



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Scuola di Medicina e Chirurgia

Dipartimento di Scienze Cardio-Toraco-Vascolari e Sanità Pubblica

Corso di Laurea Magistrale in Scienze delle Professioni Sanitarie della Prevenzione

Presidente: Prof.ssa Maria Luisa Scapellato

Tesi di Laurea Magistrale

**Analisi del contesto organizzativo e proposte di miglioramento per le guide
di tirocinio dell'Azienda ULSS 6 Euganea**

Relatore: Prof.ssa Mirka Grigoletto

Correlatore: Dott.ssa Silvia Scaffidi Domianello

Studente: Angela Introini

Matricola: 2031016

ANNO ACCADEMICO 2021-2022

ABSTRACT

Il tirocinio curriculare del corso di laurea in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, si svolge principalmente nelle Aziende sanitarie del Servizio Sanitario Regionale e rappresenta per lo studente un'occasione importante di apprendimento dall'esperienza e di sviluppo delle competenze necessarie per l'esercizio della professione. Durante il tirocinio lo studente ha la possibilità di affiancare personale esperto che lo guida con la finalità di trasmettere il sapere pratico, che assieme al sapere cognitivo, caratterizza e salda il processo formativo. Il tirocinio è un momento di socializzazione e di ingresso nel mondo del lavoro e permette l'acquisizione di abilità pratiche e di relazione proprie della professione.

Considerata l'esperienza lavorativa di tre anni all'interno del Dipartimento di prevenzione dell'Azienda ULSS 6 Euganea e l'attività di tutoraggio svolta durante questi anni, considerato, inoltre, il periodo di tirocinio svolto presso l'Area formazione della UOC Direzione delle professioni sanitarie della stessa AULSS, sono state individuate alcune criticità nella presa in carico dello studente da parte delle guide di tirocinio aziendali del corso di laurea in Tecniche della prevenzione dell'ambiente e dei luoghi di lavoro,.

Alla luce di quanto sopra, considerata la necessità di individuare un argomento di tesi a conclusione del percorso di studi in Scienze delle professioni sanitarie della prevenzione dell'Università degli studi di Padova, considerato, inoltre, l'interesse e l'inclinazione personale verso l'argomento, sono state gettate le basi del lavoro di tesi. Per prima cosa è stata fatta un'analisi e descrizione del modello esistente attualmente messo in atto; in seguito, per rendere oggettive le criticità individuate, sono stati coinvolti gli *stakeholder*, ovvero le guide di tirocinio dell'AULSS, somministrando un questionario online attraverso "Moduli google", un servizio che permette di realizzare moduli, collezionare i risultati automaticamente e visualizzarli con facilità. Oltre il 70% dei soggetti coinvolti ha scelto di partecipare all'indagine e, sulla base dei risultati pervenuti, sono state elaborate alcune proposte, in un'ottica di miglioramento del processo e di valorizzazione della funzione di guida di tirocinio.

INDICE

PREMESSA.....	3
1. INTRODUZIONE.....	5
1.1 EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA NAZIONALE.....	5
1.2 EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA REGIONALE.....	7
2. SCOPO DELLO STUDIO.....	9
3. ANALISI DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO.....	13
3.1 L’AULSS 6 EUGANEA E IL DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE.....	13
3.2 I TECNICI DELLA PREVENZIONE ALL’INTERNO DELL’AULSS 6 EUGANEA.....	16
3.3 IL TIROCINIO CURRICULARE IN AULSS 6 EUGANEA.....	19
3.4 IL TIROCINIO CURRICULARE DEL CdL IN TECNICHE DELLA PREVENZIONE NELL’AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO.....	21
4. MATERIALI E METODI.....	23
4.1 CARATTERISTICHE DEL QUESTIONARIO PREDISPOSTO.....	24
4.2 PREDISPOSIZIONE E SOMMINISTRAZIONE.....	25
5. RISULTATI.....	27
5.1 ANALISI E DISCUSSIONE DOMANDE “CHIUSE”.....	27
5.2 ANALISI E DISCUSSIONE DOMANDE “APERTE”.....	35
6. AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....	39
6.1 PROPOSTA DI GESTIONE DELLA CRITICITA’ PRINCIPALE.....	39
6.2 ULTERIORI PROPOSTE.....	44
7. CONCLUSIONI.....	47
8. PRINCIPALI RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI.....	49
9. SITOGRAFIA.....	52
10. ICONOGRAFIA.....	53
11. ALLEGATI.....	54

PREMESSA

Il termine tutor, di origine latina, deriva dal sostantivo tutor e dal verbo *tueri*: è colui che cura, che sostiene, che protegge, che dà sicurezza. Esistono anche termini vicini come mentore (in inglese *mentor*) che deriva dall'amico di Ulisse divenuto poi maestro e guida di Telemaco in sostituzione del padre, o come counselor dal latino *consulo* (prendersi cura, provvedere a). Il tutor è quindi una figura ben conosciuta nel panorama pedagogico presente sin dall'antichità, che si è rafforzata dal Medioevo in poi, in particolare presso gli ordini religiosi detentori di cultura e di mezzi di trasmissione del sapere come la lettura e la scrittura. Il tutor è un professionista che ha la funzione principale di facilitare gli apprendimenti sul campo dello studente. Diversi studi sostengono l'importanza dell'affiancamento di un tutor per sostenere e garantire il raggiungimento di risultati coerenti con il progetto formativo e per migliorare la qualità della pratica professionale.

Nei corsi di laurea delle Professioni sanitarie, le attività formative professionalizzanti, delle quali il tirocinio è parte integrante, sono il frutto di una progettazione che tiene conto in primo luogo degli obiettivi formativi che lo studente dovrà raggiungere, di vincoli imposti dalle norme vigenti, e dal mutare del contesto sanitario, nel quale l'applicazione delle competenze professionali si rimodula continuamente sulla base dei problemi prioritari di salute dell'utente e della collettività.

Il tirocinio rappresenta una modalità insostituibile per apprendere il ruolo professionale attraverso l'integrazione del sapere con la prassi operativa e organizzativa. Consiste nella partecipazione dello studente all'attività della struttura ospitante finalizzata alla conoscenza del mondo del lavoro. Facilita i processi di elaborazione ed integrazione delle informazioni e delle conoscenze con l'esperienza, promuove il progressivo superamento di immagini idealizzate della professione e aiuta lo studente a confermare la scelta e ad apprezzare la dimensione funzionale, gerarchica, relazionale ed interprofessionale dei servizi, così come i valori, le abilità e i comportamenti lavorativi. Si tratta di un'esperienza formativa e non di un pre-inserimento lavorativo. L'esperienza del mondo reale, infatti, permette allo studente di affrontare situazioni uniche e complesse che sono di difficile disamina attraverso i soli approcci teorici. Inoltre, offre allo studente la possibilità non

solo di imparare a fare ma piuttosto di pensare sul fare, di approssimarsi ai problemi, di interrogarsi sui significati delle esperienze fatte. Durante le attività di tirocinio lo studente partecipa all'impostazione di strategie operative relative all'esercizio di specifiche attività. L'organizzazione delle strategie riguarda non solo gli aspetti tecnici (utilizzo di strumentazione, linguaggi appropriati, procedure operative, ecc.), ma anche aspetti relazionali come lavorare in gruppo e coordinarsi nel contesto lavorativo.

1. INTRODUZIONE

1.1 EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA NAZIONALE

La prima disciplina sui tirocini formativi e di orientamento è entrata in vigore con l'art. 18, Legge 24 giugno 1997, n. 196 "Norme in materia di promozione dell'occupazione" e con il regolamento attuativo D.M. 25 marzo 1998, n. 142 "Regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'articolo 18 della Legge 24 giugno 1997, n. 196, sui tirocini formativi e di orientamento.

Non ci sono state modifiche legislative sino al 2011 e al 2012, quando il legislatore ha deciso di provvedere al riordino dell'istituto dei tirocini formativi e di orientamento: nel 2011, attraverso l'articolo 11 del Decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, dichiarato poi incostituzionale dalla Corte costituzionale, con sentenza 11-19 dicembre 2012, n. 287 in quanto la materia è da attribuirsi alla competenza residuale delle Regioni; nel 2012 con l'articolo 1, commi 34-36 della Legge n. 92/2012 recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" dove il legislatore affida la definizione di linee guida condivise al fine di fornire una cornice nazionale in materia di tirocini formativi e di orientamento, ad un Accordo da concludersi in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano. Tale accordo è stato poi adottato il 24 gennaio 2013, repertorio atti n. 1 recante "Linee guida in materia di tirocini".

La Regione del Veneto ha reso conforme all'Accordo Stato-Regioni sopra citato un precedente provvedimento attuativo dell'art. 41 della Legge Regionale 13 marzo 2009 n.3, emanando la DGR n. 1324 del 23 luglio 2013 "Disposizioni in materia di tirocini, ai sensi dell'accordo Conferenza Stato Regioni e Province autonome del 24 gennaio 2013".

Da un esame della normativa si evince, tuttavia, che il legislatore ha provveduto a regolamentare unicamente i tirocini extra-curricolari, mentre i tirocini curricolari sono esclusi dall'ambito di applicazione, in quanto valgono le previsioni dei piani di studio e di offerta formativa.

Con nota prot. n. 13/Segr./0004746 del 14 febbraio 2007 sono definiti i tirocini curriculari come “i tirocini formativi e di orientamento inclusi nei piani di studio delle Università e degli istituti scolastici sulla base di norme regolamentari..., la cui finalità non sia direttamente quella di favorire l’inserimento lavorativo, bensì quella di affinare il processo di apprendimento e di formazione con una modalità di cosiddetta alternanza tra studio e lavoro”.

In base al Decreto Interministeriale 19 febbraio 2009 gli ordinamenti didattici dei corsi di laurea delle Professioni Sanitarie (ex Legge 251/2000) devono assicurare agli studenti la possibilità di acquisire le conoscenze e le abilità relative all’ambito delle attività didattiche tecnico-pratiche indispensabili ai fini dell’esercizio della professione. In particolare i crediti da acquisire con il tirocinio, i laboratori e le attività pratiche, non possono essere inferiori a 60 CFU. L’attività formativa pratica e di tirocinio deve essere svolta con la supervisione e la guida di tutori professionali appositamente formati e assegnati così come previsto dall’art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo n. 502/1992 s.m.i.

Alla luce di quanto sopra, appare evidente che l’attività didattica tecnico-pratica prevista nei piani di studio dei corsi universitari delle Professioni sanitarie non può che rientrare nella fattispecie del “tirocinio curriculare”, e non risulta sottoposta ad altra disciplina se non quella regolata dal Decreto Interministeriale 19 febbraio 2009 “Determinazione delle classi delle lauree delle professioni sanitarie”, o più in generale dal D.Lgs 502/92, art. 6, comma 3 il quale dispone che “la formazione del personale sanitario infermieristico e ostetrico, tecnico, della riabilitazione e della prevenzione avviene in sede ospedaliera, ovvero presso altre strutture del S.S.N. ed istituzioni private accreditate, e che per tale finalità le Regioni e le Università attivano appositi protocolli d'intesa per l'espletamento dei corsi di studio”.

1.2 EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA REGIONALE

È emersa la necessità per la Regione del Veneto di intervenire al fine di impostare un modello organizzativo del "sistema-formazione di base" con riferimento alla formazione degli operatori sanitari nell'ambito dei corsi di laurea i cui tirocini trovano svolgimento presso le aziende sanitarie autorizzate dalla Regione del Veneto, e di focalizzare le funzioni, le attività e gli obiettivi aziendali.

In questo contesto, è stata approvata dalla Giunta regionale la deliberazione n. 1439 del 05 agosto 2014 “Direttive in materia di organizzazione aziendale delle attività inerenti la formazione del personale infermieristico e ostetrico, tecnico, della riabilitazione e della prevenzione, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs 502/92 s.m.i.”. Si delineano le funzioni attribuite al personale dipendente del Servizio Sanitario Regionale, impegnato nell'ambito della formazione delle professioni sanitarie, nonché ulteriori indicazioni di carattere organizzativo, funzionali alla definizione del sistema. Nell'allegato A alla delibera viene fatta una distinzione tra le aziende sanitarie sedi di corsi di studio delle professioni sanitarie e le aziende sanitarie sedi di attività di tirocinio; viene individuato personale dipendente del Servizio Sanitario Regionale, adibito alle seguenti funzioni:

- referente organizzativo aziendale per i tirocini;
- tutor didattico aziendale;
- guida di tirocinio aziendale.

A decorrere dall'anno accademico 2014/2015 il rapporto di collaborazione tra la Regione e gli Atenei di Padova e di Verona è stato disciplinato dal “Protocollo d'intesa per la formazione delle professioni sanitarie di cui alla Legge 251/2000” il cui schema è stato adottato con provvedimento di Giunta regionale n. 581 del 05 maggio 2016. Il testo è stato sottoscritto in data 7 luglio 2016 ed infine è stato rinnovato dalle parti prorogando la vigenza dal primo triennio sino all'anno accademico 2019/2020.

In seguito, è stata ravvisata la necessità di sottoscrivere un nuovo protocollo d'intesa le cui disposizioni mantengono inalterato il rapporto già delineato. Tale protocollo è stato adottato con provvedimento di Giunta regionale n. 1300 del 08 settembre 2020 da applicarsi a decorrere dall'a.a. 2020/2021.

Anche il Piano socio sanitario della Regione Veneto 2019-2023 al punto 16 “Rapporti con l’Università” sottolinea come la formazione dei professionisti sanitari è resa possibile attraverso una stretta collaborazione tra Servizio Sanitario Regionale e Università, che consente, attraverso la compenetrazione della funzione didattica con l’assistenza, lo sviluppo di professionisti competenti rispetto ai bisogni clinici nei vari contesti aziendali. Questa reciproca leale collaborazione deve essere funzionale a incrementare l’efficacia e l’efficienza dell’una e dell’altra nel perseguimento dei rispettivi compiti istituzionali. Si invitano in sostanza gli Enti a creare nuovi modelli organizzativi per favorire la formazione dei professionisti che, in seguito, andranno a lavorare.

2. SCOPO DELLO STUDIO

Il presente elaborato di tesi è frutto dell'esperienza all'interno dell'Area formazione della UOC Direzione delle professioni sanitarie dove la scrivente ha svolto il tirocinio del secondo anno del corso di laurea in Scienze delle professioni sanitarie della prevenzione. La Direzione delle professioni sanitarie, di cui alla Legge 251/2000, è una struttura complessa a valenza aziendale che opera in staff al Direttore sanitario e collabora con tutte le altre figure apicali e professionalità aziendali.

Nelle Aziende sanitarie della Regione Veneto la materia della formazione universitaria delle Professioni sanitarie, nonché il pool di personale a tempo pieno individuato e demandato a tale ambito dal Direttore generale (coordinatori aziendali delle attività formative professionalizzanti, tutor didattici aziendali, referente organizzativo aziendale per i tirocini, personale amministrativo), afferiscono alla Direzione delle professioni sanitarie, così come definito dalla Legge regionale n. 23 del 29 giugno 2012.

Nell'AULSS 6 Euganea, come da Atto aziendale pubblicato con delibera del Direttore Generale n. 985 del 31/12/2021, la UOC Direzione delle professioni sanitarie è articolata in quattro aree di responsabilità:

- Area risorse umane;
- Area modelli organizzativi e assistenziali;
- Area formazione;
- Area corso di laurea in infermieristica.

È compito dell'Area formazione l'analisi dei fabbisogni formativi del personale afferente alle professioni sanitarie, il supporto e la pianificazione dei relativi interventi, in integrazione con le altre aree, compresa la formazione universitaria, così come indicato dalla DGRV 1439/2014.

Il mandato iniziale del tirocinio è stato di individuare tra i Tecnici della prevenzione, coloro che avessero svolto quest'anno la funzione di guida di tirocinio aziendale per gli studenti del corso di laurea in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, affinché fossero inseriti nella delibera del Direttore generale per l'anno

accademico 2021-2022. La funzione di guida, infatti, è attribuita dal Direttore generale con proprio provvedimento; l'incarico è annuale e s'intende automaticamente rinnovato salvo diversa determinazione.

Da questo lavoro è emersa la prima criticità, ovvero la presenza nelle precedenti delibere, dei nominativi di alcuni colleghi che non svolgevano questa funzione e, al contrario, l'assenza di altri colleghi che lo svolgevano abitualmente o l'avevano svolto in passato.

Questa problematica deriva da un'altra più importante, cioè la mancanza di un Tutor didattico aziendale per il corso di laurea in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, così come previsto dall'Allegato A alla DGR n. 1439 del 05 agosto 2014, con il compito di organizzazione e gestione, dei percorsi di tirocinio all'interno dell'AULSS. La funzione di Tutor didattico aziendale è attribuita dal Direttore generale con proprio provvedimento; l'incarico è quinquennale e rinnovabile. Tale funzione era stata ricoperta da un Tecnico della prevenzione che si è, ad oggi, dimesso dall'AULSS e non è stato mai sostituito. La funzione di Tutor didattico aziendale è cruciale nell'insieme e molteplicità degli attori coinvolti in quanto funge da tramite tra l'Università degli studi Padova e la Direzione dell'AULSS collaborando nella gestione dei rapporti e nella cooperazione tra le parti.

Infine, è emersa la mancanza, rispetto ad alcuni corsi di laurea triennali afferenti alle professioni sanitarie che svolgono il tirocinio in AULSS, di un regolamento aziendale di presa in carico dello studente, rivolto alla Guida di tirocinio aziendale del corso di laurea in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro.

Queste sono le basi che hanno portato alla nascita di questo lavoro di tesi con lo scopo di migliorare il processo ed ottimizzare l'esperienza di formazione degli studenti, supportando sia la crescita professionale delle guide, sia il raggiungimento degli obiettivi formativi degli studenti.

Il lavoro è stato condotto grazie alla Professoressa Mirka Grigoletto, docente dell'Università degli studi Padova e tutor universitario del corso di laurea in Tecniche

della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, con il supporto della Dott.ssa Silvia Scaffidi Domianello dell'Area formazione della UOC Direzione delle professioni sanitarie e la collaborazione del Dott. Luca Gino Sbrogiò Direttore del Dipartimento di Prevenzione e della Dott.ssa Maria Luisa Franchina Dirigente delle Professioni Sanitarie della Prevenzione.

3. ANALISI DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO

3.1 L'AULSS 6 EUGANEA E IL DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE

La struttura di riferimento del presente elaborato è l'Azienda ULSS n.6 Euganea. L'ambito territoriale dell'Azienda si estende per quasi tutta la provincia di Padova (101 Comuni), ad eccezione di un Comune, e si articola in cinque distretti: Distretto Padova Bacchiglione, Distretto Padova Terme Colli, Distretto Padova Piovese, Distretto Alta Padovana (ex ULSS 15) e Distretto Padova Sud (ex ULSS 17).



L'AULSS 6 nasce dall'unificazione delle 3 ex ULSS 15 – 16 – 17 così come previsto dalla Legge regionale n. 19 del 25/10/2016 che ha riorganizzato la Sanità nella Regione Veneto.

Figura n. 1 – Territorio dell'AULSS 6 Euganea

Il Dipartimento di prevenzione è la struttura operativa dell'AULSS che garantisce la tutela della salute collettiva, perseguendo obiettivi di promozione della salute, prevenzione delle malattie e delle disabilità, miglioramento qualità della vita, promozione di azioni volte ad individuare e rimuovere le cause di nocività e malattia di origine ambientale, umana, riduzione e controllo dei fattori di rischio e di sviluppo di una cultura diffusa della prevenzione. A tal fine il Dipartimento di Prevenzione ha competenza specifica in materia di profilassi delle malattie infettive e diffuse, tutela dei rischi connessi con gli ambienti di vita, tutela dai rischi connessi con le attività lavorative e gli ambienti di lavoro, tutela igienico sanitaria degli alimenti e prevenzione nutrizionale, promozione della salute, prevenzione delle malattie cronico degenerative.

Il Dipartimento di Prevenzione è organizzato nelle seguenti Unità Operative Complesse:

- UOC Servizio Igiene e Sanità Pubblica;
- UOC Servizio Igiene degli Alimenti e della Nutrizione;
- UOC Servizio Prevenzione, Igiene e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro
- UOC Servizio Sanità Animale;
- UOC Servizio Igiene della produzione, trasformazione, commercializzazione, conservazione e trasporto degli alimenti di origine animale;
- UOC Servizio di igiene degli allevamenti delle produzioni zootecniche;
- UOC Servizio di igiene urbana veterinaria;
- UOC Servizio di Medicina Legale.

Sono presenti anche due Unità Operative Semplici Dipartimentali:

- UOSD Attività motoria;
- UOSD Epidemiologia ed igiene ambientale.

Inoltre, come previsto dalla DGR n.1306 del 16/10/2017 è stato istituito, all'interno del Dipartimento di prevenzione, il Dipartimento funzionale di sanità pubblica veterinaria e sicurezza alimentare, come articolazione organizzativa di alcuni servizi del Dipartimento di prevenzione, nello specifico: l'UOC SIAN e le UOC dell'area veterinaria.

Dal Direttore di Dipartimento dipende, infine, la UOS Professioni sanitarie Dipartimento di prevenzione, la quale afferisce funzionalmente alla UOC Direzione professioni sanitarie.

Di seguito l'organigramma del Dipartimento di Prevenzione come da Atto aziendale ULSS n.6 Euganea - *Decreto regionale di approvazione n. 985 del 31/12/2021 – 2021.*

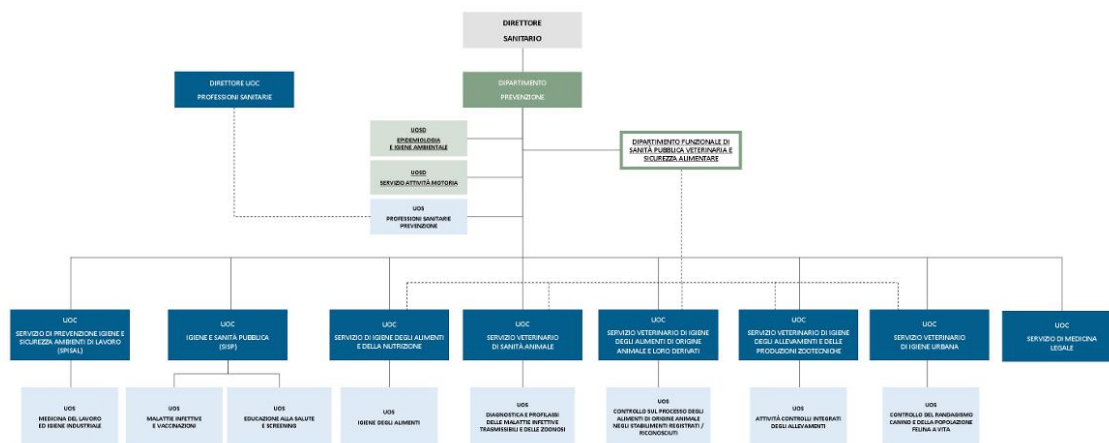


Figura n. 2 – Organigramma del Dipartimento di Prevenzione

3.2 I TECNICI DELLA PREVENZIONE ALL'INTERNO DELL'AULSS 6 EUGANEA

I Tecnici della prevenzione dell'AULSS 6 Euganea sono collocati in territori e distretti diversi che, come detto sopra, rappresentavano fino a qualche anno fa distinte e separate Aziende ULSS, confluite dal 1° gennaio 2017 nell'attuale AULSS 6 Euganea.

Nonostante siano passati cinque anni, permangono tuttora delle importanti differenze derivanti dalle caratteristiche specifiche del territorio, dalle strutture presenti e dalle esperienze e consuetudini passate.

All'interno dell'AULSS il Tecnico della prevenzione opera principalmente all'interno del Dipartimento di prevenzione e, nello specifico, nelle seguenti unità operative complesse:

- UOC Igiene e sanità pubblica;
- UOC Igiene degli alimenti e della nutrizione;
- UOC Prevenzione, igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro;
- UOC Area veterinaria:
 - UOC Servizio Sanità Animale;
 - UOC Servizio Igiene della produzione, trasformazione, commercializzazione, conservazione e trasporto degli alimenti di origine animale;
 - UOC Servizio di igiene degli allevamenti delle produzioni zootecniche;
 - UOC Servizio di igiene urbana veterinaria;

Alcuni Tecnici della prevenzione, invece, afferiscono al Servizio di prevenzione e protezione, unità operativa in staff al Direttore Generale che si occupa della tutela della salute e della sicurezza dell'AULSS stessa; tra questi, è presente un Tecnico della prevenzione al quale è stato attribuito un incarico di funzione nell'ambito della UOS Energia e ambiente e afferisce, attualmente, alla Direzione Sanitaria.

Infine, vi è un Tecnico della prevenzione che da qualche anno, per ragioni di servizio, è collocato in una sede distaccata all'interno della Procura della Repubblica di Padova e, per tale ragione, non sarà preso in considerazione nell'indagine.

Dal lavoro di mappatura delle sedi e UU.OO dell'AULSS, in cui è presente la figura professionale del Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, è emerso quanto segue:

- 1) La distribuzione dei Tecnici della prevenzione nell'AULSS 6 Euganea (*vedi Tabella n. 1 e Figura n. 1*)

DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	
UOC SISP UOC SPISAL UOC SIAN UOC SVET	76
DIREZIONE GENERALE	8
SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE	
DIREZIONE SANITARIA	1
UOS AMBIENTE E SALUTE	

Tabella n. 1 - Distribuzione dei T.d.P. nell'AULSS 6 Euganea

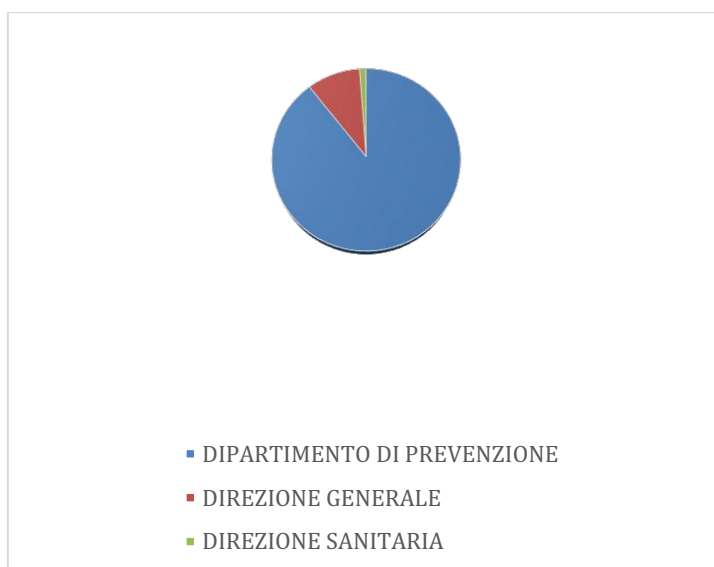


Figura n. 3 – Distribuzione dei T.d.P. nell'AULSS 6 Euganea

2) La distribuzione dei Tecnici della prevenzione nelle sedi e UU.OO. del Dipartimento di Prevenzione (vedi Tabella n. 2 e Grafico n. 2)

DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	
ALTA PADOVANA	
UOC SISP	1
UOC SPISAL	12
UOC SIAN	6
UOC SVET	3
PADOVA CENTRO	
UOC SISP	8
UOC SPISAL	15
UOC SIAN	5
UOC SVET	4
BASSA PADOVANA	
UOC SISP	2
UOC SPISAL	9
UOC SIAN	6
UOC SVET	5

Tabella n.2 – Distribuzione dei T.d.P. nelle sedi e UU.OO. del Dipartimento di Prevenzione

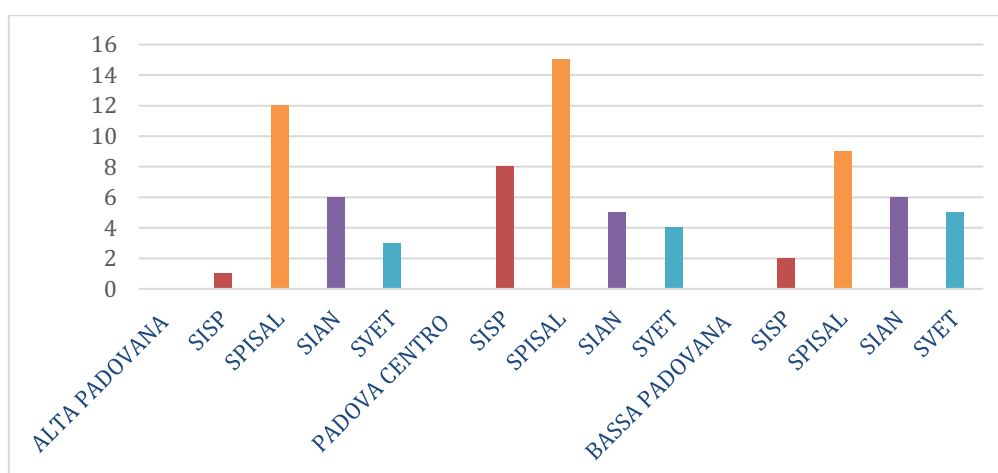


Figura n. 4 – Distribuzione dei T.d.P. nelle sedi e UU.OO. del Dipartimento di Prevenzione

3.3 IL TIROCINIO CURRICULARE IN AULSS 6 EUGANEA

La Regione Veneto ha elaborato un documento unico di attivazione dei tirocini formativi e di orientamento nelle Aziende sanitarie, presso cui si svolge l'attività di tirocinio, così come previsto dal Protocollo d'intesa tra la Regione Veneto e le Università degli studi di Padova e di Verona in materia di formazione, sottoscritto in data 07 luglio 2016.

Secondo il suddetto protocollo, un paio di mesi prima dell'inizio del tirocinio, il Tutor universitario, coadiuvato dalla segreteria del corso di laurea, predispone il programma generale di tirocinio, con i periodi di svolgimento del tirocinio. Il Presidente del corso di laurea firma la lettera di comunicazione e presentazione del tirocinio, che successivamente viene inviata, insieme al programma generale di tirocinio, al Direttore generale dell'Azienda sanitaria sede del tirocinio, per acquisirne la firma di autorizzazione. Infine, poco prima dell'inizio del tirocinio, viene compilato il programma specifico di tirocinio contenente l'elenco degli studenti, la sede di tirocinio e l'orario specifico, e trasmesso, da parte della segreteria del corso di laurea, all'Azienda sanitaria sede del tirocinio.

I tirocini curriculari sono soggetti alla regolamentazione derivante da specifica convenzione stipulata tra l'Azienda ULSS 6 Euganea, in qualità di soggetto ospitante, e Università degli studi di Padova. La convenzione non determina l'automatica autorizzazione al singolo tirocinio, il quale viene di volta in volta autorizzato, tenuto conto del parere del Direttore di UOC.

Inoltre, l'accesso ai tirocini curriculari in Azienda ULSS 6 Euganea, è disciplinato dal Regolamento aziendale per lo svolgimento dei tirocini curriculari, entrato in vigore il 30/12/2020, che definisce:

- principi generali e ambito di applicazione;
- convenzioni;
- domanda di ammissione al tirocinio;
- autorizzazione al tirocinio;
- modalità di svolgimento;

- obblighi del tirocinante;
- compiti e responsabilità del Direttore/Tutor didattico aziendale/Guida di tirocinio;
- certificazione medica;
- copertura assicurativa;
- privacy e trattamento dati;
- sospensione o interruzione di tirocinio;
- tesi di laurea.

3.4 IL TIROCINIO CURRICULARE DEL CdL IN TECNICHE DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO

Il tirocinio curriculare del corso di laurea in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro consiste in 500 ore all'anno (1500 ore nel triennio), pari a 20 CFU (60 CFU nel triennio). La scheda d'insegnamento, detta anche Syllabus, prevede che il primo anno di tirocinio sia svolto presso il Dipartimento di prevenzione delle ASL; il secondo anno di tirocinio presso l'ARPAV (Agenzia Regionale per la Prevenzione e protezione Ambientale del Veneto) e presso studi di consulenza o aziende private; infine, il terzo anno di tirocinio, propedeutico per la tesi, è libero con la possibilità di "tornare" al Dipartimento di prevenzione.

All'interno dell'AULSS gli studenti svolgono le ore di tirocinio presso il Dipartimento di prevenzione nelle tre sedi: Alta padovana, Bassa padovana e Padova centro. Il Servizio di Prevenzione e Protezione, per ragioni di servizio interne, non li ha accolti negli ultimi anni, ma ha espresso la volontà di ricominciare ad ospitare qualche studente.

Ai sensi della DGRV n. 1439 del 5 agosto 2014 deve essere individuato all'interno dell'AULSS personale adibito alle seguenti funzioni:

- referente organizzativo aziendale per i tirocini;
- tutor didattico aziendale;
- guida di tirocinio aziendale.

In Azienda ULSS 6 per il corso di laurea in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro il Referente organizzativo aziendale è la Dott.ssa Silvia Scaffidi Domianello dell'Area formazione della UOC Direzione delle professioni sanitarie.

La figura di Tutor didattico aziendale, invece, è assente, in quanto la persona che era stata individuata si è ad oggi dimessa e non è stata ancora sostituita; per ovviare parzialmente al problema, per l'a.a. 2021/2022 sono stati individuati tre Tutor di riferimento, uno per ciascuna delle tre sedi territoriali: Alta padovana, Padova centro e Bassa padovana. Questi, tuttavia, hanno svolto il compito senza un incarico formale.

Per quanto riguarda la funzione di Guida di tirocinio aziendale, sono presenti diversi Tecnici della prevenzione con questa funzione in tutte le sedi e UU.OO. del Dipartimento di prevenzione. L'incarico viene attribuito dal Direttore generale con proprio provvedimento pubblicato nel primo quadrimestre dell'anno con riferimento all'anno accademico precedente.

4. MATERIALI E METODI

Lo studio è stato effettuato conducendo un'indagine totale, che consiste nell'osservare tutte le unità statistiche ovvero l'intera popolazione di riferimento.

La popolazione in questione è costituita da tutti i dipendenti dell'AULSS 6 Euganea con il profilo Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, per cui, al momento in cui è stata condotta l'indagine, ottantasei lavoratori, fatta eccezione per due unità non disponibili, per ragioni personali.

I questionari sono strumenti di raccolta delle informazioni, definiti come un insieme strutturato di domande e relative categorie di risposta predisposte da chi lo costruisce, costituiti da domande cosiddette "chiuse" dove all'intervistato viene richiesto di individuare tra le risposte presentate quella che più si avvicina alla propria posizione, e da domande cosiddette "aperte", che non prevedono delle risposte predeterminate ma alle quali il soggetto può rispondere riportando la propria esperienza (*Zammuner, 1996*).

Un questionario strutturato aiuta a raccogliere dati quantitativi; un questionario non strutturato raccoglie dati qualitativi. Il primo prevede l'uso esclusivo o prevalente di risposte fisse (particolarmente idoneo nel caso di indagini su campionature molto ampie); il secondo, invece, fa ricorso a domande aperte, sollevando questioni a cui l'intervistato deve sforzarsi di dare una risposta personale e non condizionata. Tuttavia le domande non strutturate possono anche far sì che l'intervistato impieghi più tempo nel rispondere alle domande, creando un basso tasso di risposta e risultati di scarsa qualità; oppure gli intervistati possono sentire il bisogno di continuare a parlare, producendo una grande quantità di dati inutili.

4.1 CARATTERISTICHE DEL QUESTIONARIO PREDISPOSTO

Si è scelto di realizzare un questionario non strutturato (costituito da domande miste sia a risposta chiusa che a risposta aperta), in quanto nel raffronto con quello a domande esclusivamente chiuse, presenta alcuni vantaggi:

- flessibilità delle risposte, grande sensibilità dello strumento, semplificazione dell'esperienza del singolo, fattori psicologici di subalternità.

Detti vantaggi sono risultati, per il caso in questione, sufficienti a giustificare i limiti che il questionario non strutturato ha rispetto ad uno con domande chiuse:

- domande non facili da codificare e risposte, informazioni elaborate con maggior difficoltà.

Per la tipologia di indagine svolta, i formati di risposta sono stati del tipo ad alternativa fissa, a scelta multipla, a risposta graduata; sono state inserite due domande a risposta aperta per dare la possibilità agli intervistati di esprimersi liberamente, senza limiti di spazio. In testa al questionario, è stato necessario riportare alcune indicazioni utili per agevolarlo nella compilazione ed è stata rimarcata la garanzia circa l'anonimato.

4.2 SOMMINISTRAZIONE DEL QUESTIONARIO

Lo strumento di rilevazione è stato preliminarmente somministrato ad un gruppo limitato costituito da cinque Tecnici della prevenzione facenti parte del medesimo campione successivamente ulteriormente revisionato. Lo scopo è stato quello di individuare e correggere i possibili errori di interpretazione, le domande superflue o quelle mancanti, le modalità di risposta ambigue o inappropriate. In questa fase è risultato utile avere richiesto ed incoraggiato gli intervistati a commentare le risposte, facendo così emergere le criticità. I suggerimenti ricevuti consistevano nel modificare il contenuto di alcune domande poco chiare e infatti è stato necessario fare un'ulteriore revisione.

La somministrazione del questionario definitivo è avvenuta alle ore 12:00 di giovedì 1 settembre 2022, utilizzando, previa autorizzazione, l'email aziendale dell'AULSS 6 ed inserendo, in copia per conoscenza, il Direttore del Dipartimento di prevenzione, l'Area formazione della UOC Direzione delle professioni sanitarie e il Tutor universitario del corso di laurea in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro. I dati sono stati raccolti automaticamente in un foglio di calcolo con le risposte che gli utenti hanno dato e aggregati dal sistema per singolo item. I risultati del questionario sono stati raccolti e sono stati allegati al presente lavoro (*Allegato 2*).

Il questionario è rimasto *online*, disponibile per la compilazione, per sette giorni e si è chiuso alle ore 12:00 di giovedì 8 settembre 2022.

Su ottantacinque destinatari dell'email, invitati a partecipare al questionario, hanno aderito in sessantuno, pari al 70% degli intervistati.

Questo buon risultato è dipeso, a mio avviso, da due fattori: innanzitutto lo scopo del questionario che tocca l'interesse di molti, in quanto all'interno del Dipartimento di prevenzione la maggior parte dei Tecnici della prevenzione, in modo attivo o passivo, è coinvolto nell'attività di tutoraggio; in secondo luogo, l'attenzione posta su questo lavoro e la pubblicità, tramite passaparola, fatta tra i colleghi.

5. RISULTATI

5.1 ANALISI E DISCUSSIONE DOMANDE “CHIUSE”

Alcuni quesiti ci permettono di avere un'immagine grafica della composizione del campione rispetto all'anzianità nel ruolo (*Fig. 01*) e al servizio ove opera (*Fig. 02*); altri se ha già svolto la funzione di guida di tirocinio (*Fig. 03*) ed in caso di risposta affermativa, come valuta nel complesso l'organizzazione attualmente messa in atto dei tirocini degli studenti (*Fig. 04*).

Domanda n. 1 - Da quanti anni lavori come dipendente pubblico?

Il 57,4% degli intervistati lavora da più di 5 anni; il 21,3% da 2 a 5 anni; il 21,3% da meno di 2 anni. Alla luce di quanto sopra possiamo rilevare che il 42,6% dei Tecnici della prevenzione, attualmente in servizio, lavora da meno di 5 anni e questo dato ci dice molto sull'età e sullo spirito di lavoro.

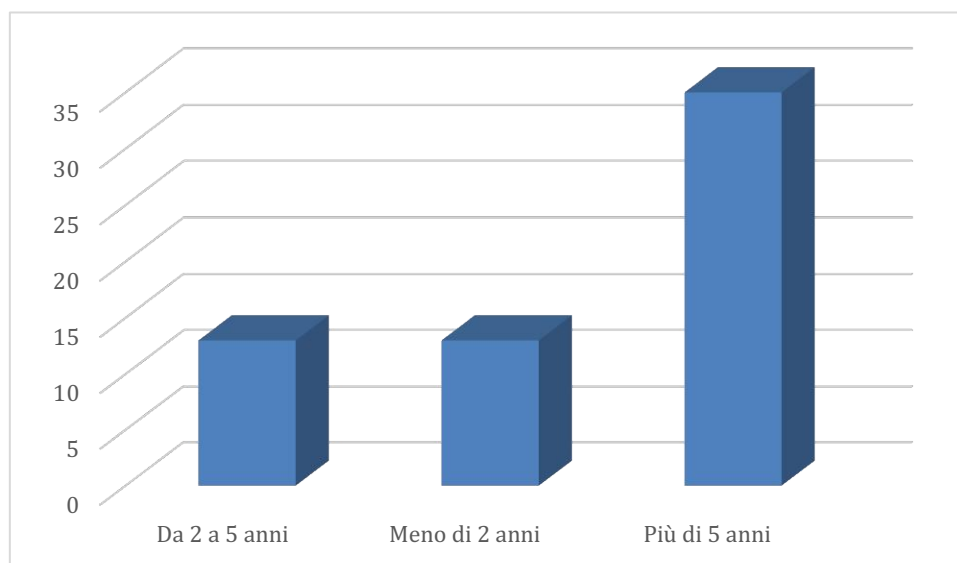


Figura n.5 - Questionario domanda n.1

Domanda n. 2 - Indica la tua sede attuale di lavoro.

Il 32,8% lavora presso l'UOC SPISAL; il 23% presso l'UOC SIAN; il 18% presso l'UOC SISP; il 16,4% presso l'UOC SVET; l'8,2% presso l'SPP; l'1,6% presso ALTRO.

Confrontando il numero dei Tecnici della Prevenzione afferenti alle varie UU.OO. (vedi la Tabella n.1) possiamo affermare che hanno partecipato al questionario: tutti i TdP dell'UOC SISP e ALTRO; quasi tutti i TdP dell'UOC SVET e SIAN; la maggior parte dei TdP del SPP; alcuni TdP dell'UOC SPISAL.

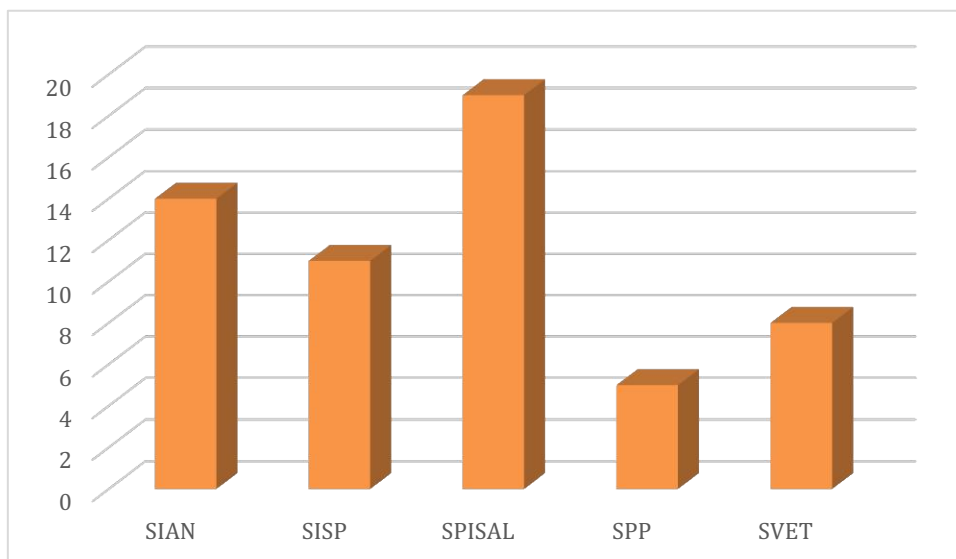


Figura n. 6 - Questionario domanda n.2

Domanda n.3 - Hai già svolto in passato la funzione di Guida di tirocinio?

Il 55,7% dichiara di avere già svolto la funzione di Guida di tirocinio, mentre il 44,3% dichiara di non averla svolta. Questo probabilmente è legato al fatto che molti TdP sono entrati da pochi mesi o da pochi anni nel contesto lavorativo e non hanno i requisiti e/o l'esperienza per svolgere questa funzione.

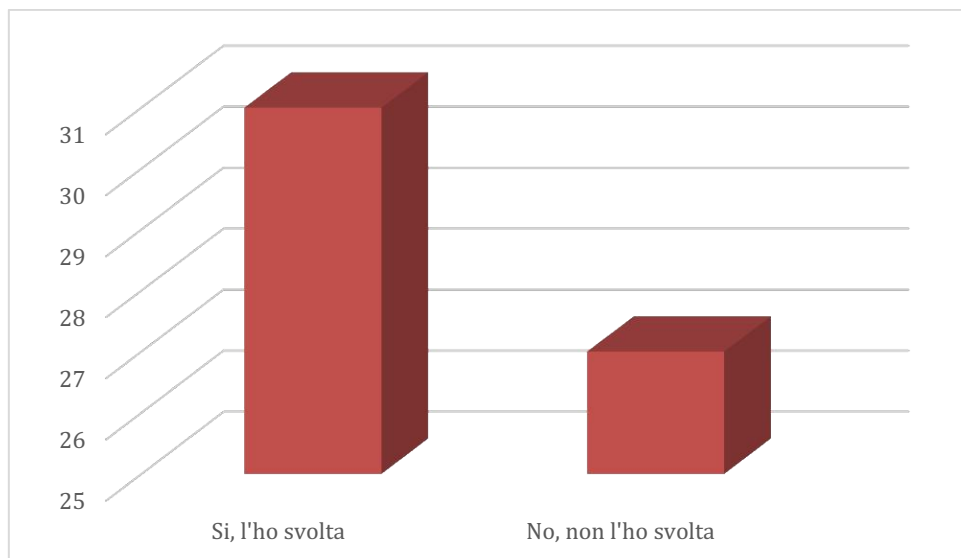


Figura n. 7 - Questionario domanda n.3

Domanda n. 4 - Se hai risposto "Si" alla domanda precedente: come valuti ad oggi l'organizzazione dei tirocini degli studenti?

Il 79,4% dichiara che l'organizzazione dei tirocini degli studenti è adeguata, con alcuni aspetti migliorabili; il 20,6% dichiara, invece, che è inadeguata, da rivedere completamente. Nessuno dichiara che è adeguata, con nessuna necessità di miglioramento.

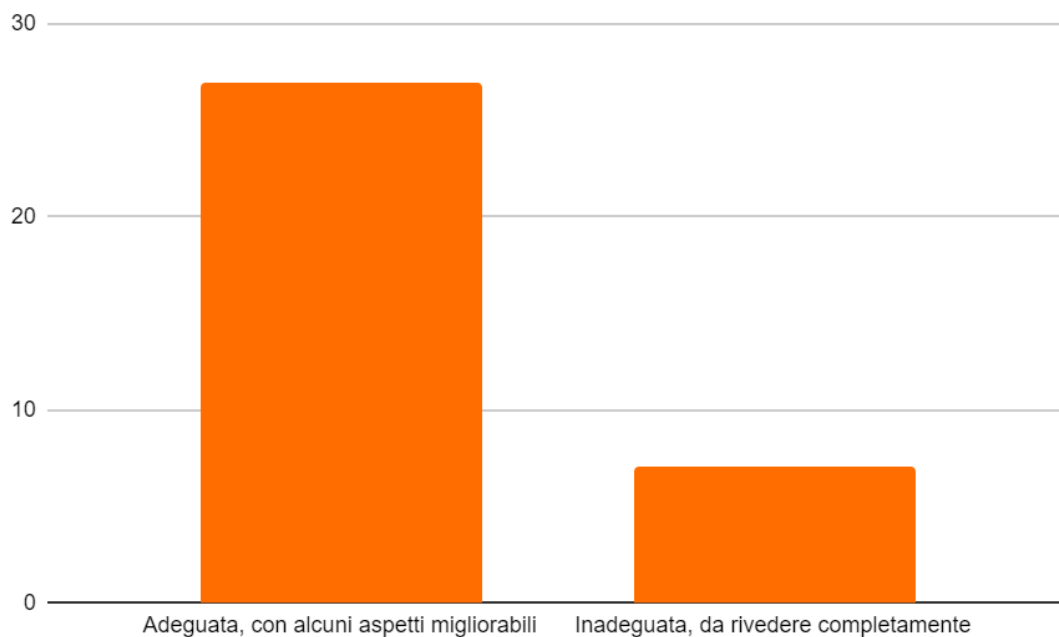


Figura n. 8 - Questionario domanda n.4

Successivamente si entra nel vivo del questionario chiedendo agli intervistati se si ha mai partecipato ad un corso di formazione per Guide di tirocinio (*Fig. 05*), poi si è chiesto di esprimere secondo una scala graduata da 1 a 5, specificando che 1 = per niente e 5= abbastanza, quanto è importante promuovere la formazione specifica della Guida (*Fig.06*), contare su strumenti e spazi fisici adeguati ad accogliere gli studenti (*Fig. 07*), e introdurre un riconoscimento per la Guida, economico e non (*Fig.08*), rafforzare la rete ULSS - Università (*Fig.09*). Infine nell'ultima domanda si chiede se ci si sente portati a svolgere la funzione di Guida di tirocinio (*Fig. 10*).

Domanda n. 5 - Hai mai partecipato ad un corso di formazione per Guida di tirocinio?

Il 75,4% dichiara di non avere mai partecipato ad un corso di formazione per Guida di tirocinio; il 24,6% dichiara di avere partecipato. In passato l'AULSS ha organizzato un corso di formazione per le guide, per cui questo risultato è collegato ai risultati delle domande n. 1 e n.3

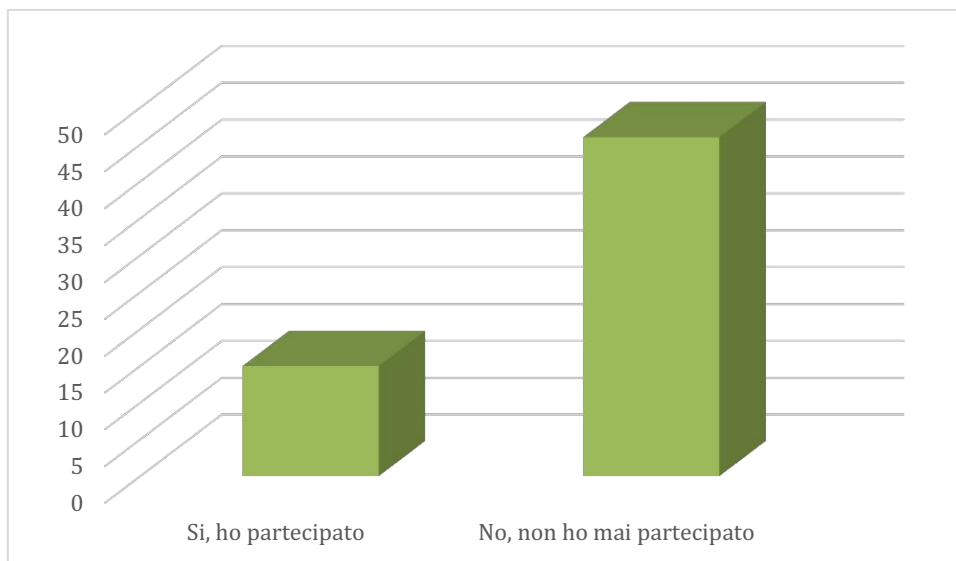


Figura n.9 - Questionario domanda n.5

Domanda n. 8 - Per svolgere adeguatamente la funzione di Guida di tirocinio quanto è importante secondo te promuovere la formazione specifica della Guida?

Per il 44,3% è abbastanza importante, per il 36,1% è molto importante, per il 14,8% è importante, per il 4,9% è poco importante, per nessuno è per niente importante.

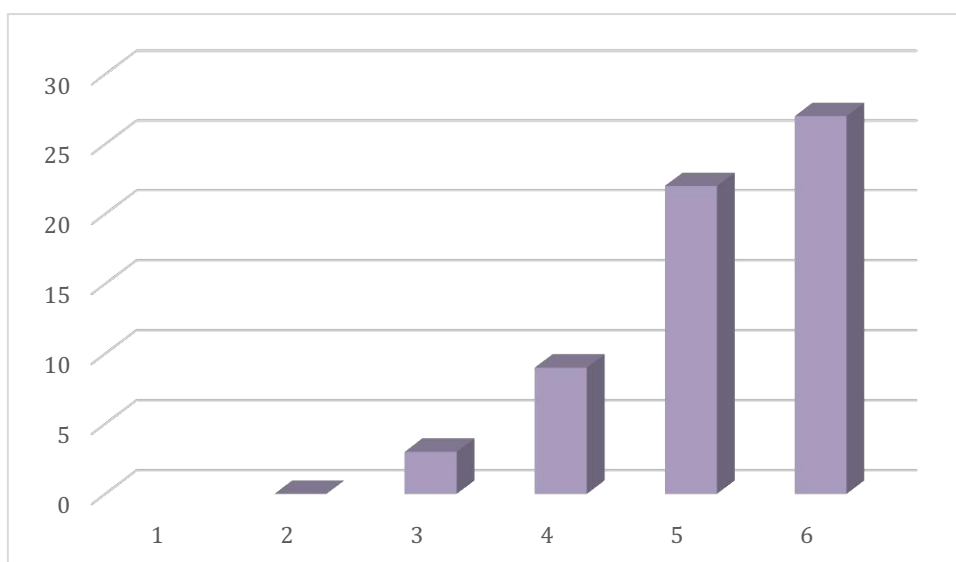


Figura n.10 - Questionario domanda n.8

Domanda n. 9 - Per svolgere adeguatamente la funzione di Guida di tirocinio quanto è importante secondo te contare su strumenti e spazi fisici adeguati ad accogliere gli studenti?

Per il 47,5% è abbastanza importante, per il 41% è molto importante, per il 6,6% è importante, per il 4,9% è poco importante, per nessuno è per niente importante.

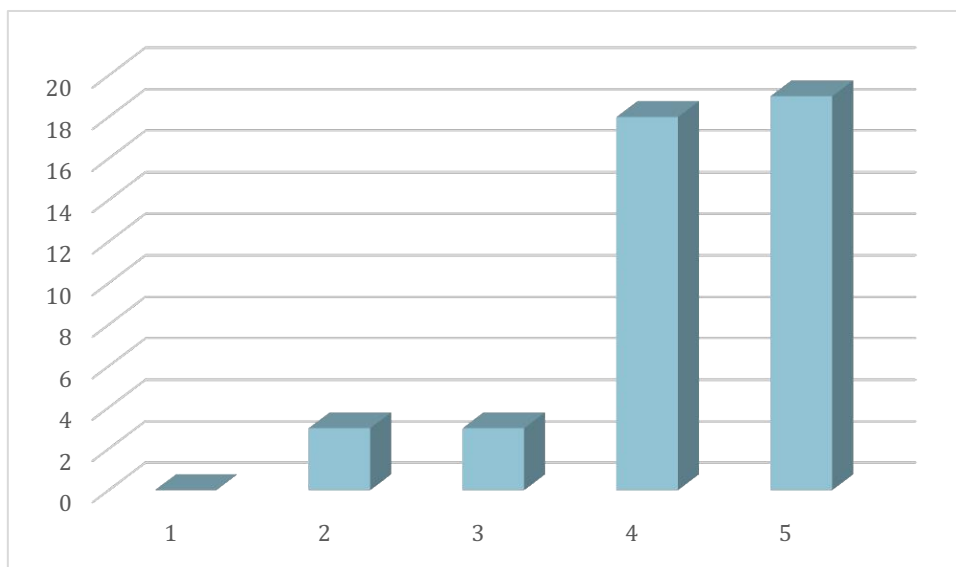


Figura n.11 - Questionario domanda n.9

Domanda n. 10 - Per svolgere adeguatamente la funzione di Guida di tirocinio quanto è importante secondo te introdurre un riconoscimento per la Guida, economico e non (ad es. premio dipendente)?

Per il 36,1% è abbastanza importante, per il 37,7% è molto importante, per il 16,4% è importante, per il 6,6% è poco importante, per il 3,3% è per niente importante.

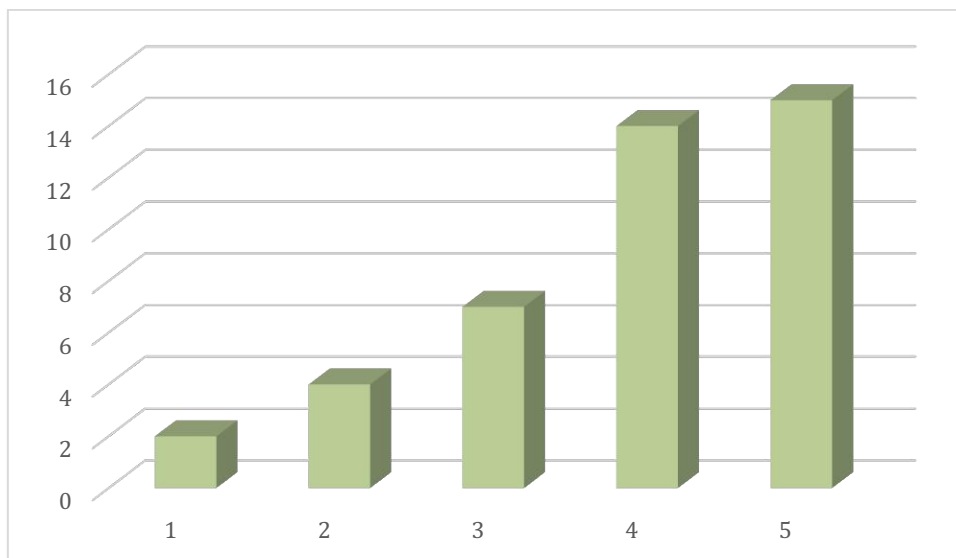


Figura n. 12 - Questionario domanda n.10

Domanda n. 11 - Per svolgere adeguatamente la funzione di Guida di tirocinio quanto è importante secondo te rafforzare la rete ULSS - Università (ad es. prevedere l'inserimento dei TdP all'interno del Corso di Laurea triennale)?

Per il 60,7% è abbastanza importante, per il 32,8% è molto importante, per il 4,9% è importante, per il 1,6% è poco importante, per nessuno è per niente importante.

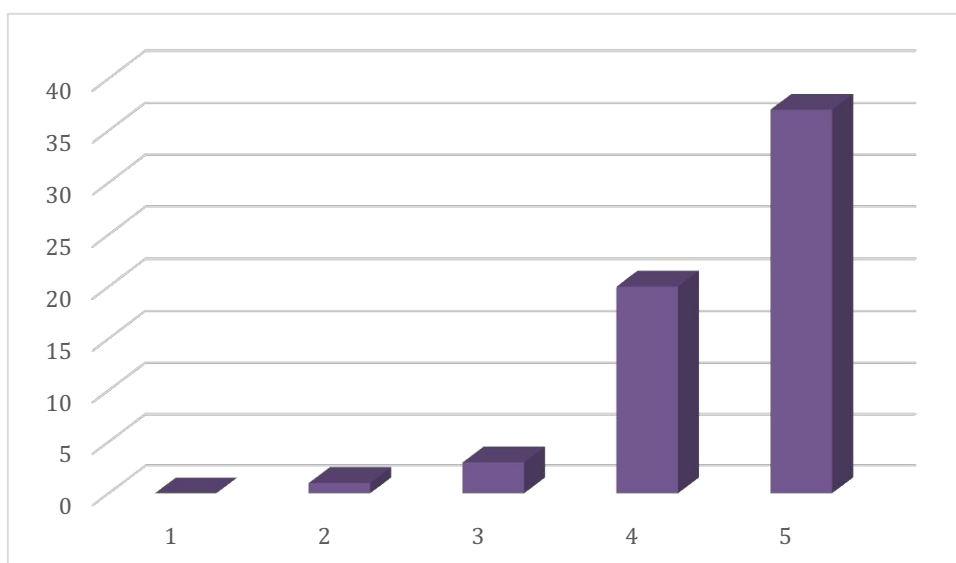


Figura n. 13 - Questionario domanda n.11

Domanda n. 12 – Ti senti portato a svolgere la funzione di Guida di tirocinio?

Il 68,9% risponde di Sì, mentre il 31,1% risponde di No. Il risultato è collegato ai risultati delle domande n. 1, n. 3 e n. 5 e dal fatto che viene riconosciuto l'impegno e il tempo necessario per svolgere adeguatamente il compito.

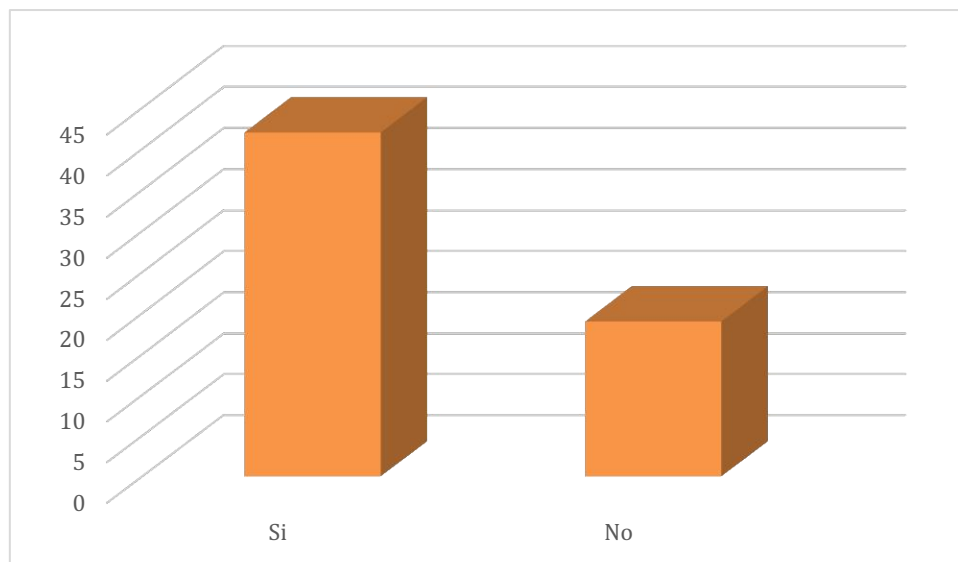


Figura n. 14 - Questionario domanda n.12

5.2 ANALISI E DISCUSSIONE DOMANDE “APERTE”

Per quanto riguarda le risposte alle due domande cosiddette “aperte” sono state raggruppate le varie tipologie di criticità, di per sé molto diverse, al fine di comprendere a quali ambiti si riferivano, creando gruppi omogenei, denominati “aree di interesse”. In totale sono state individuate cinque aree di interesse, nelle quali ricondurre le criticità rilevate, riportati di seguito. Per ognuno delle aree di interesse

AREA DI INTERESSE		N.
1	Azienda ospitante ULSS 6	20
2	Corso di laurea/UNIPD	32
3	Guida di tirocinio	6
4	Studente	2
5	Nessuna criticità	1

Tabella n. 3 – Aree di interesse rilevate

La creazione di queste cinque aree di interesse non è stata però sufficiente a dettagliare le problematiche rilevate e a rispondere ad una delle domande, che ha portato a condurre questo progetto, ovvero “quali sono le azioni che possono essere intraprese nel breve e nel lungo termine per migliorare il processo di presa in carico dello studente?”

Alla luce di quanto sopra per ciascuna delle aree di interesse sono state individuate ulteriori sotto-aree, meglio definite nelle tabelle n.4, n.5, n.6, n.7, n.8. Questo lavoro ha permesso di classificare in modo più dettagliato le risposte e analizzare i risultati.

1. Azienda ospitante/ULSS 6		
1.1	Coordinamento tra le UU.OO.	4
1.2	Presenza di tempi morti	2
1.3	Nessuna pianificazione dell'attività	10

1.4	Mancanza di spazi e/o strumenti per gli studenti	2
1.5	Esclusione dello studente da determinate attività	2

Tabella n. 4 – Criticità in ambito Azienda ospitante/ULSS 6

2. Corso di laurea/UNIPD		
2.1	Tirocinio in AULSS6 al 1° anno di corso	5
2.2	Mancanza di nozioni di base	14
2.3	Monte ore tirocinio elevato	5
2.4	Presenza nel piano di studio di materie non pertinenti	2
2.5	Obiettivi di tirocinio non chiari	5
2.6	Esami universitari durante il periodo di tirocinio	1

Tabella n. 5 – Criticità in ambito Corso di laurea/UNIPD

3. Guida di tirocinio		
3.1	Aumento del carico di lavoro	1
3.2	Ruolo non chiaro	1
3.3	Nessun riconoscimento economico e non	2
3.4	Nessuna formazione delle Guide di tirocinio	2

Tabella n. 6 - Criticità in ambito Guida di tirocinio

4. Studente		
4.1	Bassa partecipazione	2

Tabella n. 7 - Criticità in ambito Studente

5. Nessuna criticità		
	Nessuna esperienza lavorativa	1

Tabella n. 8 – Nessuna criticità

Per prima cosa sono state analizzate tutte le sessantuno risposte ricevute; poi sono state raccolte tutte le criticità rilevate e sono state catalogate ciascuna nella rispettiva area di interesse e, successivamente, nella rispettiva sotto-area di interesse. Infine sono state individuate le azioni di miglioramento.

6. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Alla luce dei risultati del questionario appare necessario un intervento urgente sotto più aspetti. Il primo aspetto, nonché il più importante, in quanto interviene trasversalmente su tutte le aree di interesse sopra individuate, riguarda la necessità di fornire delle linee guida e stabilire dei criteri uniformi di presa in carico dello studente. A tal proposito si è deciso di creare un gruppo di lavoro e predisporre un regolamento rivolto alle Guide di tirocinio del Dipartimento di prevenzione con lo scopo di:

- definire in maniera chiara le attività da svolgere;
- definire le figure coinvolte e i rispettivi compiti integrando gli interventi delle diverse professionalità al fine di migliorare il processo;
- uniformare le attività svolte all'interno delle varie sedi e UU.OO. del Dipartimento di Prevenzione dell'AULSS 6;
- valorizzare la funzione di Guida di tirocinio aziendale.

6.1 PROPOSTA DI GESTIONE DELLA CRITICITA' PRINCIPALE

Il bisogno di un regolamento dipartimentale nasce dall'esigenza di rendere le modalità operative conformi alle normative vigenti, con criteri omogenei in tutto il territorio dell'AULSS 6.

Il documento ha preso il nome di "La guida per la guida di tirocinio aziendale" ed è stato allegato al presente lavoro (*Allegato 1*). Le modalità e le fasi che hanno portato alla redazione del regolamento sono riportate schematicamente nel diagramma di Gantt di seguito (*Tabella n.9*), con l'indicazione delle tempistiche e delle responsabilità:

- *Obiettivo*: stesura di un regolamento aziendale per l'adozione di criteri uniformi nella presa in carico degli studenti del corso di laurea in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi lavoro;
- *Strutture coinvolte*: la Direzione del Dipartimento di prevenzione, l'UOS Professioni sanitarie Dipartimento di prevenzione e l'UOC Direzione delle professioni sanitarie;
- *Risorse*: n. 1 Tecnico della prevenzione e n. 1 Dirigente delle professioni sanitarie della prevenzione;

- *Indicatori di processo*: n. incontri, scambi di e-mail;
- *Indicatore di risultato*: adozione della procedura.

2022	OTTOBRE	NOVEMBRE	DICEMBRE
Stesura bozza di Regolamento			
Presentazione al Direttore del Dip. di Prevenzione e al Tutor universitario per suggerimenti e correzioni			
Ultimazione del Regolamento			
Approvazione			
Adozione			
Responsabilità	Gruppo di lavoro (Tecnico della prevenzione, Dirigente professioni sanitarie della prevenzione)		
	Direttore Dipartimento di Prevenzione		
	Tecnici della prevenzione con la funzione di Guida di tirocinio aziendale		

Tabella n. 9 – Diagramma di Gantt

Per la stesura del documento, si è inoltre tenuto conto della procedura trasversale "Elaborazione e gestione dei documenti aziendali", realizzata dal Servizio Qualità e Rischio Clinico che disciplina le modalità di elaborazione e gestione della documentazione. Tale documento, che si applica anche alla redazione di procedure e istruzioni operative, è stato utilizzato come traccia per l'elaborazione del regolamento. È stata redatta una prima bozza del regolamento aziendale all'interno della quale sono individuati:

- Premessa;
- Scopo;
- Campo di applicazione e destinatari;
- Gruppo di lavoro e acronimi;
- Modalità operative;
- Matrice delle responsabilità;
- Diffusione, conservazione e archiviazione;
- Riferimenti bibliografici, normativi e sitografia;

- Tempi di entrata in vigore;
- Allegati.

Gli strumenti principali utilizzati nella procedura sono:

- 1) Modalità operative: consente di descrivere le attività secondo una sequenza logica ed esplicitare per ogni fase i ruoli, le modalità operative e l'eventuale modulistica a supporto.

Al fine di realizzare il progetto formativo del tirocinio degli studenti del corso di laurea in Tecniche della prevenzione, sono stati previsti tre livelli di responsabilità tutoriale: il Tutor didattico aziendale (TDA), il Referente didattico di area (RDA) e la Guida di tirocinio aziendale (GTA).

Il Tutor didattico aziendale garantisce l'acquisizione e la padronanza delle competenze professionali caratterizzanti il profilo del Tecnico della prevenzione; possiede elevate competenze tecnico-cliniche e formativo-educative, ed esperienza professionale.

Devono essere specificati criteri di individuazione in quanto, ad oggi, mancano. Pertanto, in un'ottica di riorganizzazione della gestione dei tirocinanti all'interno del Dipartimento di prevenzione e della definizione di criteri e modalità di individuazione del Tutor didattico aziendale fra le varie professionalità esistenti all'interno del Dipartimento, per l'anno accademico 2022/2023, attualmente in corso, tale funzione sarà svolta dal Tutor universitario.

Il Referente didattico di area è una figura che funge da tramite tra il Tutor didattico e le Guide di tirocinio aziendali e che agisce nell'interesse degli studenti. Considerata la specificità delle singole UU.OO. e l'attività ivi svolta, sarebbe auspicabile individuare un Referente per ciascuna delle quattro UOC presenti, che collabori nella predisposizione e presentazione delle proposte dei percorsi di tirocinio per gli studenti, nella rotazione degli studenti nei singoli servizi. Tuttavia al fine di garantire una continuità con il pregresso, per l'anno accademico 2022/2023, attualmente in corso, sono stati individuati dei Referenti didattici di area, uno per ciascuna delle tre ex AULSS: Alta Padovana, Padova Centro e Padova Sud.

La Guida di tirocinio aziendale in qualità di esperto, ha funzioni di guida e supervisione dello studente in tirocinio. La guida garantisce l’inserimento degli studenti nella unità operativa in cui ha luogo il tirocinio e, conformemente agli obiettivi previsti, li aiuta nel percorso di acquisizione delle competenze professionali e della capacità di agire nel contesto organizzativo specifico. Anche in questo caso, non sono ancora stati definiti dei criteri e delle modalità di individuazione delle Guide di tirocinio, per cui per l’anno accademico 2022/2023, attualmente in corso, si procederà con una manifestazione di interesse.

- 2) Matrice di responsabilità: descrive le responsabilità attribuite alle figure coinvolte, nello specifico vengono individuati i soggetti responsabili (R), coinvolti (C) e informati (I).

	DIRETTORE DIPARTIMENTO PRE-VEVENZIONE	TUTOR DIDATTICO AZIENDALE	TUTOR DIDATTICO di AREA	GUIDA di TIROCINIO AZIENDALE	TIROCINANTE CdL
Ricezione elenco tirocinanti per l'a.a.	I	R	C	-	-
Predisposizione dei percorsi di tirocinio	I	R	C	-	-
Accoglienza tirocinanti	R	C	I	--	-
Briefing introduttivi	I	C	R	C	C
Assegnazione sede di tirocinio	I	R	C	I	I
Tirocinio nelle UU.OO.	-	I	C	R	C
Valutazione dei tirocinanti	-	I	C	R	I
Valutazione delle GTA	I	I	C	I	R

Inoltre, dal lavoro svolto, è emersa la necessità di aggiornare alcuni documenti di supporto al Regolamento e di introdurne altri *ex novo*, inseriti come allegati:

- Scheda di rilevazione delle presenze degli studenti a cura della guida di tirocinio aziendale;
- Scheda di valutazione degli studenti a cura della guida di tirocinio aziendale;
- Scheda di valutazione degli delle guide di tirocinio aziendali a cura degli studenti.

Il documento è stato condiviso con il Direttore del Dipartimento di prevenzione, con la Direzione delle professioni sanitarie e con il Tutor universitario del corso di laurea per eventuali suggerimenti e correzioni. In seguito, è stato approvato dalla Direzione del Dipartimento di prevenzione e condiviso ai destinatari per l'adozione.

Ogni anno accademico il Regolamento è sottoposto a revisione da parte del Direttore del Dipartimento di prevenzione, sentito il Dirigente delle professioni sanitarie della prevenzione e il Tutor didattico aziendale.

6.2 ULTERIORI PROPOSTE

Un altro aspetto importante è legato alla didattica, in quanto ben quattordici intervistati hanno rilevato come criticità la mancanza di nozioni di base degli studenti e che si collega anche ad un'altra, segnalata da altri cinque intervistati, ovvero lo svolgimento del tirocinio in AULSS al 1° anno di corso. Visto il decreto del Ministro dell'istruzione dell'università e della ricerca del 22 ottobre 2004 n. 270 relativo alle modifiche al regolamento recante norme concernenti l'autonomia didattica degli atenei e visto il decreto interministeriale del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca del 25 maggio 2009 n. 119 relativo alla determinazione delle Classi delle Lauree delle professioni sanitarie, considerando che non si può agire sull'ordinamento didattico del corso di laurea, si è pensato di introdurre, tra le attività formative personalizzanti, un periodo didattico in aula di preparazione al tirocinio.

Questi briefing introduttivi hanno lo scopo di favorire l'inserimento dello studente e la predisposizione dell'attività all'interno delle varie UU.OO. Il periodo prende il nome di "settimana dello studente" e consiste in cinque giornate in presenza presso la sede principale del Dipartimento di prevenzione, con la partecipazione attiva di tutte le figure tutoriali aziendali.

Il calendario didattico prevede che una giornata sia dedicata alla presentazione del Tutor didattico aziendale e dei Referenti didattici di area e ad introdurre gli studenti nel contesto dell'Azienda ULSS 6 Euganea e del Dipartimento di prevenzione. Le giornate seguenti saranno destinate invece al ruolo e all'attività del Tecnico della prevenzione all'interno alle singole UU.OO. e alla principale normativa di riferimento.

Per quanto riguarda la problematica, rilevata da due intervistati, relativa all'assenza di spazi e/o strumenti per gli studenti, tenuto conto che si fa riferimento alla sede di Padova Centro del Dipartimento di prevenzione, dove da anni è presente un problema di logistica, aumentato a seguito della pandemia da Covid-19 che ha portato alla necessità di individuare nuovi spazi/uffici dedicati, oltre che un aumento del personale afferente alla struttura, si fa presente che è in atto un progetto di ristrutturazione degli spazi che comporterà il trasferimento dell'UOC SPISAL, che attualmente occupa il piano 3° dell'edificio, con la conseguente ricollocazione delle altre UU.OO. presenti e la possibilità di maggiori spazi e confort per il personale.

Un altro aspetto, non meno importante, riguarda la formazione delle Guide di tirocinio. Nella domanda n. 5 - Hai mai partecipato ad un corso di formazione per Guida di tirocinio? Il 75,4% dichiara di non avere mai partecipato ad un corso di formazione per Guida di tirocinio; il 24,6% dichiara di avere partecipato. Come già detto sopra questo risultato dipende dalle due domande precedenti, la n. 1 e la n. 3 in cui, nella prima è stato chiesto da quanti anni lavori come dipendente pubblico ed è stato rilevato che il 42,6% dei Tecnici della prevenzione, attualmente in servizio, lavora da meno di 5 anni; nella seconda, invece, è stato chiesto se si ha mai svolto la funzione di Guida di tirocinio e il 44,3% dichiara di non averla svolta. Questi due dati ci dicono molto sull'età del personale presente e sono dunque legati al fatto che molti Tecnici della prevenzione hanno iniziato a lavorare da pochi mesi o da pochi anni e non hanno i requisiti e l'esperienza per svolgere la funzione.

Da questa analisi è nata la proposta di miglioramento di strutturare un corso di formazione accreditato rivolto alle Guide di tirocinio del Dipartimento di prevenzione e di inserirlo nel piano formativo aziendale per l'anno 2023 in modalità "Formazione sul campo" ovvero quell'attività formativa in cui vengono utilizzati direttamente per l'apprendimento i contesti, le occasioni di lavoro e le competenze degli operatori impegnati nelle attività assistenziali.

Infine, un ultimo aspetto, riguarda la criticità riferita alla Domanda n. 10 - Per svolgere adeguatamente la funzione di Guida di tirocinio quanto è importante secondo te introdurre un riconoscimento per la Guida, economico e non (ad es. premio dipendente)? Per il 36,1% è abbastanza importante, per il 37,7% è molto importante, per il 16,4% è importante, per il 6,6% è poco importante, per il 3,3% è per niente importante. A tal proposito si fa presente che, non potendo prevedere nell'immediato un riconoscimento economico, si riconosce che questa ipotesi renderebbe più allettante e stimolante ricoprire l'incarico e comporterebbe una resa maggiore nel lavoro, anche quello ordinario.

Per quanto riguarda il riconoscimento non economico, invece, il Manuale sulla formazione continua del professionista sanitario al punto 3.6 - Riconoscimento e registrazione dei crediti per attività di formazione individuale afferma che *"Il riconoscimento di crediti per attività di formazione individuale è subordinato alla*

presentazione, da parte del professionista sanitario, della documentazione attestante l'attività svolta. Competenti al riconoscimento dei crediti formativi sono gli Ordini. I professionisti, per la richiesta di inserimento dei crediti, devono rivolgersi al portale del COGEAPS ferma restando la possibilità di fornire una diversa indicazione da parte del proprio Ordine di appartenenza. La richiesta di riconoscimento dei crediti ECM dovrà essere presentata utilizzando il modello all'allegato VI del Manuale.

7. CONCLUSIONI

Gli interventi introdotti, seppure in un lasso di tempo molto ristretto, rispondono ad un bisogno concreto e impellente di riorganizzare lo svolgimento dei tirocini universitari nelle UU.OO dell'AULSS 6 e migliorare l'esperienza di tirocinio degli studenti. L'analisi dei dati mostra sensibilità e attenzione al problema, come dimostrato anche dall'ampia partecipazione degli *stakeholder* all'indagine messa in campo.

Viste le criticità emerse dal questionario, i cui dati sono riportati per trasparenza e interezza in allegato (*Allegato 2*), visti i risultati e le considerazioni emerse, è stato proposto un nuovo regolamento chiamato "La Guida per la guida di tirocinio aziendale" (*Allegato 1*) rivolto ai Tecnici della prevenzione dell'AULSS 6 Euganea con la funzione di Guida di tirocinio aziendale. Il lavoro svolto ha permesso di definire in maniera chiara le attività da svolgere, le figure coinvolte e i rispettivi compiti, di uniformare le attività svolte all'interno delle varie sedi e UU.OO. dell'AULSS 6, con l'obiettivo di migliorare la presa in carico dello studente e valorizzare la guida di tirocinio aziendale. Le principali novità introdotte sono:

- l'individuazione della figura di Referente didattico di area con il compito di supportare il Tutor didattico aziendale nella programmazione dei tirocini, favorire la presa in carico e la rotazione degli studenti nelle varie UU.OO. per la propria area di riferimento;
- l'introduzione di un periodo didattico in aula nella prima settimana di tirocinio per facilitare l'inserimento dello studente e la predisposizione dell'attività all'interno delle varie UU.OO., attraverso i cosiddetti "Briefing introduttivi";
- l'inserimento di una "Scheda di valutazione delle guide di tirocinio da parte dello studente" per un continuo miglioramento delle attività di tirocinio e della qualità percepita.

Molto c'è da fare ancora, in termini di coinvolgimento di tutti gli interessati nel processo di accoglimento, in quanto è presente parecchia confusione nei ruoli e nelle attività da svolgere. In primis sarebbe necessario definire i requisiti e i criteri di individuazione del Tutor didattico e delle Guide di tirocinio aziendali. Sarebbe opportuno anche, dopo il lavoro svolto di mappatura delle sedi, indirizzare gli studenti verso nuove UU.OO.

all'interno dell'AULSS, come ad esempio il Servizio Prevenzione e Protezione e l'UOS Ambiente e Salute.

In questo contesto si inserisce la figura del Dirigente delle professioni sanitarie della prevenzione, caratterizzata da un elevato grado di autonomia organizzativa e gestionale, che gioca un ruolo chiave nella pianificazione, programmazione, organizzazione, valutazione e miglioramento delle attività all'interno del dipartimento, al fine di favorire un'efficace e razionale gestione ed integrazione dei professionisti sanitari.

L'auspicio è di orientare il lavoro in un'ottica multidisciplinare e multi professionale, sviluppando una rete tra tutti gli operatori coinvolti, a vario titolo, nell'attività di tutoraggio. La Guida di tirocinio, che accompagna lo studente nella pratica, viene identificata come un modello professionale da perseguire. Infatti mentre l'attività di tirocinio rappresenta il cuore dell'esperienza formativa degli studenti, il tutoraggio è il mezzo per il raggiungimento dell'apprendimento.

Concludendo, pur essendo solo l'inizio di questo progetto di riorganizzazione delle attività all'interno del Dipartimento di prevenzione, l'elaborato di tesi ha permesso di porre le basi per un importante lavoro di squadra e per un'integrazione funzionale tra l'AULSS e l'Università, essenziale per la corretta sensibilizzazione di tutti gli attori coinvolti nel processo.

8. PRINCIPALI RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Sasso L., Lotti A., Gamberoni L., *Il tutor per le professioni sanitarie* - La nuova Italia Scientifica, 1997.

Cerioli L. (a cura di). *Tutorship nel nuovo sistema formativo*. FrancoAngeli, 2006.

Scandellara O. *Interpretare la tutorship. Nuovi significati e pratiche nella scuola dell'autonomia*. FrancoAngeli, 2007.

Frati L., Di Monte V., Saiani L. *Principi e standard del tirocinio professionale nei corsi di laurea delle professioni sanitarie* – 2010.

Bottio C. Guerrieri C., *Il tutor clinico. Manuale per lo sviluppo delle competenze* - Ed. Franco Angeli, 2011.

Calamassi D, Rotondi K, Bambi S, Tamburini L. *Vissuti, percezioni ed emozioni degli studenti nel Corso di Laurea in Infermieristica durante il tirocinio: uno studio con metodi misti* - Prof Inferm. 2020.

M.Farina, S. Cinquetti, C. Ponzetti - *Il Dipartimento di Prevenzione: riflessioni e proposte per la gestione del cambiamento. Esperienze a confronto* - Edizione EmmEffe S.r.l. Management & Formazione – 2008.

Antonella Santuzzo - *Le scale di valutazione in sanità* – 2008.

Francesco Berto - *Come elaborare i dati di un questionario* - CEREF Padova – 2008.

Julie Dirksen - *Learning design progettare un apprendimento efficace* - Pearson 2017.

Legge n. 196 del 24/06/1997 - *Norme in materia di promozione dell'occupazione*.

Decreto Ministeriale n. 142 del 25/03/1998 - *Regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'articolo 18 della L. 24 giugno 1997, n. 196, sui tirocini formativi e di orientamento.*

Decreto Interministeriale del 19/02/2009 - *Determinazione delle classi delle lauree delle professioni sanitarie.*

Decreto Legge n. 138 del 13/08/2011 - *Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo.*

Legge n. 92 del 28/06/2012 - *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.*

Presidenza del Consiglio dei Ministri – Repertorio atti n. 1 CSR del 24/01/2013 – *Linee guida in materia di tirocini.*

Regione Veneto – Allegato A alla DGR n. 1324 del 23/07/2013 - *Disposizioni in materia di tirocini ai sensi dell'art. 41 della legge regionale 13 marzo 2009 n. 3.*

Regione Veneto – Allegato A alla DGR n. 1439 del 05/08/2014 - *Direttive in materia di organizzazione presso le aziende sanitarie delle attività connesse alla formazione del personale infermieristico e ostetrico, tecnico, della riabilitazione e della prevenzione.*

Regione Veneto - Legge regionale n. 19 del 25/10/2016 - *Istituzione dell'ente di governance della sanità regionale veneta denominato "Azienda per il governo della sanità della Regione del Veneto - Azienda Zero". Disposizioni per la individuazione dei nuovi ambiti territoriali delle Aziende ULSS.*

Regione Veneto - Deliberazione della Giunta regionale n. 1306 del 16/08/2017 - *Linee guida per la predisposizione da parte delle aziende ed enti del SSR del nuovo atto aziendale, per l'approvazione della dotazione di strutture nell'area non ospedaliera, per*

l'organizzazione del Distretto, per l'organizzazione del Dipartimento di Prevenzione, per l'organizzazione del Dipartimento di Salute Mentale.

Regione Veneto – Allegato A alla DGR n. 581 del 05 maggio 2016 - *Protocollo d'intesa per la formazione delle professioni sanitarie ai sensi di cui alla Legge 251/2000*

Regione Veneto – Allegato A alla DGR n. 1300 del 08/09/2020 - *Protocollo d'intesa per la formazione delle professioni sanitarie ai sensi di cui alla Legge 251/2000*

Regione Veneto – Legge regionale n. 48 del 28/12/2018 - *Piano socio sanitario regionale 2019-2023.*

Atto aziendale ULSS n.6 Euganea - *Decreto regionale di approvazione n. 985 del 31/12/2021 – 2021*

9. SITOGRAFIA

Regione Veneto: www.regione.veneto.it

ULSS n. 6 Euganea: www.ulss6.veneto.it

Università degli studi di Padova: www.unipd.it

Normattiva - il portale della legge vigente: www.normattiva.it

Cogeaps: <https://application.cogeaps.it/login>

Agenas: <https://www.agenas.gov.it/>

10. ICONOGRAFIA

TABELLA

Tabella n. 1 - Distribuzione dei T.d.P. nell'AULSS 6 Euganea

Tabella n.2 – Distribuzione dei T.d.P. nelle sedi e UU.OO. del Dipartimento di Prevenzione

Tabella n. 3 – Aree di interesse rilevate

Tabella n. 4 – Criticità in ambito Azienda ospitante/ULSS 6

Tabella n. 5 – Criticità in ambito Corso di laurea/UNIPD

Tabella n. 6 - Criticità in ambito Guida di tirocinio

Tabella n. 7 - Criticità in ambito Studente

Tabella n. 8 – Nessuna criticità

Tabella n. 9 – Diagramma di Gantt

FIGURA

Figura n. 1 – Territorio dell'AULSS 6 Euganea

Figura n. 2 – Organigramma del Dipartimento di prevenzione

Figura n. 3 – Distribuzione dei T.d.P. nell'AULSS 6 Euganea

Figura n. 4 – Distribuzione dei T.d.P. nelle sedi e UU.OO. del Dipartimento di Prevenzione

Figura n. 5 - Questionario domanda n. 1

Figura n. 6 - Questionario domanda n. 2

Figura n. 7- Questionario domanda n. 3

Figura n. 8 - Questionario domanda n. 4

Figura n. 9 - Questionario domanda n. 5

Figura n. 10 - Questionario domanda n. 8

Figura n. 11 - Questionario domanda n. 9

Figura n. 12 - Questionario domanda n. 10

Figura n. 13 - Questionario domanda n. 11

Figura n. 14 - Questionario domanda n. 12

11. ALLEGATI

ALLEGATO 1 – Regolamento “La guida per la Guida di tirocinio aziendale”

ALLEGATO 2 - Questionario “Analisi del contesto organizzativo: le Guide di tirocinio aziendali del CdL in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro”

ALLEGATO 1

REGOLAMENTO AZIENDALE

LA GUIDA PER LA GUIDA DI TIROCINIO AZIENDALE

INDICE

1.Premessa	_____
2.Scopo	_____
3. Campo di applicazione e destinatari	_____
4. Gruppo di lavoro	_____
5. Acronimi	_____
6. Modalità operativa	_____
6.1 Il ruolo e le funzioni tutoriali	_____
6.2 Le attività formative professionalizzanti	_____
6.3 La valutazione formativa	_____
6.4 Il rispetto del codice deontologico e di comportamento	_____
7. Matrice delle responsabilità	_____
8. Diffusione, conservazione e archiviazione	_____
9. Riferimenti bibliografici, normativi e sitografia	_____
10.Tempi di entrata in vigore	_____
11.Allegati	_____
Allegato 1	_____
Allegato 2	_____
Allegato 3	_____

1. PREMESSA

Il tirocinio professionale rappresenta il cuore della preparazione professionale degli studenti dei corsi di laurea delle professioni sanitarie: è la modalità formativa fondamentale per sviluppare competenze professionali, ragionamento diagnostico e pensiero critico.

Il tirocinio contribuisce all'acquisizione di competenze:

- Trasversali intese come capacità comunicative relazionali che ogni professionista dovrebbe possedere in qualunque settore professionale si trovi ad operare;
- Tecnico professionali trasversali che delineano le caratteristiche della figura professionale comune a tutte le professioni sanitarie;
- Tecnico professionali ossia caratterizzanti la figura del Tecnico della Prevenzione.

Attualmente il D.M.02/04/2001, Classi delle Lauree Universitarie delle Professioni Sanitarie, ribadisce la centralità del contenuto pratico delle attività formative, affermando che: *”...il raggiungimento delle competenze professionali si attua attraverso una formazione teorica e pratica che includa anche l’acquisizione di competenze comportamentali e che venga conseguita nel contesto lavorativo specifico, così da garantire, al termine del percorso formativo, la piena padronanza di tutte le necessarie competenze e la loro immediata spendibilità nell’ambiente di lavoro. Particolare rilievo, come parte integrante e qualificante della formazione professionale, riveste l’attività formativa pratica e di tirocinio clinico, svolta con la supervisione e la guida di tutori professionali appositamente assegnati...”*.

Con la DGRV n. 1439 del 5 agosto 2014 recante “Direttive in materia di organizzazione presso le aziende sanitarie delle attività connesse alla formazione del personale infermieristico e ostetrico, tecnico, della riabilitazione e della prevenzione”, si delineano le funzioni attribuite al personale dipendente del SSR, impegnato

nell'ambito della formazione delle Professioni sanitarie, nonché ulteriori indicazioni di carattere organizzativo, funzionali alla definizione del sistema.

Inoltre, il Piano Socio Sanitario della Regione Veneto 2019-2023 sottolinea come la formazione dei professionisti sanitari è resa possibile attraverso una stretta collaborazione tra Servizio Sanitario Regionale e Università, che consente, attraverso la compenetrazione della funzione didattica con l'assistenza, lo sviluppo di professionisti competenti rispetto ai bisogni clinico.-assistenziali espressi dagli assistiti nei vari contesti aziendali. Allo scopo di garantire la disponibilità di professionisti sanitari impiegati nei corsi di laurea che, oltre alle competenze pedagogico-tutoriali, mantengano elevati livelli di competenza clinica, dovrà essere valutata l'individuazione di nuove modalità di interazione di tali professionisti con i diversi contesti clinici.

2. SCOPO

Il documento vuole essere uno strumento di supporto per la guida di tirocinio aziendale al fine di chiarire le funzioni definite dal Regolamento del corso di studi (RCDS), gli adempimenti amministrativi necessari, nonché i referenti istituzionali e i relativi contatti, relativamente al corso di laurea in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro. Per qualsiasi ulteriore esigenza il referente dell'attività formativa pratica e di tirocinio è la Dott.ssa Mirka Grigoletto, tutor universitario del corso di laurea.

La guida si prefigge i seguenti obiettivi

- definire in maniera chiara le attività da svolgere;
- definire le figure coinvolte e i rispettivi compiti integrando gli interventi delle diverse professionalità al fine di migliorare il processo;
- uniformare le attività svolte all'interno dei varie sedi e UU.OO. del Dipartimento di Prevenzione dell'AULSS 6;
- valorizzare la funzione di guida di tirocinio aziendale.

La guida per la guida vuole essere uno strumento utile di conoscenza dell'attività, del ruolo e delle funzioni tutoriali presenti all'interno dell'AULSS 6.

3. CAMPO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Il seguente documento si applica a tutti coloro che sono coinvolti nel processo di accoglimento e di presa in carica dello studente che svolge il tirocinio del corso di laurea in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro all'interno del Dipartimento di prevenzione dell'AULSS 6 Euganea.

I destinatari sono i Tecnici della prevenzione che operano nelle varie sedi e UU.OO. dell'AULSS 6, con la funzione di guida di tirocinio aziendale.

4. GRUPPO DI LAVORO

NOME E COGNOME	FIGURA PROFESSIONALE	SEDE	RUOLO
DOSSA MARIA LUISA FRAN- CHINA	DIRIGENTE delle PROFESSIONI SANITARIE	UOS PROFESSIONI SANITARIE DELLA PREVENZIONE - DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	COORDINA- TORE GDL
DOSSA AN- GELA INTROINI	TECNICO della PREVENZIONE	SERVIZIO IGIENE E SANITA' PUB- BLICA - DIPARTIMENTO DI PREVEN- ZIONE	COMPONENTE GDL
DOSSA SILVIA SCAFFIDI DOMIA- NELLO	INFERMIERE CON INCARICO DI FUNZIONE	AREA FORMAZIONE - UOC DIRE- ZIONE DELLE PROFESSIONI SANITA- RIE	COMPONENTE GDL
DOSSA MIRKA GRIGOLETTO	TECNICO della PREVENZIONE	TUTOR UNIVERSITARIO DEL CdL IN TECNICHE DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO	COMPONENTE GDL

5. ACRONIMI

AULSS	AZIENDA UNITÀ LOCALE SOCIO SANITARIA
SSR	SERVIZIO SANITARIE REGIONALE
DGRV	DELIBERA della GIUNTA REGIONE VENETO
UUOO	UNITA' OPERATIVE
GDL	GRUPPO DI LAVORO
RDCS	REGOLAMENTO DEL CORSO DI STUDI
DR	DECRETO RETTORALE
SISP	SERVIZIO IGIENE e SANITÀ PUBBLICA
SPISAL	SERVIZIO PREVENZIONE IGIENE e SICUREZZA AMBIENTI di LA- VORO
SIAN	SERVIZIO IGIENE ALIMENTI e NUTRIZIONE
SVET	SERVIZIO VETERINARIO
DPSP	DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE DELLA PREVENZIONE
TDA	TUTOR DIDATTICO AZIENDALE
RDA	REFERENTE DIDATTICO DI AREA
GDT	GUIDA DI TIROCINIO

6. MODALITÀ OPERATIVE

L'attività formativa pratica e di tirocinio in quanto parte integrante e qualificante della formazione professionale, prevede una modalità di accompagnamento dello studente con la supervisione e la guida di tutori professionali appositamente formati e assegnati, coordinata da un docente appartenente al profilo professionale di tutor o coordinatore, in possesso della Laurea specialistica o magistrale della classe L-SNT/4, nominato sulla base della valutazione di specifico curriculum che esprima la richiesta esperienza professionale, non inferiore ai cinque anni, nell'ambito della formazione (RCDS emanato con DR n. 2100/2022 del 24/05/2022).

In ciascuna azienda che accoglie esclusivamente per le attività di tirocinio, studenti frequentanti corsi di laurea delle Professioni sanitarie, è previsto un Referente organizzativo aziendale per i tirocini; si tratta di un dipendente dell'azienda, al quale è affidata la gestione delle attività organizzativo/amministrative atte a garantire il regolare svolgimento dei tirocini nei servizi e nelle unità operative aziendali ed è unico per tutti gli studenti dei corsi di laurea delle Professioni sanitarie. Nel caso dell'AULSS 6 Euganea questa funzione è ricoperta dalla Dott.ssa Silvia Scaffidi Domianello dell'Area formazione dell'UOC Direzione delle professioni sanitarie.

6.1 IL RUOLO E LE FUNZIONI TUTORIALI

Al fine di realizzare il progetto formativo del tirocinio degli studenti del corso di laurea in Tecniche della prevenzione, sono previsti tre livelli di responsabilità tutoriale: il Tutor didattico aziendale (TDA), il Referente didattico di area (RDA) e la Guida di tirocinio aziendale (GTA).

1. Il Tutor didattico aziendale

Il TDA garantisce l'acquisizione e la padronanza delle competenze professionali caratterizzanti il profilo del Tecnico della prevenzione, attraverso le seguenti attività:

- predisposizione e presentazione delle proposte dei percorsi di tirocinio per gli studenti a lui affidati, con particolare riferimento agli obiettivi, alla qualità formativa, alla sicurezza e alla fattibilità;
- organizzazione e gestione, all'interno dell'azienda che ospita il corso di laurea, dei percorsi di tirocinio approvati;
- applicazione di sistemi di raccolta dati per il monitoraggio dei percorsi di tirocinio, anche in ordine al livello di integrazione organizzativa e al rapporto di collaborazione con il team di lavoro dei servizi che accolgono i tirocinanti;
- progettazione, organizzazione e conduzione di esercitazioni a supporto del tirocinio;
- conduzione di sessioni tutoriali ed effettuazione di interventi di supervisione clinica finalizzati all'integrazione della teoria con l'esperienza di tirocinio e all'apprendimento delle competenze professionali;
- progettazione e realizzazione di interventi di sostegno e percorsi personalizzati per gli studenti in difficoltà; elaborazione di proposte di percorsi di tirocinio adattati, per armonizzare le esigenze formative con la realtà organizzativa aziendale;
- predisposizione di procedure e realizzazione della valutazione formativa degli studenti in tirocinio;
- partecipazione alle procedure di valutazione certificativa del tirocinio degli studenti;
- predisposizione e realizzazione di incontri di lavoro con le guide di tirocinio per questioni inerenti l'apprendimento degli studenti a loro affidati e per fornire supporto e consulenza;
- aggiornamento della documentazione relativa ai percorsi di tirocinio;
- elaborazione di proposte atte a promuovere, diffondere, implementare e migliorare la pratica nei contesti sede di tirocinio;
- predisposizione della relazione annuale dell'attività svolta, con particolare riferimento ai risultati conseguiti, alle criticità emerse, alle potenzialità rilevate, completa di eventuali proposte di interventi correttivi.

In un'ottica di riorganizzazione della gestione dei tirocinanti all'interno del Dipartimento di prevenzione e della definizione di criteri e modalità di individuazione

del Tutor didattico aziendale fra le varie professionalità esistenti all'interno del Dipartimento, per l'anno accademico 2022/2023, attualmente in corso, tale funzione sarà svolta dal Tutor universitario.

2. Il Referente didattico di area

Al fine di garantire una continuità con il pregresso, migliorare la gestione dei tirocinanti e favorire la rotazione degli stessi presso le varie sedi e UU.OO. del Dipartimento di Prevenzione, sono stati individuati dei Referenti didattici di area, uno per ciascuna delle tre aree: Alta Padovana, Padova Centro e Padova Sud. L'RDA è una figura che funge da tramite tra le Guide di tirocinio e il Tutor didattico aziendale, che agisce nell'interesse degli studenti e che avrà il compito di:

- supportare il TDA nella programmazione tirocini;
- collaborare nella predisposizione e presentazione delle proposte dei percorsi di tirocinio per gli studenti;
- interfacciarsi con le GTA;
- favorire la presa in carico e la rotazione degli studenti nelle varie UU.OO. per la propria area di riferimento;
- partecipare alla valutazione formativa degli studenti in tirocinio;
- segnalare eventuali criticità al TDA.

3. La Guida di tirocinio aziendale

La guida di tirocinio aziendale in qualità di esperto, ha funzioni di guida e supervisione dello studente in tirocinio. La guida garantisce l'inserimento degli studenti nella unità operativa in cui ha luogo il tirocinio e, conformemente agli obiettivi previsti, li aiuta nel percorso di acquisizione delle competenze professionali e della capacità di agire nel contesto organizzativo specifico, attraverso le attività di seguito elencate:

- promozione di condizioni adeguate alla presa in carico dello studente;
- individuazione e applicazione di procedure atte a favorire l'orientamento dello studente e l'inserimento nell'equipe professionale;

- individuazione e selezione di situazioni di lavoro da trasformare in opportunità di apprendimento con riferimento alle abilità cliniche da sviluppare;
- predisposizione e applicazione di un piano di lavoro che assicuri la guida diretta all'apprendimento delle competenze, la sperimentazione in sicurezza dei diversi interventi, la supervisione durante l'attività e la graduale responsabilizzazione dello studente;
- aggiornamento del tutor sullo stato di avanzamento dell'esperienza di tirocinio, sulle criticità emergenti;
- compilazione delle schede di valutazione dello studente per la parte di competenza e partecipazione agli incontri dedicati all'organizzazione e alla valutazione delle esperienze di tirocinio;
- predisposizione di report per il responsabile dell'unità operativa sull'attività svolta, sui risultati raggiunti e sulle criticità individuate.

6.3 LE ATTIVITA' FORMATIVE PROFESSIONALIZZANTI

○ BRIEFING INTRODUTTIVI

Per favorire l'inserimento dello studente e la predisposizione dell'attività all'interno delle varie UU.OO., è previsto un periodo didattico in aula nella prima settimana di tirocinio. Questo periodo prende il nome di "settimana dello studente" e consiste in cinque giornate in presenza presso la sede principale del Dipartimento di prevenzione, con la partecipazione attiva di tutte le figure tutoriali aziendali.

GIORNATA	LUOGO	PROGRAMMA
1°	Aula Treves via Ospedale Civile, 22 - Padova (1° piano)	- Benvenuto da parte del Direttore del Dipartimento di prevenzione; - Presentazione del Tutor didattico aziendale e dei Referenti didattici di area; - L'Azienda ULSS 6 Euganea e il Dipartimento di prevenzione.
2°	Aula Treves via Ospedale Civile, 22 - Padova (1° piano)	- Presentazione della UOC SISP; - Il ruolo e l'attività del Tecnico della prevenzione all'interno della UOC; - Principale normativa di riferimento.
3°	Aula Treves via Ospedale Civile, 22 - Padova (1° piano)	- Presentazione della UOC SPISAL; - Il ruolo e l'attività del Tecnico della prevenzione all'interno della UOC; - Principale normativa di riferimento.
4°	Aula Treves via Ospedale Civile, 22 - Padova (1° piano)	- Presentazione della UOC SIAN; - Il ruolo e l'attività del Tecnico della prevenzione all'interno della UOC; - Principale normativa di riferimento.
5°	Aula Treves via Ospedale Civile, 22 - Padova (1° piano)	- Presentazione della UOC SVET; - Il ruolo e l'attività del Tecnico della prevenzione all'interno della UOC; - Principale normativa di riferimento.

N.B.: Il programma potrebbe subire dei cambiamenti in base alla disponibilità dei singoli coinvolti.

○ TIROCINIO

All'inizio dell'anno accademico, il Tutor universitario del corso di laurea invia i nominativi degli studenti al Tutor didattico aziendale.

Ricevuto l'elenco degli studenti frequentanti, il Tutor didattico aziendale provvede alla programmazione dei percorsi di tirocinio per gli studenti a lui affidati, con particolare riferimento agli obiettivi di tirocinio, in collaborazione con i Referenti didattici di area.

L'assegnazione delle sedi di tirocinio al singolo studente è stabilita dal Tutor didattico aziendale, sentiti i Referenti Didattici di Area.

I principali criteri di assegnazione sono:

- bisogni e necessità di apprendimento dello studente in relazione agli obiettivi di anno di corso;
- coerenza tra le opportunità offerte dalla sede e gli obiettivi;
- disponibilità logistica e carico delle UOC;
- necessità personali dello studente, nei limiti del possibile (es. residenza)

Per ogni studente è prevista una turnazione ogni quattro settimane di tirocinio, in modo tale da coprire tutte le UU.OO del Dipartimento, assicurando in ogni caso l'ultimazione del tirocinio entro l'ultima settimana di luglio, salvo indicazioni diverse da parte del Tutor universitario del corso di laurea. L'impegno richiesto a ciascuna UOC per garantire l'attuazione dei tirocini è proporzionale al numero di Tecnici della prevenzione in servizio e sarà valutata dal Tutor didattico aziendale insieme ai Referenti didattici di area.

La giornata di tirocinio è calcolata per un massimo di sette ore, dal lunedì al venerdì, dalle 08:00 alle 15:30, con una pausa di mezz'ora. La Guida di tirocinio è responsabile della tenuta e aggiornamento della Scheda rilevazione delle presenze degli studenti (*Allegato I*).

6.3 VALUTAZIONE FORMATIVA

○ La valutazione dello studente

Al termine di ciascun periodo di tirocinio, è effettuata la valutazione delle competenze attese. La Guida di tirocinio aziendale che ha seguito lo studente esprime un giudizio sullo stesso valutandone le competenze raggiunte sia in termini di “saper fare” sia di “saper essere” e tale giudizio dovrà essere oggetto di condivisione con il Tutor didattico di area e con il Tutor didattico aziendale. A tal fine, viene utilizzata la Scheda di valutazione dello studente a cura della Guida di tirocinio aziendale (*Allegato 2*) all'interno della quale, per ogni obiettivo da perseguire, è definito un livello di performance atteso, che definirà il raggiungimento dell'obiettivo ottenuto dallo studente. Il giudizio concorre alla valutazione finale. Lo studente deve essere informato della valutazione espressa su di lui.

○ La valutazione della Guida di tirocinio aziendale

Al termine di ogni anno di tirocinio, prima dell'esame finale, gli studenti sono chiamati ad esprimere il proprio giudizio sulla Guida di tirocinio aziendale e sul Tutor didattico di area dai quali sono stati accompagnati durante il percorso formativo pratico, mediante la compilazione di una Scheda di valutazione della Guida di tirocinio aziendale a cura dello studente (*Allegato 3*). L'esito delle valutazioni sarà oggetto di confronto per un continuo miglioramento delle attività di tirocinio e della qualità percepita.

6.4 IL RISPETTO DEL CODICE DEONTOLOGICO E DI COMPORTAMENTO

La guida di tirocinio, durante l'attività formativa, è tenuta a:

- mantenere comportamenti deontologico-professionali conformi al proprio ruolo, rispettare la riservatezza e la privacy anche dello studente e osservare il Codice di comportamento (DPR 62/2013),
- far rispettare agli studenti comportamenti consoni alla professione e gli obblighi aziendali e della specifica sede e UU.OO.

Per quanto non specificato si rimanda al Regolamento aziendale per lo svolgimento dei tirocini curriculari del 30/12/2020.

7. MATRICE DELLE RESPONSABILITÀ

	DIRETTORE DI-PARTI-MENTO PREVEN-ZIONE	TUTOR DI-DATTICO AZIEN-DALE	TUTOR DIDAT-TICO AREA di	GUIDA di TIROCI-NIO AZIEN-DALE	TIROCI-NANTE CdL
Ricezione elenco tirocinanti per l'a.a.	I	R	C	-	-
Predisposizione dei percorsi di tirocinio	I	R	C	-	-
Accoglienza tirocinanti	R	C	I	--	-
Briefing introduttivi	I	C	R	C	C
Assegnazione sede di tirocinio	I	R	C	I	I
Tirocinio nelle UU.OO.	-	I	C	R	C
Valutazione dei tirocinanti	-	I	C	R	I
Valutazione delle GTA	I	I	C	I	R

Legenda:

R: Responsabile

C: Coinvolto

I: Informato

8. DIFFUSIONE, CONSERVAZIONE, ARCHIVIAZIONE

La diffusione del presente documento viene effettuata dal Direttore del Dipartimento di prevenzione tramite email aziendale a tutte le figure professionali destinatarie e coinvolte. La copia originale è conservata presso la segreteria del Dipartimento di prevenzione.

9. RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Regolamento didattico del corso di laurea in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro (abilitante alla professione sanitaria di tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro);
- Regolamento aziendale per lo svolgimento dei tirocini curriculari dell'Azienda ULSS 6 Euganea del 30/12/2020;
- Deliberazione della Giunta Regionale n. 1439 del 05 agosto 2014;
- Atto aziendale AULSS 6 Euganea (Delibera del Direttore Generale n. 985 del 31/12/2021)
- D.M.02/04/2001 Classi delle Lauree Universitarie delle Professioni Sanitarie

10. TEMPI DI ENTRATA IN VIGORE

Il documento entra in vigore a partire dalla data di approvazione e viene pubblicato nella sezione documenti della pagina intranet aziendale.

11. ALLEGATI

ALLEGATO 1 - SCHEDA DI RILEVAZIONE DELLE PRESENZE DEGLI STUDENTI A CURA DELLA GUIDA DI TIROCINIO AZIENDALE

ALLEGATO 2 - SCHEDA DI VALUTAZIONE DEGLI STUDENTI A CURA DELLA GUIDA DI TIROCINIO AZIENDALE

ALLEGATO 3 - SCHEDA DI VALUTAZIONE DEGLI DELLE GUIDE DI TIROCINIO AZIENDALI A CURA DEGLI STUDENTI

ALLEGATO 1 - SCHEDA RILEVAZIONE DELLE PRESENZE DEGLI STUDENTI A CURA DELLA GUIDA DI TIROCINIO AZIENDALE

GUIDA DI TIROCINIO AZIENDALE _____ UOC _____

NOME E COGNOME _____ MATR. _____

DATA	ORARIO INGRESSO	ORARIO USCITA	TOTALE

DATA **TOTALE ORE SVOLTE** _____

Firma Guida di Tirocinio Aziendale

Firma Referente Didattico di Area

Firma Tutor Didattico Aziendale

**ALLEGATO 2 - SCHEDA DI VALUTAZIONE DEGLI STUDENTI A CURA DELLA
GUIDA DI TIROCINIO AZIENDALE**

ANNO ACCADEMICO _____

GUIDA DI TIROCINIO AZIENDALE _____ UOC _____

NOME E COGNOME _____ MATR _____

PARAMETRI DI VALUTAZIONE

1	2	3	4	5
INSUFFICIENTE (2,5pt)	2=SUFFICIENTE (3pt)	3=DISCRETO (3,5pt)	4=BUONO (4pt)	5=OTTIMO (5pt)

CRITERI DI VALUTAZIONE	1	2	3	4	5
Conoscenze di base					
Acquisizione di conoscenze e competenze professionali					
Inserimento nel gruppo di lavoro					
Comportamento durante il tirocinio					
Interesse dimostrato					
Rapporto con la guida di tirocinio					

VALUTAZIONE FINALE: _____

OSSERVAZIONI:

DATA

Firma Guida di Tirocinio Aziendale

ALLEGATO 3 - SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE GUIDE DI TIROCINIO AZIENDALI A CURA DEGLI STUDENTI

ANNO ACCADEMICO _____

NOME E COGNOME _____ MATR _____

GUIDA DI TIROCINIO AZIENDALE _____ UOC _____

PARAMETRI DI VALUTAZIONE

1	2	3	4	5
INSUFFICIENTE (2,5pt)	2=SUFFICIENTE (3pt)	3=DISCRETO (3,5pt)	4=BUONO (4pt)	5=OTTIMO (5pt)

CRITERI DI VALUTAZIONE	1	2	3	4	5
Coerenza delle attività svolte con gli obiettivi del progetto formativo					
Coinvolgimento nelle attività della UOC					
Trasmissione delle conoscenze teoriche					
Trasmissione delle conoscenze pratiche					
Interesse dimostrato					
Rapporto con il tirocinante					

VALUTAZIONE FINALE: _____

OSSERVAZIONI: _____

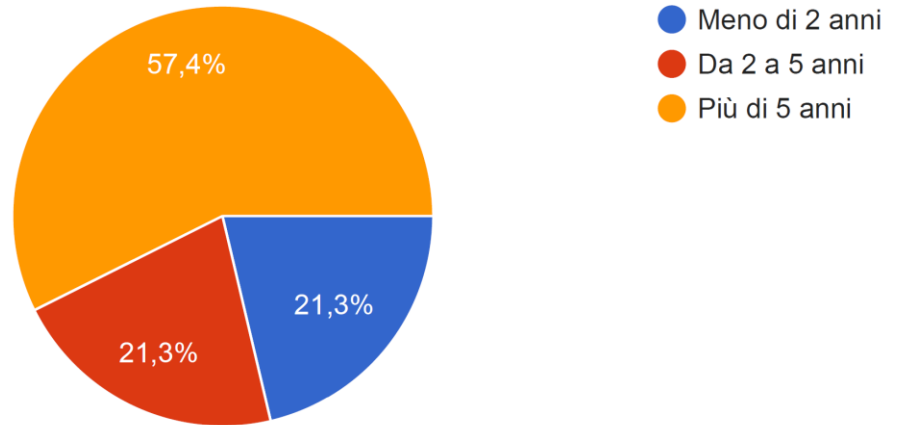
DATA

Firma Tirocinante

**ANALISI DEL CONTESTO
ORGANIZZATIVO: LE GUIDE DI
TIROCINIO AZIENDALI DEL CDL IN
TECNICHE DELLA PREVENZIONE
NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI
LAVORO**

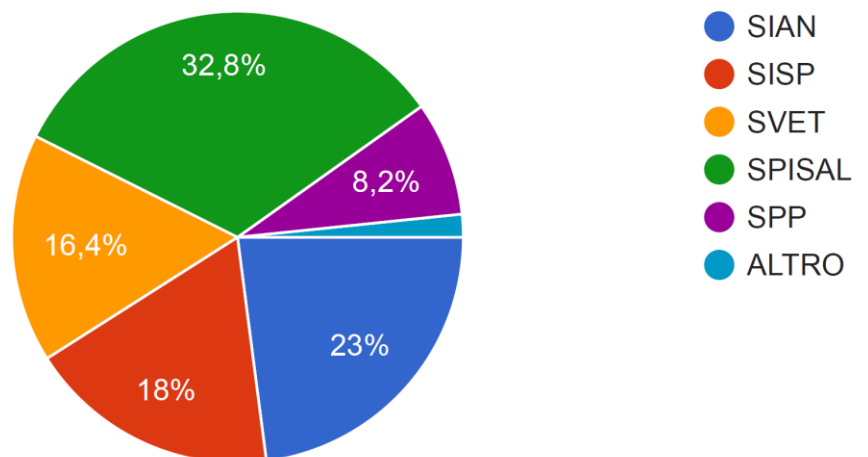
Da quanti anni lavori come dipendente pubblico?

61 risposte



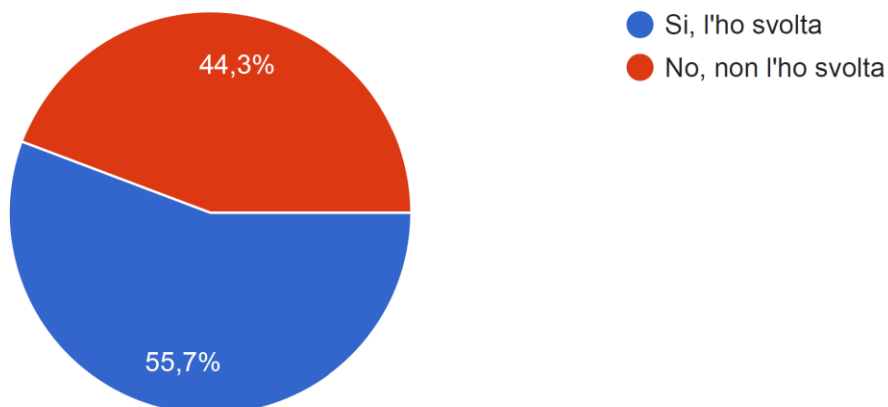
Indica la tua sede attuale di lavoro

61 risposte



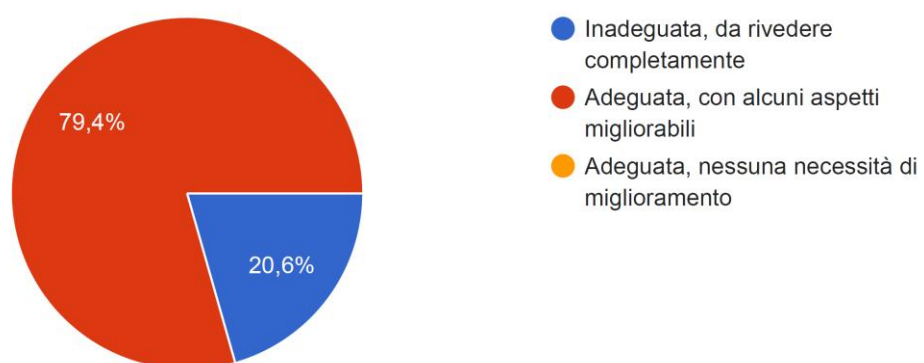
Hai già svolto in passato la funzione di Guida di tirocinio?

61 risposte



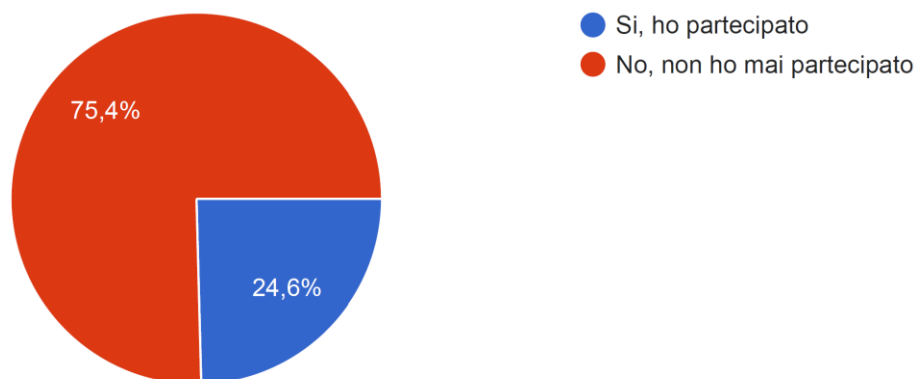
Se hai risposto "Si" alla domanda precedente: come valuti ad oggi l'organizzazione dei tirocini degli studenti?

34 risposte



Hai mai partecipato ad un corso di formazione per Guida di tirocinio?

61 risposte



In base alla tua esperienza diretta o indiretta, quali sono i punti di debolezza nel percorso di tirocinio degli studenti che ritieni andrebbero eliminati o rivisti? E perché?

61 risposte

MIGLIORARE COMUNICAZIONE, CERTEZZA DEI RUOLI E DEI RIFERIMENTI. L'APPRENDIMENTO PER QUANTO MI RIGUARDA È INSUFFICIENTE E SPESSO TARDIVA. MANCA SENSO DI APPARTENENZA AD UN PERCORSO PROFESSIONALE DEL TECNICO DELLA PREVENZIONE, TRA SERVIZI DIVERSI E DELLO STESSO DIPARTIMENTO; PER NON DIRE TRA AZIENDE DIVERSE E LIBERA PROFESSIONE

Lo svolgimento del tirocinio presso i servizi dell'ULSS al primo anno di laurea

Coordinamento tra i vari servizi (in base alle esigenze di servizio capita spesso che il tirocinante per vari motivi rimanga in ufficio senza poter fare esperienza sul campo in un'altra UOC);

Programmazione dei contenuti formativi (a causa delle differenti attività svolte all'interno delle diverse aree dei Servizi Veterinari, A-B-C-D, risulta complicato seguire un filo logico nella formazione del tirocinante);

Al momento il percorso di tirocinio degli studenti non è organizzato. La cura degli studenti viene lasciata alla volontà delle varie guide che si offrono e che non hanno nessuna formazione in merito al ruolo svolto.

Tecnici stanchi che esternano ai ragazzi solo i lati negativi della professione. Troppe ore di tirocinio in poco tempo essendo in pochi si fa fatica a seguire correttamente i ragazzi e a passargli in maniera corretta le informazioni. Studenti specie al primo anno impegnati più nel conteggio delle ore che effettivamente ad imparare.

Mancata introduzione al contesto lavorativo e conoscenza di cosa si andrà a fare

Vengono qui i ragazzi del primo anno quando, anche a livello legislativo, non conoscono pressoché nulla. Già 15 anni fa avevamo chiesto che venissero nel 2 e 3 anno di corso

Non sono una guida di tirocinio ma ho portato con me nei sopralluoghi molti ragazzi. L'esperienza diretta è sempre molto apprezzata il problema è che essendo studenti al 1 anno non conoscono ancora la normativa specifica di ogni servizio e questo rende più difficile per loro cogliere questa opportunità.

Allo SPISAL arrivano studenti del primo anno e non conoscono nemmeno le normative di base

Al mio parere:

- Far fare il tirocinio allo SPISAL ai ragazzi del primo anno di corso le materie del primo anno di corso sono generali;
- Maggior coinvolgimento nelle attività, non solo quelle operative, ma anche quelle di ufficio (esempio: nella redazione di verbali);
- Troppi tempi morti per i ragazzi, che si trovano per la maggior parte del tempo a non avere nulla da fare;
- Poca partecipazione;
- Non riconoscimento ai Tecnici che seguono i tirocinanti.

Credo che sia anche giusto evidenziare che la maggior parte dei ragazzi hanno più un atteggiamento passivo, che attivo

La distribuzione dei tirocinanti nei Servizi (alcuni studenti hanno svolto il tirocinio in un Servizio solo per 2 settimane). La formazione degli studenti stessi, che essendo del Primo anno non hanno idea delle attività del Servizio a cui sono destinati, oltre ad non aver ancora acquisito delle conoscenze specifiche in materia.

Rivalutare quale sia l'obiettivo formativo del tirocinio per gli studenti del primo anno di laurea (gli studenti del primo anno non hanno alcuna esperienza e conoscenza del lavoro del Tecnico della Prevenzione e spesso, a mio parere, questo elemento non viene preso in considerazione nella formazione dei tirocinanti, ai quali spesso vengono fatti affrontare argomenti che, a mio avviso, sono inadatti allo scopo del progetto formativo per un tirocinio del primo anno.

Per lo stesso problema ritengo inoltre che 500 ore di tirocinio siano esagerate per studenti con esperienza molto limitata. (infatti i tirocinanti spesso si trovano abbandonati e senza un tutor da seguire).

I tirocinanti arrivano presso i servizi al primo anno e non hanno alcuna cognizione di dove sono.

I tirocinanti dovrebbero avere una preparazione di base delle normative e degli aspetti relativi al lavoro che si dovrà svolgere.

Nr. ore troppo elevato, non sempre i tirocinanti vengono coinvolti direttamente nelle attività, discontinuità (es. solo poche settimane in un servizio per poi passare ad un altro servizio e così via)

organizzazione interna dell'ente che accoglie gli studenti come ad esempio la possibilità di usare mense aziendali, spazi o postazioni per studenti.

1) Afferiscono al tirocinio in ULSS gli studenti del primo anno. Considerato che il piano di studi prevede al primo anno materie generali (es. biologia, statistica, anatomia ecc..) gli studenti iniziano il tirocinio senza un minimo di conoscenze di base utili per affiancare il tecnico nelle attività svolte.

2) L'organizzazione attuale dei tirocini previene la rotazione settimanale o bisettimanale degli studenti nei vari servizi. Questo periodo è insufficiente per osservare tutte le attività svolte nei servizi, per integrarsi all'interno del gruppo di lavoro e per acquisire le conoscenze necessarie.

3) Il periodo di tirocinio non è concordato con la guida.

I tirocinanti al primo anno di università, non hanno le basi per comprendere il ruolo e le mansioni del tecnico della prevenzione.

Un punto di debolezza è che spesso i tirocinanti vengono lasciati da soli a studiare "la teoria"(documenti, normativa, ect.).

Altro punto è il poco coinvolgimento nelle attività pratiche da parte dei tutor per paura che il tirocinante rallenti il lavoro o sbagli.

Alcuni tutor talvolta sono restii a spiegare le attività al tirocinante, perché sono svogliati o non hanno le competenze per farlo.

-Gestione del loro tempo in modo attivo, facendogli fare anche delle attività indipendenti dalla presenza della guida di tirocinio, e quindi non prevedere esclusivamente attività di affiancamento esterna di tipo ispettivo.

-Promuovere la loro partecipazione a corsi di formazione interni all'azienda con erogazione di attestato di partecipazione (secondo me è un fattore motivazionale visto che li arricchisce con evidenze per il cv)

-Tematizzare l'esperienza di tirocinio così da affrontare macro argomenti in modo ordinato senza disperderli in troppi fronti (vedo il tirocinio come un'esperienza formativa, e quindi opterei per concentrare il tempo dei tirocinanti in una linea di vigilanza alla volta ad esempio partirei dall'agricoltura, poi edilizia, amianto ecc..)

Purtroppo questo è molto difficile da realizzare perché implica investire il tempo negli studenti e penso si ci trovi nella situazione di dover rendere conto del proprio tempo o a loro o alle scadenze delle pratiche.

Preciso per la domanda sotto che in alternativa alla promozione economica del lavoro della guida, a mio parere, potrebbe essere interessante prevedere di riservare parte delle sue ore della settimana a seguire gli studenti in modo esclusivo con sessioni di confronto su casi pratici, come una vera e propria sessione formativa. Ovviamente questo deve essere previsto e deve essere tenuto da conto al momento della valutazione individuale e nella somma degli obiettivi di produttività.

Non so e forse non ricordo bene se fare da guida di tirocinio fornisca ecm. Ma potrebbe anche questo essere un incentivante

A mio avviso i punti di debolezza che andrebbero rivisti sono le troppe ore che si fanno effettuare ai tirocinanti, si rischia come accade da anni di far trascorrere loro giornate in ufficio senza capire il vero senso e obiettivo della figura professionale.

Arrivano persone molto giovani che non hanno minimamente conoscenza della responsabilità che questa mansione richiede

poche uscite

Gli studenti dovrebbero avere una maggiore preparazione quantomeno teorica del quadro normativo che caratterizza la nostra professione, per poi applicarlo nelle attività di tirocinio.

fare tirocinio al primo anno senza avere la percezione dei ruoli da rivestire

Troppe ore nel primo anno di tirocinio. Non sono giustificate

IL MONTE ORE DEL PRIMO ANNO È TROPPO ELEVATO

spesso il tirocinante viene lasciato solo in ufficio

all'università vengono insegnate materie non pertinenti con la professione esempio tutta la parte della medicina, fisiologia ..e mancano docenti che lavorano presso i vari servizi delle ASL

la persona che segue i tirocinanti dovrebbe avere il tempo necessario per dedicare agli stessi giusta attenzione

Purtroppo dopo la fusione delle tre ex AULSS non sono state adottate procedure per l'accoglienza e la rotazione tra i servizi degli studenti. In pratica manca un metodo e il coordinamento tra servizi e tra le diverse sedi.

Un punto di debolezza riscontrato nei tirocinanti del primo anno è sicuramente la non propedeuticità del piano di studi col tirocinio da svolgere presso l'AULSS.

Organizzazione degli studenti, trasmissione delle conoscenze agli studenti, organizzazione dell'università che tenga conto dei ragazzi in tirocinio per esami/lezioni

Carenza di organizzazione preliminare; Carenza di tempo da parte del T.d.P. nel dover seguire anche il tirocinante durante l'espletamento del proprio lavoro; Mancanza di riconoscimento al T.d.P. per l'attività rivolta all'insegnamento.

Andrebbe migliorata la collaborazione università- lavoro, in modo di calibrare meglio le informazioni/nozioni ecc.. che poi vengono date dalle guide in Dipartimento.

poca organizzazione dei tirocinanti all'interno della rotazione dei 4 servizi AULSS

A mio avviso sarebbe opportuno, nel limite del possibile, evitare che gli esami degli studenti siano calendarizzati durante il periodo di tirocinio; ciò al fine di permettere agli studenti di dedicarsi con maggiore concentrazione all'attività formativa di tirocinio.

Si potrebbe ridurre il monte orario del tirocinio prevedendo che lo stesso sia effettuato nei servizi afferenti al Dipartimento di Prevenzione, anche durante il secondo anno del corso di Laurea. Questo permetterebbe agli studenti di approfondire alcuni aspetti dell'attività del Tecnico della Prevenzione dei quali non è possibile dare un'adeguata informazione durante il tirocinio del primo anno.

Un aspetto importante del tirocinio è quello di poter farlo svolgere agli studenti presso tutti i servizi afferenti al Dipartimento di Prevenzione nonché presso il Servizio di Prevenzione e Protezione ed Arpav, in modo da ampliare le loro conoscenze e competenze.

- i tirocinanti molto spesso, scegliendo il corso In Tecniche della Prevenzione come seconda opportunità, non hanno nemmeno idea di che cosa faccia un Tecnico della prevenzione nel suo lavoro con conseguente scarso interesse nella materia

- i tirocinanti sono un pò abbandonati a se stessi
- non hanno un punto di riferimento preciso presso le AULLS
- il rapporto tra Università e sede del tirocinio è molto labile
- quando si presentano presso il luogo ove devono svolgere il loro tirocinio hanno scarsissima preparazione su quello che devono affrontare
- il programma formativo è molto generico ed in certi punti inattuabile
- il tutto si basa sul volontariato delle guide con un importante disinteresse da parte dei direttori
- le guide di tirocinio aumentano il loro carico di lavoro senza avere alcun riconoscimento

Dovrebbero partecipare non solo studenti del primo anno, ma a rotazione, di tutti e tre gli anni, al fine di avere una preparazione non solo “basica”, ma più approfondita. Da migliorare la comunicazione al personale dell’arrivo degli studenti e l’organizzazione delle uscite

Non ho esperienza diretta

Andrebbero riviste alcune materie del primo anno con l'eventuale inserimento di alcune materie tecniche e spostare qualche materia del 1° anno al 2° o al 3° anno. Perché sarebbe molto utile durante il tirocinio del 1° anno avere già qualche nozione tecnica (es: tirocinio SPISAL).

non ho vissuto direttamente l'esperienza all'università di Padova, ma vedendo i tirocinanti che frequentano lo SPISAL spesso pare ci sia un'organizzazione carente

non ho esperienza in merito

I tirocinanti dovrebbero avere un programma formativo standard messo a disposizione già all'inizio dell'attività di tirocinio.

Ritengo siano da rivedere le modalità di gestione del periodo di tirocinio. Bisognerebbe organizzare l'orario con permanenza in ciascun servizio per più giorni, in modo tale che gli studenti abbiano modo di conoscere l'attività di ciascun servizio.

inoltre, il tirocinio dovrebbe essere svolto al Dipartimento di Prevenzione non esclusivamente al primo anno di corso.

I punti di debolezza riguardano l'organizzazione temporale del tirocinio che è molto frazionato tra i vari servizi, il che crea confusione nell'apprendimento delle diverse norme. La preparazione degli studenti, che arrivano al tirocinio senza avere una base normo-giuridica necessaria all'espletamento dell'attività di tirocinio. Il sovraffollamento dei tirocinanti, che diventano difficili da seguire in 2 o 3 e la formazione da parte del Tutor diventa difficoltosa. Un altro aspetto è la metodologia usata dai tutor che spesso utilizzano il tirocinante per attività che non servono per la formazione dello stesso.

NON E' CHIARO IL RUOLO DELLA GUIDA DI TIROCINIO E NON E' CHIARO L'OBIETTIVO DI TIROCINIO DEGLI STUDENTI, MONTE ORE SPROPOSITATO, TROPPI MOMENTI MORTI, NESSUNA PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITA'

Mancanza di conoscenza delle materie trattate nei servizi ULSS, gestione delle ore del tirocinio.

MAGGIORE AFFIANCAMENTO E PRESENZA DEI TUTOR IN TUTTE LE FASI DEL TIROCINIO

il tirocinio dovrebbe essere effettuato dopo il secondo anno di corso in maniera che il tirocinante abbia già delle basi teoriche/legislative su cui lavorare.

organizzazione della tempistica con riferimento alle attività e non alle ore svolte

Poca disponibilità dei tutor legata allo svolgimento delle attività ordinarie e straordinarie istituzionali; carenza di spazi fisici specie nel periodo Covid

I ragazzi arrivano al primo anno quando anche a livello normativo non hanno ancora visto pressoché nulla

alta variabilità degli incarichi di lavoro giornalieri.

Maggiore coinvolgimento con il Servizio assegnato, esiguo numero di ore assegnate al servizio di destinazione. Con un maggiore livello di coinvolgimento e con un

maggior numero di ore destinate, il tirocinante avrebbe la possibilità di avere una più ampia visione delle problematiche che dovrà affrontare nella sua realtà lavorativa.

assenza o carenza di precisi obiettivi e attività da frequentare, nel piano di tirocinio

Il tirocinio presso i servizi del Dipartimento di Prevenzione andrebbero organizzati a fine del percorso formativo.

Dalla mia esperienza e confrontandomi con i colleghi, ho constatato che le esperienze di tirocinio sono diverse per tutti; non tutti affrontano gli stessi argomenti e non tutti approfondiscono gli aspetti pratici della professione in maniera efficace motivo per cui il tirocinio rischia di essere un percorso inutile. A differenza di una materia che fa parte del piano di studi, il tirocinio non segue un programma ben definito e degli obiettivi minimi di formazione ma dipende dalle scelte e organizzazione dei tutor.

In base alla tua esperienza diretta o indiretta, quali suggerimenti daresti al fine di migliorare la presa in carico dello studente in tirocinio?

61 risposte

MIGLIORE CONOSCENZA DELLE MATERIE OGGETTO DI TIROCINIO CHE SONO ASSOLUTAMENTE SCONOSCIUTE PER MOLTI. L'ORDINE PROFESSIONALE DOVREBBE ESSERE PIU' PROPOSITIVO

Delle riunioni all'interno dei servizi per distribuire la partecipazione delle guide di tirocinio tenendo conto dei carichi di lavoro di ognuno nella programmazione delle attività da parte dei coordinatori

in base alla mia esperienza inferiore ai due anni non riesco a dare un suggerimento efficace/obiettivo

Sinergia tra i Servizi e l'Università con organizzazione di una struttura trasversale (nei Dipartimenti) per l'attività; scelta ponderata delle guide di tirocinio con obbligo di formazione dedicata.

Tirocinio dilazionato nell'anno e non in soli 3/4 mesi, colloquio con i ragazzi prima dell'inizio del tirocinio per conoscerli e capire chi si ha di fronte

Introduzione del tirocinante nel contesto lavorativo

nessun suggerimento

Il tirocinio deve essere proposto a partire dal 2° anno di studi quando si ha almeno una infarinatura dei compiti e della normativa che viene applicata nei diversi servizi del Dipartimento di prevenzione

Secondo il mio parere i corsi di laurea andrebbero separati, considerata la mole e la diversità delle materie molto diverse tra igiene pubblica, alimenti, sicurezza sul lavoro e veterinaria. In particolare, per quanto riguarda lo SPISAL, il corso dovrebbe essere effettuato in sinergia tra la facoltà di ingegneria della sicurezza e la facoltà di medicina del lavoro.

- Far fare l'esperienza di tirocinio allo SPISAL dal secondo anno di corso (come già succede in molte altre Università);

- Per gli infortuni non gravi cercare di coinvolgere per quanto sia possibile anche i tirocinanti, (durante il mio tirocinio curriculare i miei tutor quando c'erano le condizioni per farlo mi coinvolgevano);

- Ogni ragazzo affiancato a un Tecnico, che lo coinvolge in tutte le sue attività;

- Percorso formativo su misura a chi desidera fare il tutor dei tirocinanti;

- Riconoscimento economico o non, ai dipendenti che seguono i tirocinanti, in quanto è un'attività che richiede molto impegno/energia e costanza

Programmare il tirocinio per Servizi in modo che lo studente possa svolgerlo in un tempo congruo; aggiornare gli obiettivi formativi per Servizio che gli studenti de-

vono raggiungere col tirocinio; prevedere, in collaborazione con l'Università, un incontro con gli studenti per introdurli al tirocinio stesso e alle varie realtà del Dipartimento di Prevenzione

In base alla mia limitata esperienza consiglio di organizzare un progetto formativo per i tirocinanti del primo anno fissando un obiettivo adatto all'esperienza e all'età degli studenti. (secondo me il tirocinio del primo anno non serve per imparare a memoria regolamenti o normative, ma per avere un'idea di base del ruolo del tecnico della prevenzione in generale e nei diversi servizi nella pubblica organizzazione)

Ridimensionare le ore di tirocinio rendendo più efficace il conseguimento dell'obiettivo formativo per gli studenti.

Allungare da 15 gg a 30 gg il tirocinio presso i vari servizi e farlo almeno al 2° anno

la formazione relativa agli argomenti e all'attività che deve essere svolta

Ridurre le ore e concentrare le attività, progetti formativi realistici che abbiano un riscontro in attività pratiche e che seguano un filo logico sia per quanto riguarda le attività che i servizi

cercare di coinvolgere lo studente quanto più possibile nelle attività svolte sia amministrative che tecniche.

1) Prima dell'inizio del tirocinio lo studente dovrebbe quantomeno conoscere il ruolo e le funzioni del tecnico della prevenzione, del dipartimento di prevenzione (e dei vari servizi) e nozioni base utili a svolgere le attività (es. contenuti minimi di una planimetria, requisiti igienico sanitari, contenuti minimi di un verbale di sopralluogo ecc..) attraverso l'organizzazione di seminari tenuti proprio dai tecnici della prevenzione dell'ULSS. Le ore dedicate ai seminari potrebbero essere sottratte al monte ore di tirocinio che gli studenti devono svolgere.

2) Il tirocinante dovrebbe frequentare il tirocinio per almeno un mese nello stesso servizio, tempo necessario per poter osservare tutte le attività, acquisire le conoscenze di base e di integrarsi nel gruppo di lavoro.

3) Il periodo di tirocinio deve essere concordato con la guida di tirocinio.

4) Elaborare un elenco minimo di attività (per ogni servizio) che il tirocinante deve svolgere durante il tirocinio. Quindi non vincolare il superamento del tirocinio soltanto al raggiungimento delle ore ma anche al raggiungimento di obiettivi.

Introdurre lo studente tirocinante alle mansioni che svolgerà durante il tirocinio.

Un mio suggerimento sarebbe quello di fare un piano preciso delle attività, per ogni servizio, che il tirocinante deve obbligatoriamente seguire e di conseguenza imparare.

Un altro suggerimento potrebbe essere quello di dare disposizioni al tutor universitario di seguire/vigilare costantemente il lavoro dei tirocinanti. In modo da poter sistemare eventuali criticità, al fine di evitare di far trascorrere al tirocinante delle giornate non produttive al suo percorso di apprendimento.

Definire le ore giornaliere che lo studente è presente, ripartirle in attività con i tecnici e attività individuale.

In quella coi tecnici porsi obiettivi e definire cosa deve apprendere o saper riconoscere (es. differenza tra parapetto e ponteggio o tra autocarro e autoarticolato ecc.) e in quella individuale cosa deve produrre (magari attraverso studio individuale, analisi di video e opuscoli aziendali e partecipazione a corsi aziendali come antincendio o sicurezza specifica) per esempio saper valutare il rischio di un ufficio o di una piccola realtà lavorativa con rischi semplici alla portata di quanto appreso fino a quel momento.

A quel punto sarà necessario oggettivizzare la valutazione

Meno ore di tirocinio, e soprattutto il tirocinante (così come i neo assunti) devono essere assegnati solo a un TDP max 2, altrimenti confondiamo le idee al ragazzo già in fase di formazione/tirocinio.

Rivedere completamente il percorso di studi, in modo da fargli conoscere la realtà lavorativa in cui effettivamente saranno impegnati

effettuare più uscite con lo studente coinvolgendolo con la redazione delle pratiche

Ogni tutor, o in alternativa ogni Servizio cui vengono assegnati gli studenti, dovrebbe proporre degli obiettivi teorico-pratici da far raggiungere allo studente durante il periodo di tirocinio, in quanto così facendo si riuscirebbe a contestualizzare al meglio le attività ed a renderle futuribili e spendibili

iniziare il tirocinio dopo la formazione teorica sulle mansioni previste

Non saprei

UNA RIUNIONE PREVENTIVA PER VERIFICARE LA DISPONIBILITÀ E LE TEMPISTICHE

secondo la mia esperienza andrebbe programmata l'attività del tirocinante (come avviene la programmazione dei tecnici da parte del coordinatore tecnico).

dare una indennità alle guide di tirocinio e conteggiare come punteggio per la crescita e valorizzazione professionale

va studiato un piano di impegni per i tirocinanti così che non restino per ore abbandonati a se stessi

Elaborare una procedura operativa comune e individuare un tutor e le guide di tirocinio che si prendono carico degli studenti.

Modificare il carico di lavoro della guida di tirocinio in modo da programmare ed organizzare in maniera efficiente l'inserimento del tirocinante

Maggior precisione e puntualità da parte dell'università nel comunicare date di inizio e fine, lezioni e esami

Predisporre un'organizzazione puntuale per ogni tirocinante con programmazione almeno settimanale, relativamente al T.d.P. formalmente incaricato di seguire il singolo studente, alle diverse attività da svolgere all'interno del singolo Servizio e alle tempistiche da dedicare alle stesse.

Inoltre andrebbe fatta una linea guida tra i vari comparti (SISP SIAN, SPISAL, SVET) in modo che il tirocinante abbia una informazione e formazione circolare e completa.

fare in modo che una terza persona gestisca i "turni" degli studenti e faccia da tramite con l'università, si crea troppa confusione tra di loro e cosa devono fare

Sviluppare delle linee guida aziendali che permettano di individuare e predisporre un percorso di tirocinio condiviso, specifico per ogni figura professionale, con l'indicazione degli obiettivi da raggiungere per ogni studente (es. PIV semplificato).

Sviluppare dei percorsi formativi di tirocinio "standard" introduttivi (es. FAD) da seguire da parte del tirocinante nelle fasi iniziali del tirocinio per capire la realtà in cui si inserisce (esatto aziendale, organigramma, istruzioni operative, ecc.).

Nel periodo in cui si svolge il Corso di Laurea, potrebbe essere organizzata una giornata nella quale gli studenti possano visitare i vari servizi che li ospiteranno durante il periodo di tirocinio e conoscere le guide.

- i tirocinanti vanno preparati su quella che sarà la loro materia di studio
- preparare almeno con nozioni base a quello che significa effettuare un tirocinio
- dare punti precisa di riferimento ai quali rivolgersi per chiarimenti o nel caso di necessità
- migliorare, incentivare il rapporto tra Università e sede del corso di tirocinio
- scegliere le guide di tirocinio in base alla loro sincera disponibilità ed effettuare l'incarico
- riconoscere alle guide di tirocinio il loro impegno e la diversità rispetto a chi non è guida
- stabilire una modalità di valutazione per i tirocinanti delle guide di tirocinio non con lo scopo di giudicarli ma di poter cogliere eventuali suggerimenti per un miglioramento del ruolo svolto

La permanenza dello studente nello stesso servizio per un tempo ragionevole, al fine di fargli comprendere le attività svolte dal servizio

Non ho esperienza diretta

Sollecitare una maggiore sensibilità da parte dei TdP con più anni di esperienza a prendersi incarico lo studente in tirocinio, eventualmente con un riconoscimento economico.

programmare le attività che il tirocinante deve svolgere. raggiungimento di piccoli obiettivi

non ho esperienza in merito

La scelta dei tutor dovrebbe avvenire in base a criteri predefiniti es.: nr minimo di anni di anzianità di servizio, ecc.....

Qualche riconoscimento alle guide di tirocinio e la possibilità di un supplemento orario perseguire in modo adeguato i tirocinanti

Il tirocinio andrebbe organizzato con tempi e modi definiti. Del monte ore totale ciascun servizio dovrebbe essere frequentato in maniera CONTINUATIVA senza spostamenti o frazionamenti. I tirocinanti dovrebbero svolgere un corso di 10/15 ore riguardante il diritto, i compiti del TDP, l'organizzazione aziendale, le funzioni dell'UPG. I tirocinanti dovrebbero essere assegnati al massimo 1 per tutor/UOC, in modo tale da essere seguiti in maniera efficace. Infine i tutor dovrebbero avere un approccio basato sulla spiegazione della teoria (norme)abbinata con le attività pratiche correlate a quelle norme.

INDIVIDUARE UNA O PIU' FIGURE CHE FACCIANO DA TRAMITE CON L'UNIVERSITA' E ABBIANOIL COMPITO DI PIANIFICARE LA ROTAZIONE DEGLI STUDENTI E L'ATTIVITA' DA SVOLGERE NEISINGOLI SERVIZI

incontri (seminari, riunioni) prima dell'inizio del tirocinio.

MAGGIORE AFFIANCAMENTO E PRESENZA DEI TUTOR IN TUTTE LE FASI DEL TIROCINIO

La presa in carico dello studente dovrebbe essere assegnata al tutor direttamente dal Rettore dell'Università, previo accordo sul metodo e sui temi trattati durante il tirocinio.

uno svincolo dalle autorizzazioni dirigenziali

Adeguate corso formativo di ingresso con la presentazione della figura del tecnico della prevenzione. Implementare la formazione dei tutor

Sarebbe importante chiarire le responsabilità dei tutor anche alla luce dei tragitti in auto, pressoché giornalieri, per lo svolgimento delle attività

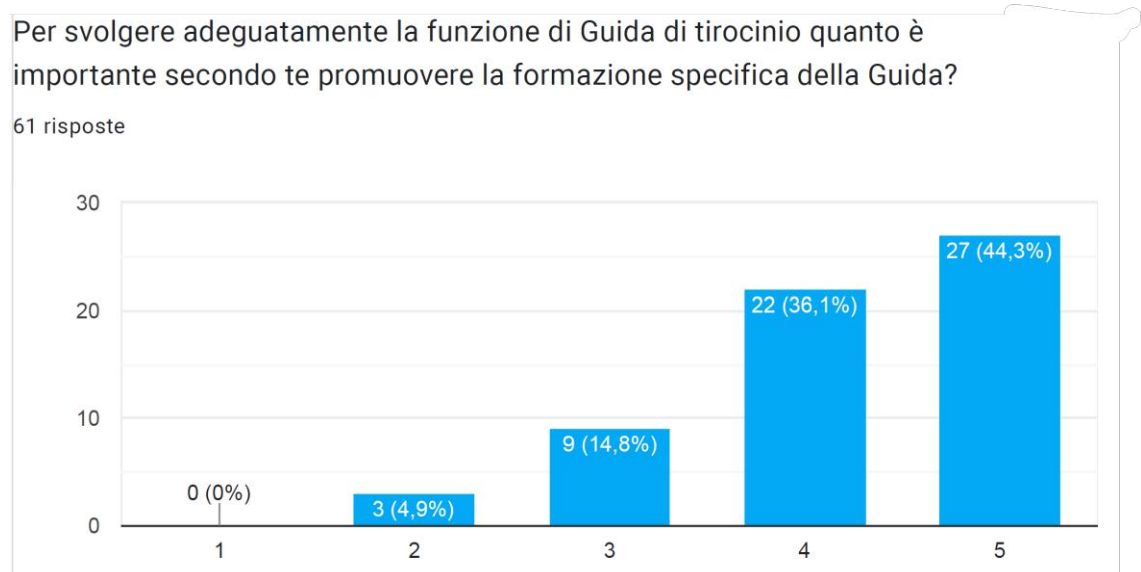
Autonomia di gestione dell'attività di tirocinio.

Un maggiore coinvolgimento dal punto di vista pratico dell'attività lavorativa con tutte le problematiche legate.

creare dei supporti didattici sintetici e chiari che forniscano informazioni in merito alle principali attività dei singoli servizi e all'organizzazione

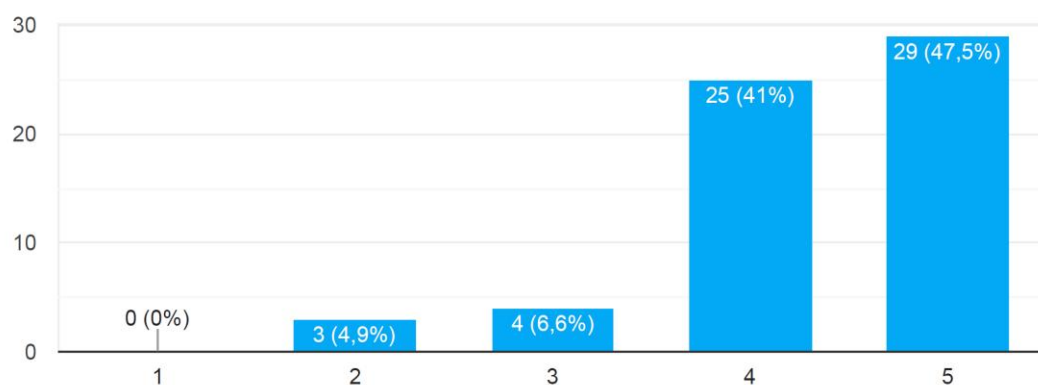
miglioramento del piano formativo

Sulla base del servizio di destinazione del tirocinio dovrebbero essere stabiliti, a livello nazionale, dei programmi formativi OBBLIGATORI che prevedano una prima parte teorica (approfondimento della normativa) ed una parte relativa agli aspetti pratici del lavoro così da garantire che tutti i tirocinanti possano affrontare percorsi di tirocinio che siano omogenei e che garantiscano a tutti gli stessi contenuti minimi.



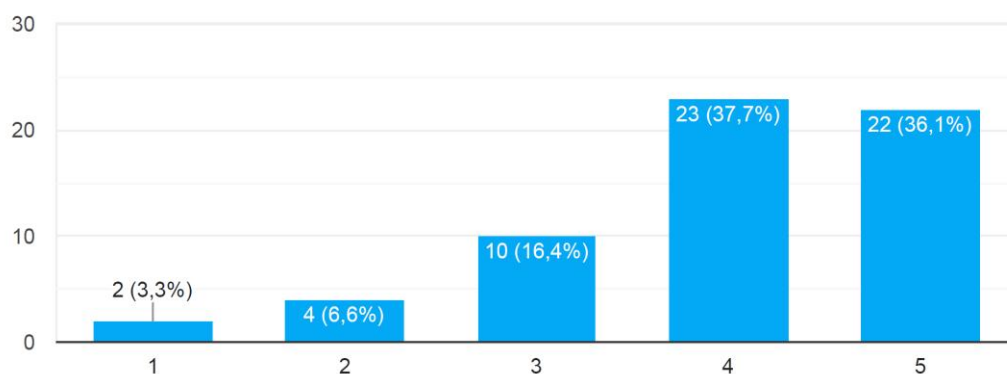
Per svolgere adeguatamente la funzione di Guida di tirocinio quanto è importante secondo te contare su strumenti e spazi fisici adeguati ad accogliere gli studenti?

61 risposte



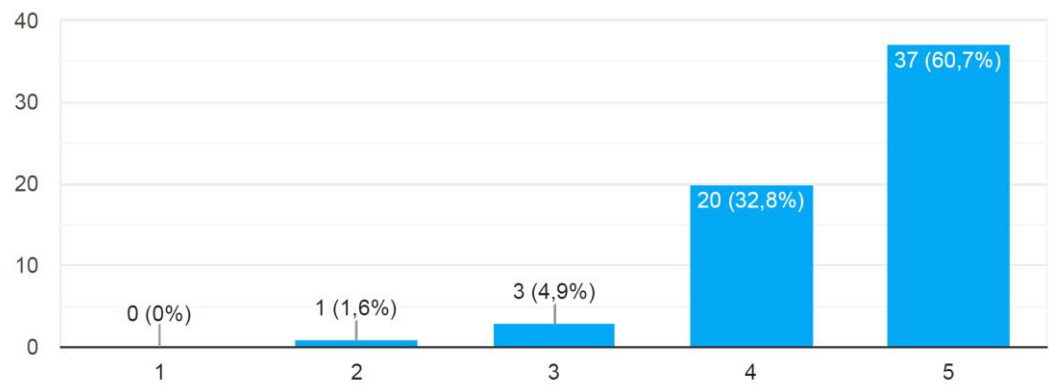
Per svolgere adeguatamente la funzione di Guida di tirocinio quanto è importante secondo te introdurre un riconoscimento per la Guida, economico e non (ad es. premio dipendente)?

61 risposte



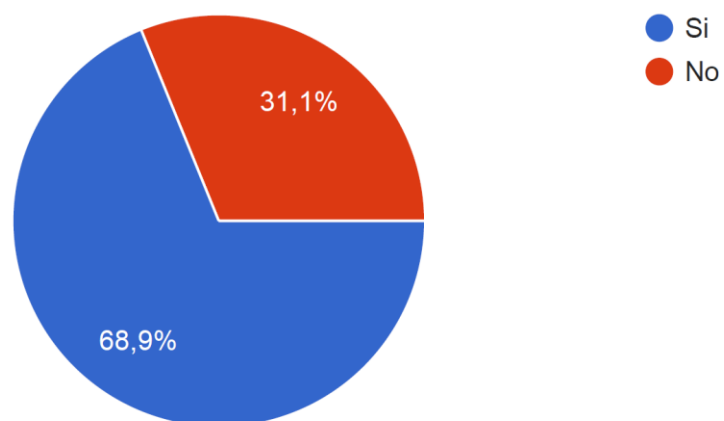
Per svolgere adeguatamente la funzione di Guida di tirocinio quanto è importante secondo te rafforzare la rete ULSS - Università (ad es. prevedere l'inserimento dei TdP all'interno del Corso di Laurea triennale)?

61 risposte



Ti senti portato a svolgere la funzione di Guida di tirocinio?

61 risposte



RINGRAZIAMENTI

Sette anni fa mi laureavo in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro presso l'Università degli studi di Palermo. Dopo un periodo di incertezza e di perplessità sul mio futuro, ho deciso di intraprendere anche io la "strada" dei concorsi pubblici e così, contro ogni aspettativa, mi sono trasferita qui a Padova e ho iniziato un nuovo lavoro ed una nuova vita. Oggi, dopo tre meravigliosi anni patavini, sono tornata nella mia Sicilia, una scelta non facile ma voluta. Quello che questa città mi ha dato non è facile da spiegare, da un punto di vista sia personale che professionale. L'iscrizione al corso di laurea magistrale in Scienze delle professioni sanitarie della prevenzione è stata per me una grande opportunità, un piccolo sogno nel cassetto che si è realizzato. Mi sono messa in gioco, con determinazione e sacrificio, tra lavoro ed università, affrontando ogni difficoltà con grinta ed ottimismo.

Questo traguardo non ci sarebbe potuto essere senza tutte le persone che mi sono state attorno, poche ma buone. Innanzitutto ringrazio la professoressa Mirka Grigoletto e la Dott.ssa Silvia Scaffidi Domianello le quali, con la loro disponibilità e professionalità, mi hanno permesso di realizzare questo lavoro di tesi al quale tenevo molto. Ringrazio la mia grande famiglia, sempre presente anche a km di distanza, in particolar modo mia madre che è, da sempre, la mia prima sostenitrice; il mio Francesco che mi è stato accanto in questi due anni illuminando anche le giornate più grigie; Calogero, il mio "tutor" (per rimanere in tema), per i suoi preziosi consigli; Alessandra e Maria Lea, le mie inseparabili amiche del cuore. Un pensiero va anche a tutti gli amici di Palermo e di Padova, sia vecchi che nuovi. Da oggi si chiude un capitolo della mia vita e se ne apre un altro.

Padova, 14 dicembre 2022

Angela Introini