.

Suddivisione per 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 extraregionali si stabiliscono nella nostra città per intraprendere un percorso universitario, spesso colgono l'occasione anche per svolgere un anno di servizio civile. Ciò vuol dire che essenzialmente, gli operatori volontari non residenti sono quasi esclusivamente studenti.

Anche per l'anno 2024, come si può osservare dal grafico, gli operatori volontari risultano essere così suddivisi: il **64%** provenienti dal FVG, mentre il restante **50%** da altre regioni, invece non ci sono stati ragazzi provenienti dall'estero (già in questi ultimi anni risultavano in calo...).

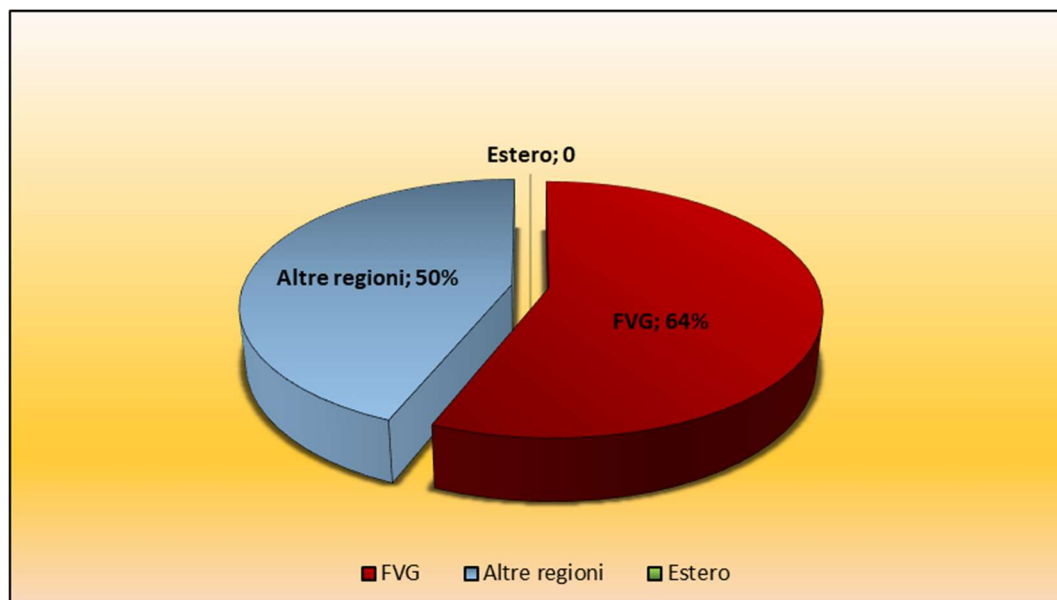
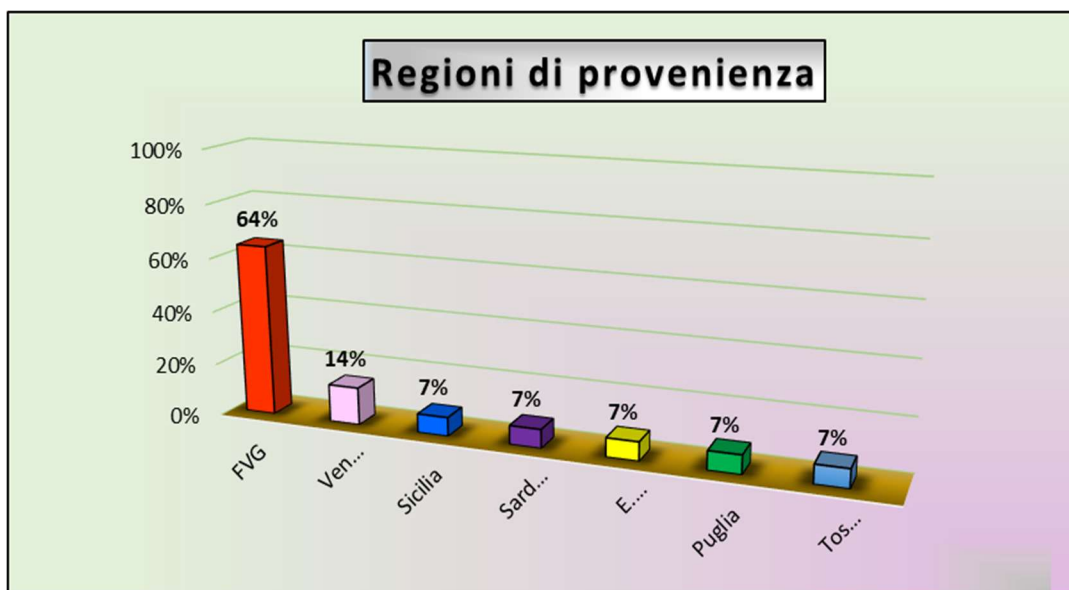


Tabella 16 – 17 Suddivisione per regioni di provenienza.

SELEZIONE E 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 22.12.2023), 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.



**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 18 – 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 due progetti, su **29 domande** pervenute, 6 sono stati i candidati che non si sono presentati ai colloqui, mentre **23 sono stati** valutati dalle commissioni.

Dati riferiti alle selezioni 2024

	Titolo progetto	Posti disponibili	Domande Presentate	Assenti ai colloqui	Non idonei al servizio	Idonei al servizio
1	Get involved. Reti e percorsi per la salute mentale	10	19	6	0	13
2	In rete: promuovere salute con il territorio	4	10	0	0	10
	TOTALE	14	29	6	0	23

Tabella 19 – Situazione complessiva al termine delle selezioni.

LA FORMAZIONE DEGLI OPERATORI VOLONTARI E DELLE ALTRE FIGURE COINVOLTE

Premessa

L'Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina si avvale di un Centro di Formazione Aziendale che fa parte della SC "Gestione Risorse Umane - Area Giuridica e Formazione" ed ha la *mission* di promuovere la formazione, aggiornamento e sviluppo delle competenze/capacità e conoscenze del personale per mantenerne e migliorarne le performance professionali nell'ottica di valorizzare il capitale umano dell'Ente e di tutte le risorse che gravitano al suo interno (circa 6.400 dipendenti più centinaia di operatori e professionisti esterni, tirocinanti, volontari, ecc.).

È predisposto un piano di formazione continua aggiornato annualmente che comprende l'organizzazione di corsi, convegni e incontri a scopo didattico ed il monitoraggio/valutazione dei risultati di apprendimento. Il piano di formazione fornisce le indicazioni generali per la gestione delle attività formative, descrive logiche, principi e obiettivi che fondano la pianificazione delle attività formative volte a perseguire sistematicità, organicità e trasparenza degli interventi. Per facilitare la comprensione dell'offerta formativa, è stata redatta una Carta dei Servizi e creato un catalogo regionale con accesso online approvato dal Comitato Scientifico ASUGI e decretato dal Direttore Generale.

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 della vasta proposta didattica aziendale, utile all'acquisizione di competenze relative ad attività specifiche svolte in ordine sia agli obiettivi previsti dai progetti sia ai contenuti formativi peculiari del servizio civile (formazione generale e specifica).

Inoltre ASUGI supporta, aderisce e partecipa attivamente alle azioni promosse della Regione Friuli Venezia Giulia nell'ambito del Progetto INFOSERVIZICIVILE - art. 20 della L.R. 23 maggio 2007, n. 11 "Promozione e sviluppo del Servizio Civile nel territorio regionale"- che richiama: la presenza di sportelli informativi in Regione per offrire ai giovani orientamento e accompagnamento verso il Servizio Civile Universale (SCU), una giornata annuale di incontro tra giovani volontari e 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 suddivisa in due tipologie una **generale** e l'altra **specificata**. La formazione generale è basata sulla conoscenza dei principi che sono alla base del Servizio civile, mentre la formazione specifica si attiene alle caratteristiche 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 due i progetti. Per uniformare la tipologia formativa e dare indicazioni più precise, il Dipartimento delle politiche giovanile e il Servizio civile, ha pubblicato delle apposite **Linee Guida** che sono state aggiornate con il Decr. n. 88 dd. 31/01/2023) che ogni Ente deve seguire.

Risorse tecniche impiegate

La formazione dei volontari SCU, per raggiungere gli obiettivi previsti dai rispettivi progetti e dalle linee guida previste, deve fornire necessarie informazioni e conoscenze di base funzionali allo sviluppo di abilità operative e metodologiche specifiche.

Tali conoscenze sono sviluppate attraverso:

- ★ Simulazioni e role playing;
- ★ Lavori di gruppo, coordinati dai formatori e tutor, in cui elaborare ed approfondire le tematiche in questione;
- ★ Visite presso le sedi di progetto per illustrare sul campo le funzioni, le competenze e i servizi di ciascuna;
- ★ Lezioni teoriche frontali, con trattazione chiara degli argomenti da parte dei formatori esperti con particolare attenzione all'uso di tecniche di interazione attiva da parte dei volontari;
- ★ Interventi di esperti qualificati alla presenza dei formatori generali accreditati;
- ★ Uso e distribuzione di materiale didattico;
- ★ Uso di tecnologie (social, web, ecc.);
- ★ Indicazioni bibliografiche e consultazione critica dei siti;

I corsi sono organizzati prevalentemente presso le sedi del Centro di Formazione Aziendale dell'Ente e/o in altri idonei spazi aziendale dotati di adeguati supporti informatici e nelle varie sedi di attuazione dei progetti e con la supervisione dal Responsabile della Formazione e la collaborazione dei formatori di formazione generale - accreditati presso il Dipartimento per le Politiche giovanili e il Servizio Civile Universale - e con l'eventuale contributo di collaboratori/formatori esterni qualificati, ospiti ed esperti nelle differenti discipline ed aree tematiche, coordinati dal responsabile scientifico. Gli spazi sono usati anche per la formazione degli OLP.

La Formazione Generale

La Formazione obbligatoria per tutti gli operatori Volontari in Servizio Civile, con le **nuove linee guida** emanate dal Dipartimento per le Politiche Giovanili e Servizio Civile, da quest'anno prevede una forte componente educativa e formativa per fornire un'esperienza qualificante e spendibile nel corso della vita lavorativa. Per i nostri progetti e al fine di valorizzare questa scelta, l'ASUGI ha continuato a strutturare la **formazione generale**, su **42 ore** totali e prevedono un'articolazione di erogazione in **un'unica tranche** da svolgere entro il 180° giorno (**100%** delle ore previste) con giornate di circa 6 ore ciascuna.

Questo tipo di impegno sociale si può scandire in **4 dimensioni significative**:

- **Impegno solidale:** favorisce la maturazione di disposizioni e comportamenti pro-sociali
- percorso di cittadinanza attiva: concorre a formare cittadini consapevoli e impegnati nello sviluppo sociale della comunità
- **Periodo formativo:** fornisce conoscenze e competenze (organizzative, comunicative, relazionali) atte ad aumentare il capitale umano dei giovani volontari
- **Supporto sociale:** contribuisce al rafforzamento della rete di protezione sociale.

A prescindere dal progetto al quale partecipa l'operatore volontario, si trova ad essere inserito in uno spazio socio- relazionale delimitato da 2 forme di utilità:

1. **Pubblica:** l'esperienza di SCU è un percorso di sviluppo della sensibilità sociale dei giovani volontari
2. **Individuale:** è un'occasione di sviluppo individuale sia in termini formativi sia di esperienza professionalizzante.

Metodologia

In applicazione delle metodologie previste dalle linee guida per la formazione generale dei giovani in SCU, la formazione in aula è stata alternata allo studio concettuale degli argomenti, momenti esercitativi e discussioni di gruppo, oltre all'analisi di casi pratici. Generalmente vengono utilizzate metodologie formative attive (problem-solving, ricerca, metodo dei casi, simulazione e metodologia del compito, ecc.) sia nel caso di intervento formativo individuale sia nell'ambito della dimensione di gruppo.

Sono state sviluppate le potenzialità connesse al lavoro di gruppo in quanto:

- **È una risorsa efficace per l'intervento formativo funzionale alla partecipazione e al confronto di opinioni**
- **Facilita la comunicazione tra i partecipanti**

E sono state utilizzate:

- Simulazioni e role playing
- Visite sul campo
- Lezioni teoriche frontali, con una trattazione chiara degli argomenti da parte dei formatori esperti, e con utilizzo di tecniche di interazione attiva da parte dei volontari
- Interventi di esperti qualificati per le materie trattate, alla presenza dei formatori generali accreditati
- Utilizzo e distribuzione di materiale didattico
- Utilizzo di materiali e strumenti audiovisivi
- Indicazioni bibliografiche e consultazione siti

Contenuti

Nel percorso formativo sono stati affrontati tutti gli argomenti previsti dalle "Linee Guida per la formazione generale" - Decreto n. 88/2023 del Dipartimento per le Politiche giovanili e il SCU.

ASUGI, attraverso la Formazione Generale, ha inteso di far acquisire le nozioni e competenze fondamentali sia per il SCU, sia per la partecipazione attiva alla vita della società civile.

Il percorso di formazione generale vuole:

- **Sviluppare la conoscenza** delle norme nazionali e costituzionali e 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
- **Moltiplicare gli strumenti** per leggere le modalità di partecipazione responsabile del ruolo dell'operatore volontario
- **Comprendere l'articolazione** della rete e 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 come intreccio sia di territori e di comunità con in servizi e le istituzioni presenti, sia di bisogni e problematiche con potenzialità e risorse.

Numero di ore di formazione previste

La Formazione Generale obbligatoria degli operatori volontari in SCU, è stata strutturata su **42 ore formative** suddivise nell'arco dei primi **6 mesi di servizio**, come indicato nelle nuove Linee Guida del DCR. n. 88 – dd. 31.01.2023.

Le prime due giornate sono state di carattere introduttivo e propedeutico mentre le successive si sono attenute alle materie previste per il percorso di formativo ministeriale, come di seguito descritto:

1^a giornata (5 ore) Presentazione dell'ASUGI (*mission*, organizzazione, progetti SCU)

- **Accoglienza e presentazione da parte dei responsabili del SCU:**
 - Presentazione degli operatori volontari SCU: ½ h interazione attiva
 - Presentazione del ruolo dell'operatore volontario SCU: lezione frontale ½ ora, interazione attiva ½ h
 - Presentazione ruolo OLP (Operatore Locale di Progetto): lezione frontale ½ h
- **Inquadramento ASUGI:**
 - presentazione dei progetti e sedi di servizio: lezione frontale 2 h
 - conoscenza tra gli operatori volontari e OLP: 1 h interazione attiva

2^a giornata (5 ore) Valori e identità del Servizio Civile Universale – 1° parte

- **Identità del gruppo in formazione e patto formativo**
 - introduzione – presupposti: lezione frontale 1h
 - il gruppo in azione: roleplayng/simulazioni 2h
- **Carta di Impegno Etico, diritti e doveri del volontario nella normativa vigente:**
 - lezione frontale: 1h
 - interazione attiva: 1h

3^a giornata (5 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:**
 - Lezione frontale: 1e ½ h
 - Interazione attiva: 1h
- **Il dovere di difesa della Patria - difesa civile non armata e nonviolenta, i principi costituzionali di solidarietà civile:**
 - lezione frontale: 1e ½ h
 - Interazione attiva: 1h

4^a giornata (5 ore) Il/la operatore volontario/a nel sistema Servizio Civile presso l'ASUGI

- **Significato e ruolo del volontario di SCU all'interno dell'Ente**
 - Interazione attiva: 1h
- **Il diritto alla salute ed il sistema sanitario italiano, regionale, locale**
 - Lezione frontale: 1h
- **Il lavoro per progetti, l'integrazione nel team:**
 - interazione attiva: 2h
- **Organizzazione del SCU: figure, disciplina dei rapporti tra Enti e volontari SCU**
 - lezioni frontale ½ h
 - interazione attiva: ½ h

5^a giornata (5 ore) La cittadinanza attiva

- **Formazione civica**
 - lezione frontale: 1h
 - interazione attiva: ½ h
- **Forme di partecipazione e cittadinanza attiva (Terzo Settore, ecc.)**
 - lezione frontale: 1h
 - interazione attiva: 1 e ½ h
- **La rappresentanza degli operatori volontari nel servizio civile**
 - interazione attiva: 1h

6^ giornata (5 ore) La “cassetta degli attrezzi”

- **Comunicazione interpersonale, gestione e trasformazione dei conflitti**
 - simulazioni: 1 e ½ h
 - interazioni attive: 1h
- **Elementi di orientamento al lavoro, redazione curriculum vitae, contrattualistica**
 - lezione frontale: ½ h
 - simulazioni: 1h
 - interazioni attive: 1h

7^ giornata (4 ore) La protezione civile, tutela dell’ambiente e del territorio

- **Protezione civile, difesa dell’ambiente, del territorio e delle popolazioni**
 - lezione frontale: 1h
 - simulazioni: 2h
 - Interazioni attive: 1h

8^ giornata (8 ore) Ricapitoliamo

- **Rielaborazione e approfondimento dei contenuti del percorso di Formazione Generale in funzione delle esperienze di volontariato civile in corso**
 - roleplayng: 2h
 - lezione frontale: 1h
 - simulazioni: 2h
 - interazioni attive: 2h
 - lezione frontale 1h

L’ASUGI si avvale sia di formatori accreditati interni alla propria struttura che di collaboratori professionisti esterni (ACLI aps) che provvedono ad organizzare la formazione, anche con ospiti provenienti dall’ambito del Terzo Settore.

A conclusione del percorso di formazione generale è stato fatto **un lavoro di gruppo finale**, ovvero una *“Valutazione condivisa fra Volontari e OLP”* quale consegna per la formazione dei futuri operatori volontari, utilizzando strumenti per verificare i livelli di apprendimento raggiunti dagli operatori volontari con un *“Piano di monitoraggio autonomo”* (per i dettagli si rimanda al capitolo successivo *“Il monitoraggio dei progetti e della formazione”*).

FORMAZIONE GENERALE 2024-25				
Materie previste nel sistema di formazione		Formatori accreditati ASUGI	Formatori esterni	Ospiti (formatori non accreditati)
1	Accoglienza e presentazione dell'ASUGI (mission, organizzazione, progetti SCU)	2	0	0
2	Valori e identità del Servizio Civile Universale – 1° parte	1	1	0
3	Valori e identità del Servizio Civile Universale - 2° parte	1	1	0
4	Il/la operatore volontario/a nel sistema Servizio Civile presso l'ASUGI	1	0	0
5	La cittadinanza attiva	1	1	0
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

Tabella 20 – Formazione Generale materie obbligatorie ed eventuali facoltative

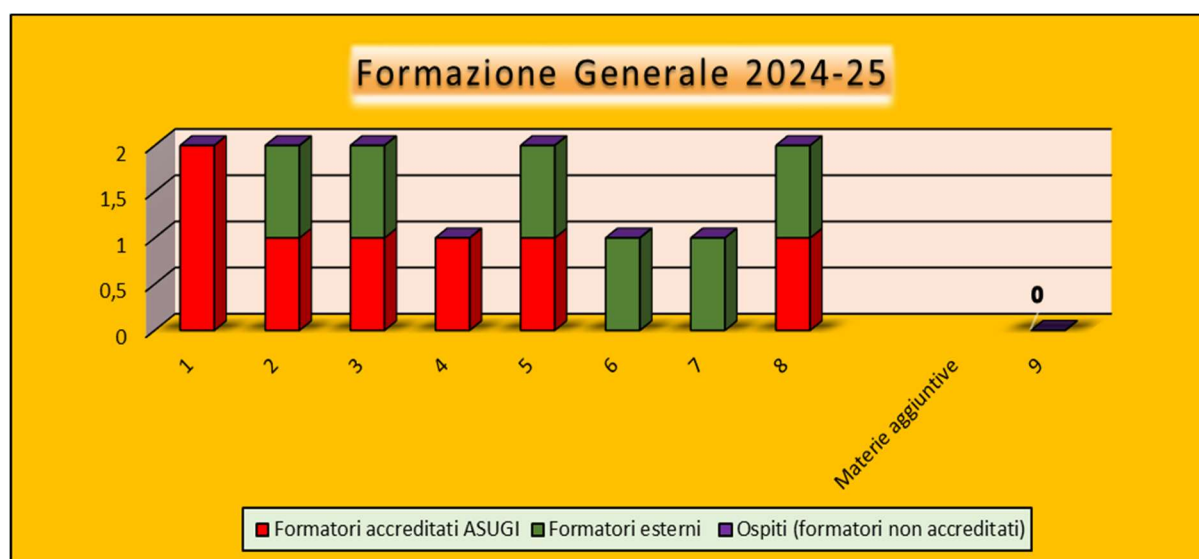


Tabella 21 – Formatori coinvolti nella formazione generale

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. 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 (OLP).

L'obiettivo generale è stato quello di:

- 1) **Acquisire** una adeguata conoscenza del contesto locale, del sistema dei servizi e delle specifiche aree di intervento;
- 2) **Acquisire** gli strumenti e le competenze necessarie per inserirsi proficuamente nelle sedi di assegnazione, per raggiungere le finalità definite nei vari progetti;
- 3) **Conoscere** le norme basilari di sicurezza da rispettare nelle sedi di esecuzione dei diversi progetti;
- 4) **Approfondire** le conoscenze sulle problematiche specifiche dei rispettivi progetti;
- 5) **Acquisire** un bagaglio formativo al termine del Servizio Civile spendibile nel mercato del lavoro.

Metodologia

- ✓ **Attiva – partecipativa** che si è avvalso di:
- Lezioni teoriche frontali seguite da discussione/confronto con i partecipanti;
 - Coinvolgimento diretto dei partecipanti utilizzando diverse tecniche;
 - Visite itineranti per favorire conoscenza trasversale dei progetti attraverso un contatto diretto con i diversi servizi.

Oltre la partecipazione dei volontari ad eventi di formazione interni o esterni (seminari, convegni, conferenze, ecc.) con tematiche inerenti i progetti è stata agevolata/incoraggiata durante tutto il periodo di durata del servizio.

E' stato inoltre distribuito del materiale didattico a tutti i ragazzi.

Contenuti

- ✓ **Moduli comuni a tutti i progetti:**
- Modulo di accoglienza e orientamento nelle sedi
 - Modulo trasversale di formazione informazione sui rischi connessi all'impiego dei volontari nei progetti di servizio civile, organizzato dal Responsabile della Sicurezza. Il modulo di quest'anno è stato della durata di **16 ore** (corso generale di 6 ore + corso specifico di 12 ore) per tutti gli operatori volontari, ed ha trattato i seguenti argomenti:
 - 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, 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

Presentazione ed introduzione dei progetti, degli obiettivi, dei contenuti e della stessa metodologia del percorso formativo. E' stato dato spazio a tutti gli operatori 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 si è reso possibile con 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 ciascun operatore volontario, sia come intreccio di bisogni e problematiche che con potenzialità e risorse.

✓ **Moduli specifici di progetto:** sono moduli specifici suddivisi a seconda del tipo di progetto e delle esigenze (come riportato nelle due tabelle di seguito) che comprendono:

- Numero ore di formazione previste;
- Monte ore previsto per la Formazione Specifica che oscilla da un minimo di 72 a un massimo di 75 ore (come già indicato nelle tabelle sopra) ed è stato così suddiviso:

🚦 **ENTRO IL 90° GIORNO** (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): moduli ad hoc di approfondimento dei progetti

Progetto	GET INVOLVED. Reti e percorsi per la salute mentale		
MODULI	CONTENUTO	FORMATORI	ORE
Modulo Propedeutico 1	<ul style="list-style-type: none"> • Presentazione ed introduzione del progetto, degli obiettivi e della metodologia del percorso formativo 	2	4
Modulo Propedeutico 2	<ul style="list-style-type: none"> • Storia della psichiatria ed evoluzione delle forme dell'assistenza • Il processo della deistituzionalizzazione • L'organizzazione dell'ADSM e il circuito delle sue articolazioni organizzative • Leggi che accompagnano la salute mentale • L'equipe del servizio di salute mentale 	2	8

Modulo propedeutico di formazione e informazione sui rischi connessi all'impiego degli operatori 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, 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
---	--	----------	----------

Tabella 22 – Modulo introduttivo e propedeutico di formazione specifica del progetto “Get Involved”

MODULI	CONTENUTO	FORMATORI	ORE
Modulo 3 Recovery ed empowerment delle persone	<ul style="list-style-type: none"> • Il concetto di recovery • Il concetto di Empowerment • Servizi e percorsi orientati recovery • La Recovery House • L’Empowerment college • Il protagonismo delle persone 	3	8
Modulo 4 Riabilit. e progetto personalizzato	<ul style="list-style-type: none"> • La riabilitazione sociale • Il progetto terapeutico riabilitativo personalizzato • Lo strumento del Budget individuale di salute 	2	4
Modulo 5 I peer support worker	L’esperienza dei Peer support worker nell’ADSM	3	4
Modulo 6 I progetti trasversali	I progetti trasversali dell’ADSM: progetti di Genere, partecipazione familiari, attività e servizi per i giovani	3	4
Modulo 7 L’inserimento lavorativo e la form. al lavoro	Attività, strumenti, procedure, leggi che riguardano l’inserimento lavorativo, la cooperazione sociale, progetti di inclusione socio-lavorativa	2	4
Modulo 8 Diritti, advocacy, soggettività	Da oggetto di cura a soggetto di diritto: Diritti, advocacy, lotta allo stigma e all’esclusione sociale L’iniziativa OMS QualityRights	2	8
Modulo 9 Lavoro di rete e territorio	Lavoro di Rete, Centro Diurno Diffuso, Promozione del benessere e le declinazioni dell’abitare	2	8
Modulo 10 Focus Disturbi Comportamenti Alimentare (DCA)	I disturbi del comportamento alimentare (DCA) in età evolutiva e in età adulta: il percorso terapeutico riabilitativo integrato	2	4
Modulo 11 Focus Salute Mentale dell’età evolutiva	Salute mentale nell’età adolescenziale e giovanile e la transizione. Il Centro Diurno Adolescenti ASUGI	2	8
TOTALE ORE			72

Tabella 23 – Moduli di approfondimento e conoscenza specifiche del progetto “Get Involved”

Progetto:		IN RETE. Promuovere salute con il territorio		
MODULI		CONTENUTO	FORMATORI	ORE
P	Propedeutico	<ul style="list-style-type: none"> Le dipendenze patologiche Le sostanze d'abuso e gli stili di consumo Organizzazione e mission dei Servizi per le Dipendenze I programmi di prevenzione e promozione della salute I programmi socio riabilitativi La gestione della comunicazione e la prevenzione degli atti di violenza nei confronti degli operatori 	3	10
P	Modulo propedeutico di formazione e informazione sui rischi	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, 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

Tabella 24 – Modulo introduttivo e propedeutico di formazione specifica del progetto “In Rete”

MODULI SPECIFICI		CONTENUTO	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 I programmi di sostegno all'abitare 	2	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 prevenzione e promozione alla salute	<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 	2	8
4	Programmi terapeutici integrati con i servizi sanitari del territorio	<ul style="list-style-type: none"> I programmi di prevenzione e cura nell'ambito delle dipendenze da sostanze illegali I programmi terapeutici integrati con i servizi sanitari della salute mentale 	2	8

Moduli di approfondimento tematico		CONTENUTO	FORMATORI	ORE
5	I progetti riabilitativi ed inserimento sociale	<ul style="list-style-type: none"> • I progetti terapeutico e socio riabilitativi personalizzati • Interventi e attività di riduzione del danno e sviluppo di comunità • Lavoro di rete e progettualità dedicate 	1	6
6	I programmi di cura e riabilitazione rivolti a persone con problematiche penali	<ul style="list-style-type: none"> • Le misure alternative alla detenzione e i servizi del Ministero di Giustizia • Percorsi riabilitativi in integrazione con il territorio 	1	6
7	I percorsi terapeutico riabilitativi rivolti al target giovanile	<ul style="list-style-type: none"> • L'accoglienza e la relazione terapeutica • Il Progetto Terapeutico Riabilitativo Individualizzato e i percorsi di presa in carico dell'utenza under 25 • I programmi di formazione e accompagnamento al mondo del lavoro 	2	6
8	I percorsi di salute nelle problematiche alcol correlate	<ul style="list-style-type: none"> • I programmi di prevenzione, cura e riabilitazione nell'ambito delle dipendenze da sostanze legali • I progetti di promozione alla salute 	1	4
TOTALE ORE				75

Tabella 25 – Moduli di approfondimento e conoscenza specifiche del progetto "In rete"

Oltre alla formazione programmata e inserita nei rispettivi progetti, per tutto il periodo di durata del servizio, ci sono state ulteriori occasioni di partecipazione ad eventi formativi interni all'azienda o esterni (seminari, convegni, conferenze, ecc..) che noi abbiamo agevolato ed incoraggiato e le cui tematiche rientravano nell'ambito dei nostri progetti.

La formazione specifica nella fattispecie viene considerata anche come parte integrante del percorso educativo rappresentato dal servizio civile. Nell'approccio adottato, la formazione non ha 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 questo è stata una buona occasione per imparare a mettere in atto le competenze trasversali necessarie alla loro futura entrata nel mondo del lavoro, in parte con la formazione generale, ma soprattutto con il percorso di tutoraggio, previsto da tutti i progetti negli ultimi 3 mesi di servizio (per questo si rimanda all'ultimo paragrafo "Le Competenze acquisite dai volontari").

Progetto formativo per gli Operatori Locali di Progetto

Rivolto a coloro che si occupano di seguire gli operatori 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 INFOSERVIZIO CIVILE** (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 INFOSERVIZIO CIVILE), 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 che agisce 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 gli ambiti. Per tali motivi l'attività di monitoraggio deve risultare rigorosa, costante e completa a più livelli.

1. 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 2023), fino al periodo in cui vengono effettuate le selezioni. In questa fase di transizione si sono presi 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 basata sull'andamento dei progetti, dove sono sempre previsti anche due livelli di monitoraggio in itinere, quest'ultimi suddivisi in due periodi ben distinti, al **termine dei primi sei mesi** e alla **fine del servizio** (in occasione del periodo di tutoraggio). Nel dettaglio sono stati 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).

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, 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 di facilitatori esperti, con o senza la partecipazione 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*” come già accennato nel capitolo precedente, **previsto in ciascun progetto di servizio civile** tramite 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:

- ❑ Scheda di valutazione monitoraggio sul progetto;
- ❑ Scheda di valutazione della qualità percepita dell’attività formativa generale o specifica (a scelta del volontario);

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 il format delle “Schede di valutazione” utilizzate per rilevare i dati del “*Piano di monitoraggio autonomo*” e i relativi dati di quest’anno.

SCHEDA 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:

SCHEDA Monitoraggio sulla Formazione

CORSO DI FORMAZIONE: GENERALE SPECIFICA

PROGETTO DI SERVIZIO CIVILE

“ _____ ”

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA QUALITA' PERCEPITA
DELL'ATTIVITA' 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, come previsto, si suddivide in due fasi temporali di rilevamento, a **6 mesi** e a **12 mesi**, in cui vengono somministrati agli operatori volontari le “*Schede di valutazione*”: nei primi sei mesi in occasione degli incontri programmati di formazione generale; a dodici mesi, ovvero poco prima della 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 generale, alle sedi, ai loro tutor (OLP) e all’ufficio di gestione amministrativa del servizio.

Di seguito si può analizzare la sintesi delle risposte suddivise in percentuale, in modo da avere una panoramica di come gli operatori volontari hanno “vissuto” questo 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
molto rilevante 25%	molto rilevante 7,5%
rilevante 59 %	rilevante 64,5 %
abbastanza rilevante 16%	abbastanza rilevante 20,5%
	poco rilevante 7,5%

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
eccellente 42,5%	eccellente 7%
buona 25%	buona 58%
mediocre 34%	soddisfacente 34%

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 42,5%	molto efficace 21%
efficace 42,5 %	efficace 43,5%
abbastanza efficace 15%	abbastanza efficace 35,5%

Risposte

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

Sempre riferendosi ai dati riportati nelle precedenti tabelle, analizzando le percentuali dei progetti, si può osservare che i valori si discostano abbastanza tra la prima e la seconda parte dell'anno a differenza del 2023-24 che invece risultavano più omogenei. Si deve però anche considerare che nella prima parte del servizio (a sei mesi) gli operatori volontari erano rimasti in 12, in quanto due giovani si sono ritirate già all'avvio del servizio (sedi dell'alcologia del Dipartimento della Dipendenze e della sede DCA – Disturbi comportamento alimentare del Dipartimento di Salute mentale), mentre nella seconda parte dell'anno, i posti lasciati vacanti sono stati poi occupati da due operatori volontari subentranti, risultando in totale 14 operatori volontari (come previsto inizialmente).

C'è comunque stata una risposta positiva rispetto alle aspettative, forse un po' più mitigate nel secondo semestre per quanto riguarda il supporto fornito dagli OLP ... risultano invece migliorate le aspettative per quanto riguardano i progetti.

Monitoraggio della Formazione (generale e specifica)

Anche per la formazione generale e specifica è previsto il rilevamento dei dati e viene suddiviso, come per i progetti, sempre in due fasi temporali a 6 e 12 mesi. Entrambe le schede valutative, di norma, vengono distribuite assieme e, come già specificato nel paragrafo precedente, in concomitanza con gli incontri di formazione generale per i primi **6 mesi** e all'interno delle giornate di tutoraggio a **12 mesi**, ovvero entro l'ultimo mese di servizio. Inoltre da quest'anno, essendo cambiate le linee guida formative, la rilevazione è stata distribuita in due periodi ben distinti: la generale viene valutata soltanto nei primi 6 mesi di servizio, mentre la **specificata a fine servizio**. Infatti questo è stato il **primo anno** che abbiamo svolto la formazione generale in **una sola tranche**, ovvero entro i 180 giorni dall'avvio del servizio, come indicato dalle nuove Linee guida della formazione (Decr. 88 dd. 31/01/2023 e applicata con i nuovi operatori volontari avviati nel 2024).

Le rilevazioni per quanto riguarda la **Formazione generale** di quest'anno indicano un buon grado di apprezzamento, visto che il **91%** la considera importante e il **92%** la ritiene di buona qualità. Da parte nostra siamo molto soddisfatti dell'incremento in positivo, dato che nella precedente tornata di operatori volontari ben il 46% non l'aveva considerata molto efficace ...

La Formazione specifica invece risulta essere abbastanza stabile, considerando che, essendo in parte frammentata fra le sedi, le esperienze percepite dagli operatori volontari, possono essere risultare anche assai diverse tra loro, sia per il contesto del servizio, che per le argomentazioni, oltre al fatto che sono proposte ognuno dai propri referenti OLP. Per questo motivo, ci si attiva per organizzare degli incontri per tutti, anche presso le sedi di servizio, in modo di rendere partecipi anche i ragazzi che sono inseriti negli altri contesti.

Di seguito si può notare nel dettaglio i risultati del sondaggio:

Domanda 1

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

Formazione generale dopo 6 mesi	Formazione specifica dopo 12 mesi
molto rilevante 8,5%	Molto rilevante 35%
rilevante 74,5%	Rilevante 49,5%
abbastanza rilevante 8,5%	abbastanza rilevante 15%
poco rilevante 8,5 %	

Risposte

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

Domanda 2

Come valuta la qualità educativa fornita da questa attività formativa?

Formazione generale dopo 6 mesi	Formazione specifica dopo 12 mesi
eccellente 7,7%	eccellente 28,5%
buona 69,3%	buona 28,5%
soddisfacente 7,7%	soddisfacente 35,5 %
mediocre 7,7%	scarsa 7,5%

Risposte

- Eccellente
- Buona
- Soddisfacente
- Mediocre
- Scarsa

Domanda 3

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

Formazione generale dopo 6 mesi	Formazione specifica dopo 12 mesi
molto efficace 25,5%	molto efficace 42%
efficace 51%	Efficace 15%
abbastanza efficace 42,5%	abbastanza efficace 28%
parzialmente efficace 42,2 %	parzialmente efficace 15%

Risposte

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

E' comunque sempre interessante osservare i dati riportati dai vari monitoraggi che si sono susseguiti nell'arco degli anni e che raccontano sempre il livello di gradimento da parte degli operatori volontari, sia per i **progetti** che per la **formazione**. L'opinione dei ragazzi diventa fondamentale nel momento in cui si deve migliorare la qualità, gli obiettivi e l'insegnamento durante tutto il periodo di servizio civile, auspicando che conclusione di questa "avventura", gli operatori volontari portino sempre con sé un bagaglio di esperienze e di informazioni utili nel loro futuro percorso lavorativo. Per questa ragione le critiche costruttive di chi proviene dall'esterno, riuscendo a cogliere più facilmente una visione d'insieme, sono sempre ben accette!

Quel che è certo, nonostante siano passati alcuni anni, ma che si può riscontrare tutt'ora quotidianamente e che gli strascichi della pandemia continuano a ripercuotersi, trascinandosi dietro le conseguenze di quel periodo. Il fatto reale che per raggiungere la "normalità" ci si debba impegnare a fondo ancora oggi, specialmente in un ambito sociale-sanitario come il nostro, determina uno sforzo che non deve essere mai sottovalutato, ma piuttosto valorizzato.



LA VALUTAZIONE DEI PROGETTI

Come riportato e descritto nel capitolo precedente *“Dati morfologici dei progetti”* (tabelle n. 8 e 9), **due sono stati i progetti inseriti** nel programma *“Territori del possibile”* presentato dall'ASUGI e realizzato in co-progettazione con ACLI aps, CNCA (Comunità di S. Martino al Campo) e ARCI Servizio Civile.

Lavorando in forte sinergia tra di loro e nella comune ottica di coinvolgimento della comunità, i progetti hanno avuto come obiettivo contrastare le crescenti disuguaglianze e i rischi di esclusione, la definizione e l'attuazione degli interventi deve avvenire in una **rete collaborativa tra le istituzioni, sociali, educative, ecc...** (sia pubbliche che private) e tra tutti i soggetti (professionali e non) impegnati in prima linea nell'**assistenza**, nella **cura**, negli interventi di carattere **abilitativo** e **riabilitativo, educativo, formativo**, ecc., coinvolgendo in modo partecipativo anche le persone, le famiglie e le reti sociali di comunità, affinché sviluppino/rinforzino le proprie autonomie e le proprie risorse resilienti. Obiettivi **che rientrano nell'ambito di azione previsti nell'Agenda 2030** (Obiettivo 3 e 11) *“Assicurare la salute il benessere per tutti e tutte le età, favorendo l'accesso ai servizi, per tutelare il diritto alla salute per favorire, in modo di garantire l'autonomia e il benessere delle persone”*.

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 (gli obiettivi sono descritti sempre nel capitolo riferito ai dati morfologici dei progetti), 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”.

La visione sinottica dei 2 progetti mette in evidenza la coerenza reciproca e sono stati riassunti nella seguente tabella:

Progetti			Apporto del progetto alla realizzazione della strategia complessiva del programma	
ENTE/ Progetto	Obiettivo specifico	Target principale	Percorsi di autonomia, recovery, empowerment nella cornice dei diritti umani	Rafforzamento delle azioni di rete tra soggetti e nella/con la comunità
IN RETE Promuove re salute con il territorio	Favorire l'emersione del bisogno sommerso e l'accesso ai servizi e promuovere una cultura della salute e della partecipazione	Personi in carico ai Servizi per le Dipendenze e soggetti a rischio	Le attività del progetto mirano a rafforzare sia le strategie di intercettazione del bisogno sommerso (progetti di prevenzione e di prossimità) sia le competenze relazionali e sociali delle persone con problematiche conclamate di dipendenza, attraverso un supporto ai percorsi di cura, ai programmi di inclusione, formazione-lavoro, a opportunità di relazione e partecipazione attiva alla vita sociale	Il progetto integra l'azione del Servizio nella costruzione attiva di reti formali e informali sul territorio per l'organizzazione di attività di contrasto all'esclusione sociale e allo stigma, con una particolare attenzione alla co-progettazione con gli Enti formativi e con le diverse Associazioni e gli attori del territorio

GET INVOLVED Reti e percorsi per la salute mentale	Rafforzare le capacità delle persone di esprimere bisogni e risolvere le proprie problematiche, attraverso processi di empowerment dei singoli e dei contesti	Persone in contatto con i servizi di salute mentale (con priorità a giovani e "età di mezzo")	Le attività del progetto mirano da un lato alla promozione delle life skills e della crescita del supporto informale tra pari soprattutto tra i più giovani, dall'altro alla cura del benessere psicofisico e all'aumento della consapevolezza di sé (capability approach) per le persone dell'età di mezzo che rischiano di essere "perse di vista", attraverso azioni mirate all'empowerment della persona e del suo contesto	Il progetto si prefigge di rafforzare l'accesso e ampliare la rete di attività, programmi, risorse formali/informali e il coinvolgimento dell'intera comunità per contrastare lo stigma e l'esclusione di persone con problemi di salute mentale potenziando, in particolare, la rete di opportunità secondo l'approccio di "Centro Diurno Diffuso"
---	---	---	---	---

Tabella 26 – Schema riassuntivo dei due progetti riferiti al programma "Territori del possibile"

Il progetto "**Get involved. Reti e percorsi per la salute mentale**" relativo all'area salute mentale, ha avuto come rispondere alla necessità di costruire e rafforzare le reti territoriali e di comunità, per favorire la partecipazione alle opportunità di inclusione sociale e per garantire la continuità terapeutica delle persone con disagio mentale in contatto con i servizi al fine di **contenere il rischio di aumento delle disuguaglianze** già esistenti, da un lato, e al contempo accrescere il rispetto ed il pieno riconoscimento dei diritti di cittadinanza di persone seguite e/o in contatto con i servizi di Salute Mentale, contribuendo ad affermare una cultura positiva della salute mentale e della ripresa/recovery. Il progetto si è inteso rivolgere, per le ragioni che abbiamo già approfondito, una particolare attenzione:

➤ **Giovani (fascia d'età 18-30) in contatto con i servizi di salute mentale e loro familiari** per:

- Prevenzione delle situazioni di crisi e sviluppo della capacità di fronteggiamento della crisi stessa
- Ricerca di possibili interessi e talenti da sviluppare
- Favorire la conoscenza e l'accesso ai diritti
- Favorire i percorsi di recovery ed empowerment per aumentare la resilienza
- Costruzioni di reti formali ed informali per contrastare l'isolamento
- Acquisizione life skills per favorire il fronteggiamento delle situazioni di vita e promuovere l'autonomia

➤ **Persone (prevalentemente giovani, a partire dai 16anni) che manifestano un disturbo del comportamento alimentare (DCA) e loro familiari** per:

- Contrastare la disinformazione
- Ridurre l'isolamento delle persone a rischio
- Ridurre il pregiudizio e l'auto-stigmatizzazione
- Ridurre i tempi tra i primi segnali del problema e la presa in carico
- Adottare uno stile di vita più sano per la prevenzione dei disturbi metabolici
- Non rinunciare ad abitudini di vita sane anche con l'ausilio delle tecnologie

➤ **Giovani under 21 anni (fascia 12-21) presi in carico dalla SC neurosviluppo e psicopatologia** per:

- Favorire i percorsi di recovery ed empowerment per aumentare la resilienza
- Costruire e supportare reti formali ed informali per contrastare l'isolamento
- Ridurre il pregiudizio e l'auto-stigmatizzazione
- Ricerca di possibili interessi e talenti da sviluppare
- Supportare l'acquisizione life skills per favorire il fronteggiamento delle situazioni di vita e promuovere l'autonomia

LE COMPETENZE ACQUISITE DAGLI OPERATORI VOLONTARI

Introduzione

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 sicuramente un'occasione per svolgere un'attività di impegno sociale e civile, acquisire e sviluppare competenze utili nella ricerca di un 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; oltre al fatto che dal 21 giugno 2023 con la legge n. 74 è prevista per gli ex operatori volontari che hanno terminato positivamente il percorso di servizio civile, **una riserva di posti pari al 15%, in tutti i concorsi pubblici.**

Quando si parla di competenze, possiamo anche indicare una vera sinergia tra quelle formali, tecniche e operative, acquisite in tutto il periodo di attività di servizio civile. Sono abilità che provengono dalla formazione e di tutte le competenze trasversali, che fanno parte del bagaglio esperienziale costruito nel contesto al quale ci si riferisce quando si lavora in gruppo, con la 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

Arrivati all'ultimo, ma non meno importante capitolo, dedicato al riconoscimento e alla valorizzazione del servizio svolto dagli operatori volontari ... l'ASUGI, a chi ne fa richiesta, rilascia un l'attestato "specifico" (sempre previsto in tutti i nostri progetti) che comprende le competenze che l'operatore volontario ha potuto acquisire, attraverso la realizzazione delle esperienze maturate nei propri ambiti progettuali. L'attestato viene predisposto in occasione del periodo di tutoraggio (vedi "Misura aggiuntiva" nel paragrafo successivo), in collaborazione con l'operatore volontario e il suo OLP di riferimento. Al suo interno sono 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:**

Competenze chiave di cittadinanza

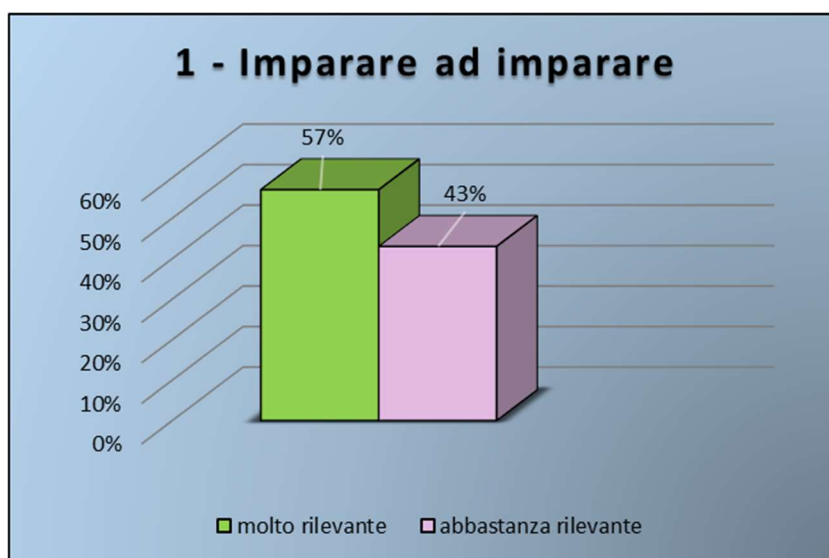
1. Imparare ad imparare
2. Progettare
3. Comunicare e comprendere
4. Collaborare e partecipare
5. Agire in modo autonomo e responsabile
6. Risolvere problemi
7. Individuare collegamenti e relazioni
8. Acquisire ed interpretare l'informazione

Tramite queste definizioni si riesce facilmente individuare le esperienze acquisite dall'operatore volontario. Per questo motivo, l'azienda riporta i dati degli attestati specifici a livello statistico, in modo da poter capire, sia l'indice di gradimento da parte dei volontari, che la qualità del servizio in cui hanno operato.

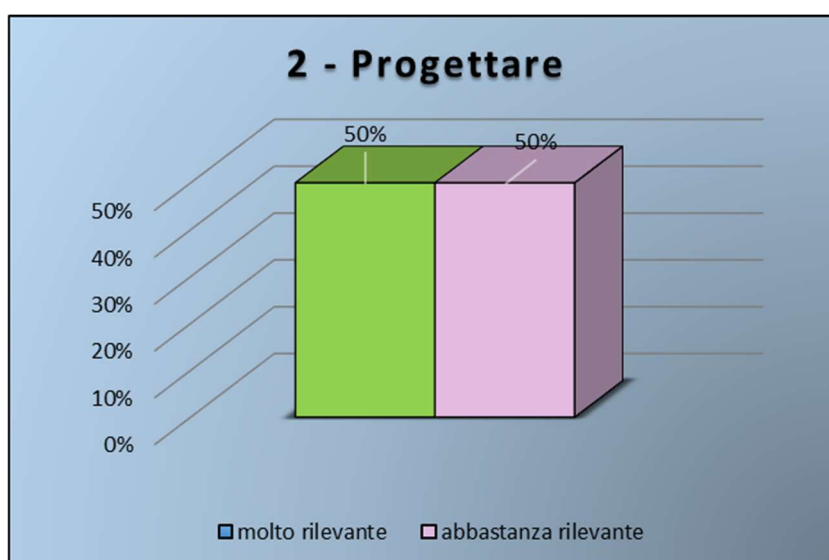
Di seguito si riportano i dati statistici, delle risposte di autovalutazione di ciascun operatore volontario inserite nell'*attestato specifico* tramite l'esposizione in chiavi di cittadinanza e ricavate in base alle competenze acquisite. Quest'anno in modo particolare il grado di soddisfazione risulta molto alto e questo indica che gli obiettivi aziendali, per quanto riguarda il servizio civile, sono stati raggiunti!!

Questi ragazzi hanno concluso il loro percorso con un notevole bagaglio di esperienza che metteranno in pratica negli avvenire e che sarà utile per la ricerca del lavoro.

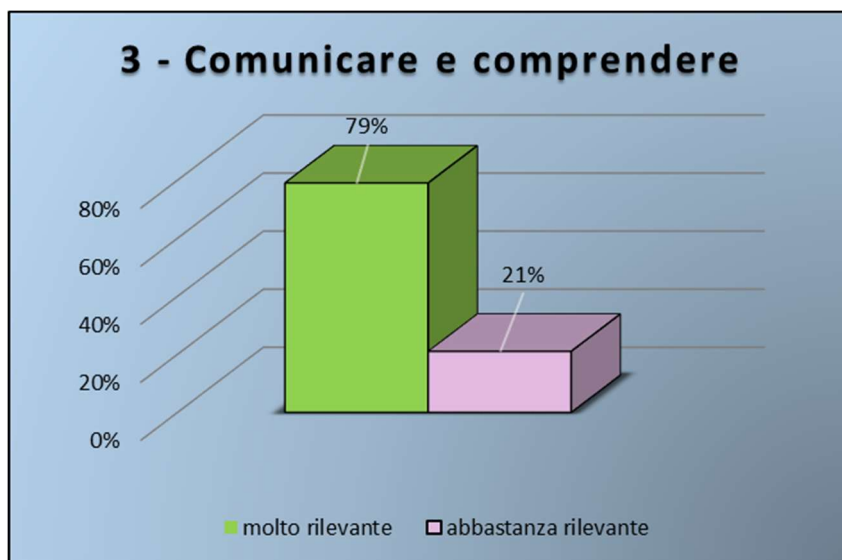
1) Imparare ad imparare - Organizzare il proprio apprendimento, individuando, scegliendo ed utilizzando varie fonti e varie modalità di informazione e di formazione (formale, non formale e informale), anche in funzione dei tempi disponibili, delle proprie strategie e del proprio metodo di studio e di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



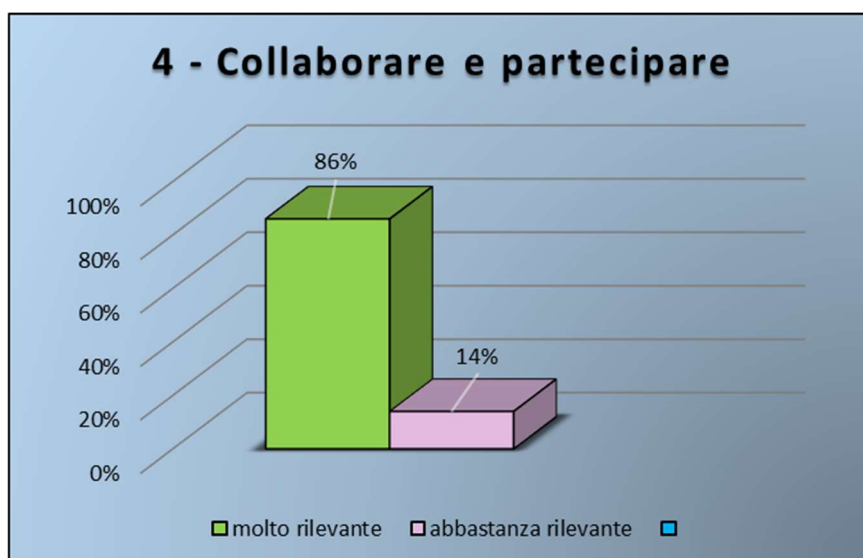
2) Progettare - elaborare e realizzare progetti riguardanti lo sviluppo delle proprie attività di studio e lavoro, utilizzando le conoscenze apprese per stabilire obiettivi significativi e realistici e le relative priorità, valutando i vincoli e le possibilità esistenti, definendo strategie di azione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



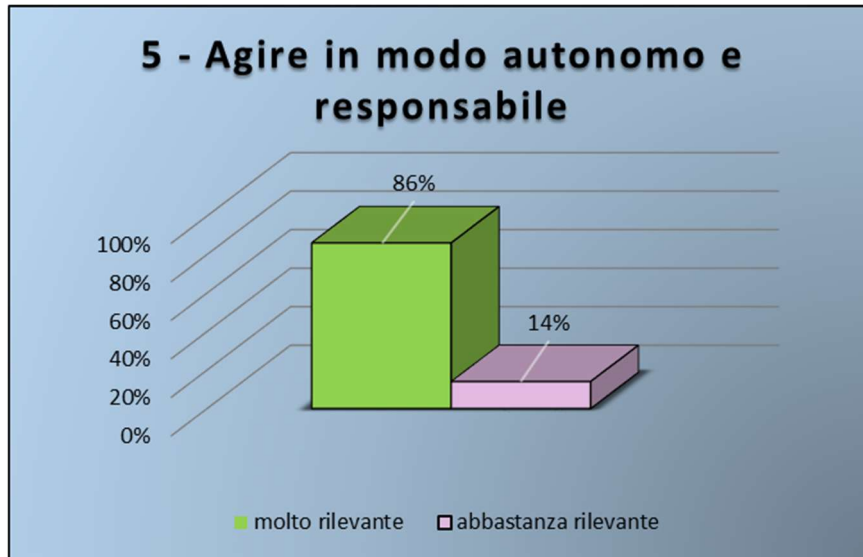
3) Comunicare e comprendere messaggi di genere diverso (quotidiano, letterario, tecnico, scientifico) e di complessità diversa, trasmessi utilizzando linguaggi diversi (verbale, matematico, scientifico, simbolico, ecc.) mediante diversi supporti (cartacei, informatici e multimediali) o rappresentare 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).



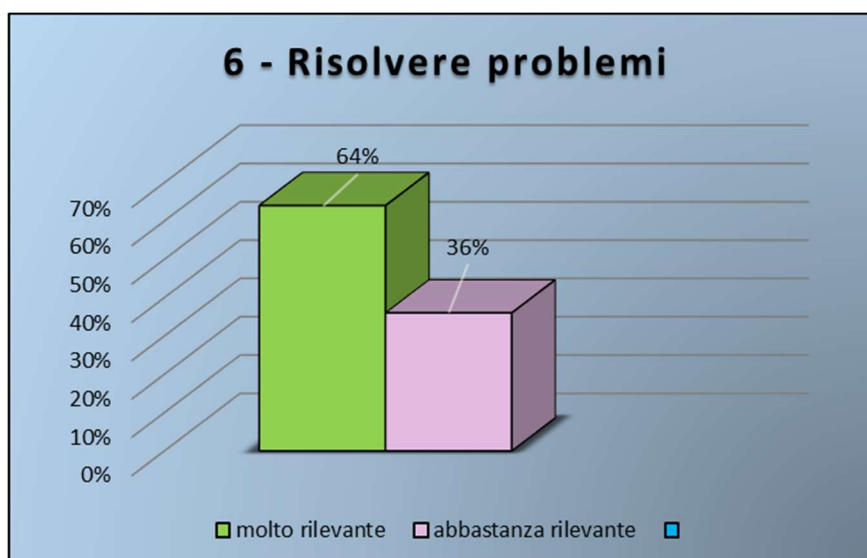
4) Collaborare e partecipare - interagire in gruppo, comprendendo i diversi punti di vista, valorizzando le proprie e le altrui capacità, gestendo la conflittualità, contribuendo all'apprendimento comune ed alla realizzazione delle attività collettive, nel riconoscimento dei diritti fondamentali degli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



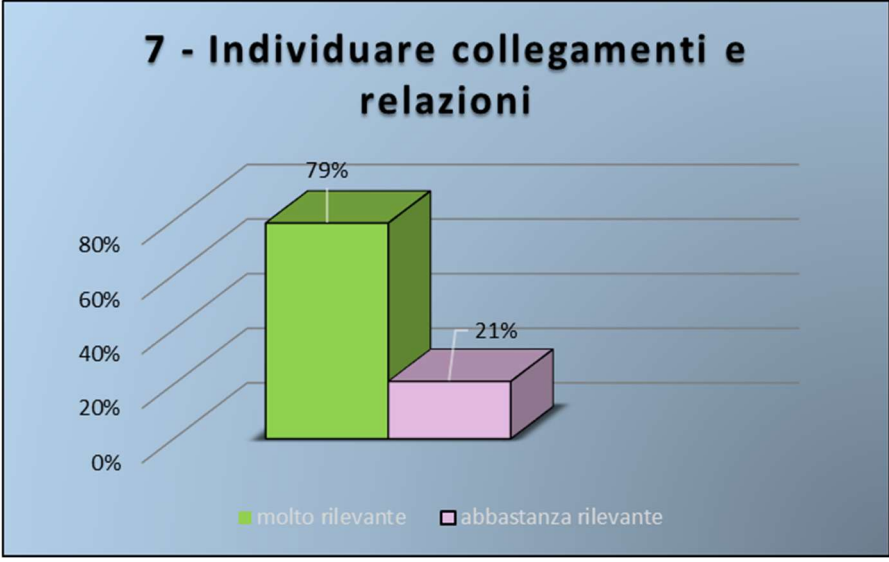
5) Agire in modo autonomo e responsabile - sapersi inserire in modo attivo e consapevole nella vita sociale e far valere al suo interno i propri diritti e bisogni riconoscendo al contempo quelli altrui, le opportunità comuni, i limiti, le regole, le responsabilità.



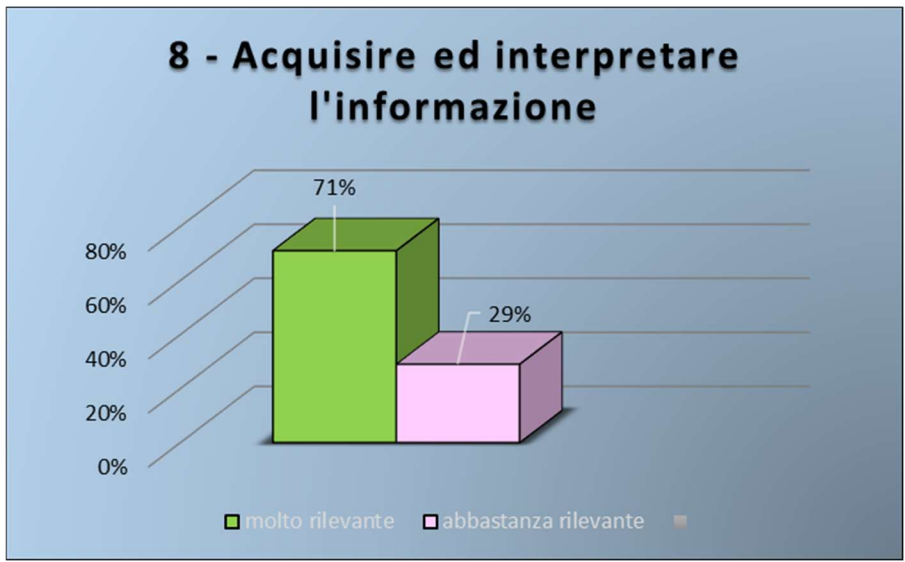
6) Risolvere problemi - affrontare situazioni problematiche costruendo e verificando ipotesi, individuando le fonti e le risorse adeguate, raccogliendo e valutando i dati, proponendo soluzioni utilizzando, secondo il tipo di problema, contenuti e metodi delle diverse discipline.



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 ai 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_authorized_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**, da realizzare 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 sempre 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 che poi saranno riportate nell'attestato specifico;
- 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**:

- 1.a Analizzare e ricostruire le proprie competenze - Ricognizione peer to peer (laboratorio di gruppo di 3 ore)
- 1.b Analizzare e ricostruire le proprie competenze - Ricostruire il percorso di SCU (laboratorio di gruppo di 3 ore)
- 2. Gli strumenti per presentarsi e raccontarsi nel mercato del lavoro (attività e laboratorio di gruppo di 3 ore)

- 3. L'ABC della Ricerca Attiva del Lavoro (laboratorio di gruppo, 2 incontri da 2 ore)
- 5. Quando il progetto è l'impresa (attività di gruppo, 2 incontri da 2 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	ore	11° mese di servizio				12° mese di servizio			
		1.sett	2.sett	3.set	4.sett	1.sett	2.sett	3.sett	4.sett
1.a Analizzare e ricostruire le proprie competenze - Ricognizione peer to peer (laboratorio di gruppo)	3								
1.b Analizzare e ricostruire le proprie competenze - Ricostruire il percorso di SCU (laboratorio di gruppo)	3								
2. Gli strumenti per presentarsi e raccontarsi nel mercato del lavoro (attività e laboratorio di gruppo)	3								
3. L'ABC della Ricerca Attiva del Lavoro (laboratorio di gruppo)	4								
4. Il mio cv, il mio progetto (incontri individuali di 4 ore suddivise in 2 incontri da 2 ore ciascuno)	4								

Tabella 27 – Prospetto di distribuzione delle tempistiche attinenti alle ore di tutoraggio

Nello specifico:

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 invernare 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 evidenzi, 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 accompagnata 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 14 marzo 2025 al 19 maggio 2025**, ovvero nei tempi previsti dal progetto.

L'attività di gruppo è stata strutturata in 6 incontri in sessione plenaria (tutti e 14 i ragazzi) della durata complessiva di 17 ore. Si è poi provveduto ad organizzare due momenti di recupero dell'attività di gruppo per quei volontari che non avevano raggiunto il monte ore minimo di frequenza previsto, per un totale di ulteriori 11 ore, mentre 14 sono stati gli incontri individuali. Il totale complessivo di ore erogate è stato pari a **74**.

Attività svolte e risultati conseguiti:

I laboratori di gruppo e i 6 incontri in sessione plenaria della durata di 2 o 3 ore, sono stati caratterizzati da un approccio molto operativo ed improntati sul fare, sviluppati con 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)
-  ABC della Ricerca attiva del lavoro- parte 1 (2 ore)
-  ABC della Ricerca attiva del lavoro- parte 2 (2 ore)
-  Quando il progetto è l'impresa - parte 1 (2 ore)
-  Quando il progetto è l'impresa - parte 2 (2 ore)

In questi ultimi due moduli agli operatori volontari è stata proposta un'attività di sviluppo di un'idea progettuale/imprenditoriale per l'avvio di un Hub dedicato alla ricerca attiva del lavoro.

Le ragazze hanno partecipato attivamente ed operativamente alle proposte del percorso e sono state stimolate 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 a quelle specifiche e trasversali, 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 dai progetti nell'ambito dell'**attestato specifico** e delle **chiavi di cittadinanza** (pag. 53). Al termine del percorso di tutoraggio a tutti i ragazzi è stato somministrato il 2° questionario di "*Monitoraggio e valutazione dei progetti*" (vedi pag. 36).

Concludendo: Le azioni di tutoraggio per l'anno 2024/2025 sono state puntualmente calendarizzate, infatti le attività di gruppo sono partite dall'**14 marzo**, permettendo la conclusione totale dell'attività (incontri individuali compresi), entro il **19 maggio 2025**.

Per quanto riguarda l'obiettivo del tutoraggio, come in precedenza, è stato quello di accompagnare il gruppo verso la chiusura dell'esperienza di servizio civile. L'attività di tutoraggio è risultata coinvolgente, portando gli operatori volontari a partecipare con costanza alle attività proposte e permettendo di proseguire il percorso senza intoppi. Hanno risposto favorevolmente e in modo davvero propositivo rispetto alle tematiche ed alle attività proposte, conducendo i partecipanti nell'individuazione delle proprie competenze e propensioni personali. Ogni tema ed attività ha avuto l'obiettivo, sia di concludere questa esperienza di servizio civile, sia di proiettarsi verso scelte future con una maggiore auto-consapevolezza.