

Allegato 7

Piano della formazione

PIANO FORMATIVO CITTÀ DI TORINO

Premessa.....	5
IL PIANO DELLA FORMAZIONE TRASVERSALE DEL SERVIZIO FORMAZIONE ENTE.....	10
OBIETTIVI.....	10
PIANIFICAZIONE FORMATIVA.....	11
Area digitale e tecnologica.....	12
Area gestionale.....	13
Area linguistica.....	13
Area relazionale.....	14
Area normativa.....	15
Strumenti di formazione e ricerche.....	15
Digital Badge.....	15
FormaTO.....	15
Ricerche sui comportamenti dei/delle dipendenti.....	16
Offerta formativa esterna e collaborazioni tra enti.....	16
IL PIANO DELLA FORMAZIONE DEL DIPARTIMENTO SERVIZI EDUCATIVI.....	17
OBIETTIVI.....	17
PIANIFICAZIONE FORMATIVA.....	17
Rafforzamento del Coordinamento pedagogico.....	17
Formazione rivolta al personale educativo.....	19
1 Formazioni collegiali.....	19
1.1 Formazioni congiunte 0-6 all'interno dei circoli.....	19
1.2 Accompagnamento e formazione del personale dei Poli 0-6 della Città di Torino.....	19
2 Percorsi a partecipazione individuale o di piccolo gruppo.....	20
2.1 Accompagnamento e formazione del personale neo assunto (percorso triennale).....	20
2.2 Percorso formativo 2024-25 per il Sistema Educativo Integrato 0-6.....	20
2.3 Formazione referenti inclusione (a cura dell'ufficio Inclusione).....	21
2.4 Lettura per l'infanzia (a cura del Centro di Documentazione e Biblioteca Pedagogica).....	22
2.5 Formazione al patrimonio museale dei Musei Civici (a cura di Fondazione Torino Musei e ufficio QRS).....	22
2.6 Formazione Sistema Qualità (a cura degli uffici QRS e personale).....	23
2.7 Formatrici esperte di pratiche.....	23
3 Percorsi formativi per la promozione del benessere lavorativo.....	23

4 Percorso di ricerca interna con progetto di Dottorato executive.....	24
5 Formazione generale e specifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro per il personale assegnato al Dipartimento.....	24
IL PIANO DELLA FORMAZIONE DELLA SCUOLA FORMAZIONE EDUCAZIONE PERMANENTE (SFEP)....	25
OBIETTIVI.....	25
PIANIFICAZIONE FORMATIVA.....	25
Programma di supervisione per la prevenzione del burnout.....	26
Calendario di formazione.....	28
1. La formazione degli Staff di Direzione.....	29
1.1 Burocrati di strada: pratiche lavorative e discrezionalità.....	29
1.2 Percorso di sviluppo manageriale (supervisione/formazione).....	29
2. Percorsi di formazione tematici.....	29
2.1 Persone LGBT+: strumenti per l'accoglienza nei servizi.....	29
2.2 Riforma della Disabilità.....	30
2.3 Formazione rivolta ai/Ile nuovi/e assunti.....	30
2.4 Convegno su sessualità e disabilità: "Umano, troppo umano: sessualità e disabilità. Percorsi possibili per una sessualità possibile.".....	30
2.5 Percorso formativo: "Punto Unico di Accesso (PUA): un nuovo servizio socio sanitario integrato per la cittadinanza".....	31
3. Percorsi a partecipazione individuale o di piccolo gruppo e corsi di aggiornamento.....	31
Attività di ricerca/intervento.....	31
IL PIANO DELLA FORMAZIONE SCUOLA POLIZIA LOCALE "R. BUSSI".....	32
OBIETTIVI.....	32
I NUMERI DELLA FORMAZIONE.....	32
PIANIFICAZIONE FORMATIVA.....	34
1. Corsi per agenti di Polizia Locale neoassunti/e.....	34
2. Corsi di aggiornamento e di qualificazione professionale per Corpo Polizia Locale di Torino.....	34
3. Corsi di aggiornamento e di qualificazione professionale per soggetti esterni.....	35
4. Formazione del personale della scuola.....	35
IL PIANO DELLA FORMAZIONE PER LA SICUREZZA DELLA DIVISIONE PROTEZIONE CIVILE, GESTIONE EMERGENZE E SICUREZZA.....	36
OBIETTIVI.....	36
PIANIFICAZIONE FORMATIVA.....	36
1. Corsi sulla Sicurezza.....	37
1.1 Corso per Dirigenti.....	37
1.2 Corso di formazione generale per lavoratrici e lavoratori.....	37
1.3 Corso di formazione specifica per lavoratrici e lavoratori.....	38
1.4 Formazione particolare aggiuntiva per il preposto.....	39
1.5 Formazione per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.....	39
1.6 Corso per docenti/formatori in materia di sicurezza sul lavoro.....	40

1.7 Corso per Addetti e Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione.....	41
1.7.1 Modulo A_Corso Base.....	41
1.7.2 Modulo B.....	42
1.7.3 Modulo C_Corso di Specializzazione per le sole funzioni di RSPP.....	43
2.1 Corso (Gruppo B e C).....	43
3. Corso per Addetti Antincendio.....	44
3.1 Tipo 2-FOR.....	44
3.2 Corso Addetti Antincendio (Tipo 3-FOR).....	45
4. Corso Coordinatore per la Progettazione e per l'Esecuzione dei lavori.....	46
5. Corso sul Piano di protezione civile comunale.....	47
Premessa.....	47

Premessa

La formazione del personale è centrale nei processi di pianificazione e programmazione della Città di Torino; il Piano formativo è coordinato e integrato con gli obiettivi programmatici e strategici, trova piena integrazione nel ciclo della performance ed è collegato alle politiche di reclutamento, valorizzazione e sviluppo del personale.

Considerata la complessità dell'organizzazione del personale e la conseguente eterogeneità dei fabbisogni formativi, il Piano di formazione e sviluppo professionale del Comune di Torino è uno strumento strutturato su più aree. I numerosi profili professionali presenti in organico spaziano dal personale amministrativo a quello tecnico, educativo, sociale e di vigilanza le cui esigenze di aggiornamento e sviluppo richiedono un approccio formativo articolato e mirato per soddisfare le diverse esigenze.

Il Piano formativo qui di seguito descritto si compone complessivamente dei programmi de:

- il Servizio Formazione Ente, che realizza attività trasversali per tutti/e i/le dipendenti e percorsi specialistici per i profili amministrativi e tecnici;
- il Dipartimento Servizi Educativi che si occupa della formazione dei/le insegnanti e educatori/trici;
- la S.F.E.P. (Scuola Formazione Educazione Permanente), agenzia formativa del Dipartimento Servizi Sociali, Socio Sanitari e Abitativi, che si occupa di formare le professioni sociali, socio sanitarie e socio educative;
- la Scuola Bussi del Dipartimento della Divisione Polizia Municipale, che si occupa della formazione del Corpo di Polizia Locale della Città di Torino e degli altri comuni piemontesi;
- il Servizio Sicurezza sui luoghi di lavoro della Divisione Protezione Civile, gestione emergenze e sicurezza, competente in materia di salute, sicurezza, igiene e benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.



	Personale		Target	Aule
Servizio Formazione Ente	6 unità	1 EQ, 3 FUNZIONARIE 2 ISTRUTTRICI (di cui 1 Part Time)	tutti i/le dipendenti dell'Ente oltre 7000	Via Corte d'Appello: 1 aula, 99 pax 1 aula, 50 pax 1 aula, 32 pax 1 aula informatica, 12 pax
Servizi Educativi	19 unità che si occupano della formazione e solo per una porzione del loro tempo lavoro	8 EQ 11 ISTRUTTORI	Circa 1100 dipendenti dell'Ente assegnati al Dipartimento Servizi Educativi + tutto il personale di nuova assunzione	Via Bazzi: 1 aula 74 pax 1 aula informatica 25 pax Centro di Documentazione Pedagogica: 1 aula 90 pax 1 aula 60 pax 1 aula 15 pax Nidi e scuole dell'infanzia max 25 pax (educatrici, educatori e insegnanti)
S.F.E.P.	17 unità	Staff di direzione (1 E.Q., 1 R.A.S. e 1 R.A.) segreteria amministrativa e didattica (4 unità con profili amministrativi) équipe didattica (4 organizzatori didattici, di cui 1 con contratto di somministrazione) ufficio tecnico (1 unità di personale con profilo amministrativo) 1 addetta alla biblioteca équipe di front office (4 operatori addetti ai servizi generali)		Aula Magna 88 pax per seminari e convegni 2 Aule di lezione 25 pax 3 Aule di lezione 20 pax 2 Aulette 10 pax 1 aula 28 pax 1 aula 45 pax 2 uffici per colloqui/supervisioni individuali Sala Polivalente 21 pax Laboratorio Informatica 25 pax Laboratorio Ergonomia 25 pax Laboratorio Multimediale 13 pax Biblioteca/Centro di documentazione



	Personale		Target	Aule
Servizio Sicurezza, Scuola Bussi	8 unità	1 Responsabile amministrativa con EQ 1 Funzionaria con il grado di Ispettore capo di Polizia Locale 1 Funzionaria amministrativa 1 Istruttrice amministrativa; 4 Assistenti di Polizia Locale.	Operatori di PL di Torino: circa 1400; Operatori di PL della Regione Piemonte: circa 4500; Personale di altri Enti: circa 500	Via Bologna, 47 1 aula da 99 posti 1 aula da 50 posti 2 aule da 25 posti
Formazione Sicurezza	2 unità che si occupano della formazione e solo per una porzione del loro tempo lavoro	1 Responsabile amministrativo con EQ (25% del tempo dedicato) 1 Istruttrice amministrativa (50% del tempo dedicato)	Circa 2000 persone dell'Ente	Piazzetta della Visitazione 13 P2 1 aula da 25 posti

La cornice all'interno della quale si sviluppa il Piano formativo della Città di Torino tiene conto delle indicazioni fornite dalla Direttiva "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" del 24 marzo 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione. Essa fornisce le indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative e definisce le priorità di investimento in ambito formativo, tra le quali rientrano:

- lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze in materia di transizione digitale e amministrativa;
- la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto;

- la necessità di riservare un'attenzione particolare allo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.;
- la necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della formazione linguistica, considerata la costante interazione delle amministrazioni con le istituzioni europee e con gli organismi internazionali.

Con la Direttiva del 28 novembre 2023 “Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale” il Ministro della P.A. ha disposta che siano assegnati, a tutto il personale di livello dirigenziale, obiettivi che impegnino il/la dirigente stesso a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sè stesso/a e per il personale assegnato. In particolare, tali obiettivi devono prevedere:

- la partecipazione del/della dirigente ad iniziative di formazione volte a rafforzare le competenze trasversali soft skills, quelle relative alla valutazione delle performance, alla gestione dei progetti e più in generale le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa in linea con le finalità del PNRR;
- la definizione, anche a seguito di confronto informale con il personale assegnato, di piani formativi individuali su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale.

In ultimo la Direttiva Ministeriale del gennaio 2025 “*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*” si concentra sulla formazione come strumento chiave per la valorizzazione del personale e la produzione di valore pubblico nella PA.. Essa sottolinea ancora una volta la responsabilità dei dirigenti nel promuovere la formazione continua dei dipendenti , evidenziando l'importanza di un cambiamento culturale che riconosca il valore della formazione.

La Città di Torino ha negli ultimi anni sviluppato un sistema formativo che riflette le ultime linee guida ministeriali, già nel corso del 2024 il Servizio Formazione Ente ha:

- a) registrato tutti i/le dipendenti sulla piattaforma Syllabus;
- b) abilitato tutti i/le dipendenti alla fruizione dei corsi sulla piattaforma Syllabus , con continua integrazione dei nuovi assunti;
- c) assegnato ai propri dipendenti nuovi assunti i percorsi formativi pubblicati sulla piattaforma Syllabus;
- d) in materia di formazione e sviluppo delle competenze, è stata realizzata la formazione:
 - 1. dei/delle dirigenti sulle competenze manageriali e sulle soft skills;
 - 2. realizzato assessment delle soft skills dei/delle funzionari/ie e E.Q.;

-
3. per lo sviluppo delle competenze digitali di base sulla piattaforma Syllabus e in tema di accessibilità e cybersecurity con corsi asincroni;
 4. sui temi dell'etica e del contrasto alla violenza contro le donne realizzando corsi in presenza con docenza interna soprattutto per i dipendenti nuovi assunti;
 5. per il lavoro agile, attraverso corsi webinar sull'utilizzo di piattaforma digitale per il lavoro in collaborazione e condivisione

In ragione della contiguità temporale tra la direttiva sopra indicata e l'approvazione del PIAO 2025/27, si rinvia l'approvazione di alcune misure finalizzate a garantire la piena aderenza del presente Piano Formativo alle indicazioni ministeriali e la massima efficacia degli interventi formativi, tenendo conto della coerenza con gli obiettivi del PNRR, dell'individuazione di soluzioni formative mirate e della necessaria implementazione del sistema di monitoraggio e valutazione.

Il Piano Formativo ha carattere programmatico; è gestito in modo flessibile per il perfezionamento dei programmi e la revisione in base all'effettiva disponibilità di bilancio, di sopravvenute esigenze di carattere esogeno o endogeno che potrebbero comportare annullamento o il rinvio di alcuni corsi e la programmazione di altri.

IL PIANO DELLA FORMAZIONE TRASVERSALE DEL SERVIZIO FORMAZIONE ENTE

OBIETTIVI

Il Servizio Formazione Ente si occupa di realizzare ampi programmi formativi sui temi ritenuti prioritari per lo sviluppo e la valorizzazione delle competenze dei/delle dipendenti del Comune di Torino. I soggetti beneficiari della formazione sono oltre 7000, con ruoli e professionalità molto differenti tra loro; l'organico comunale conta numerosi profili professionali specifici, ognuno caratterizzato da una pluralità di specifiche conoscenze e competenze. Pertanto il focus della formazione erogata verte sulle competenze organizzative e trasversali.

Le finalità che guidano le attività formative sono:

1. l'accompagnamento ai piani operativi e ai processi di cambiamento dell'Ente;
2. la riqualificazione delle competenze di mestiere e assolvimento degli obblighi di legge;
3. lo sviluppo e valorizzazione delle soft skills;
4. la valorizzazione e benessere dei/lle dipendenti.

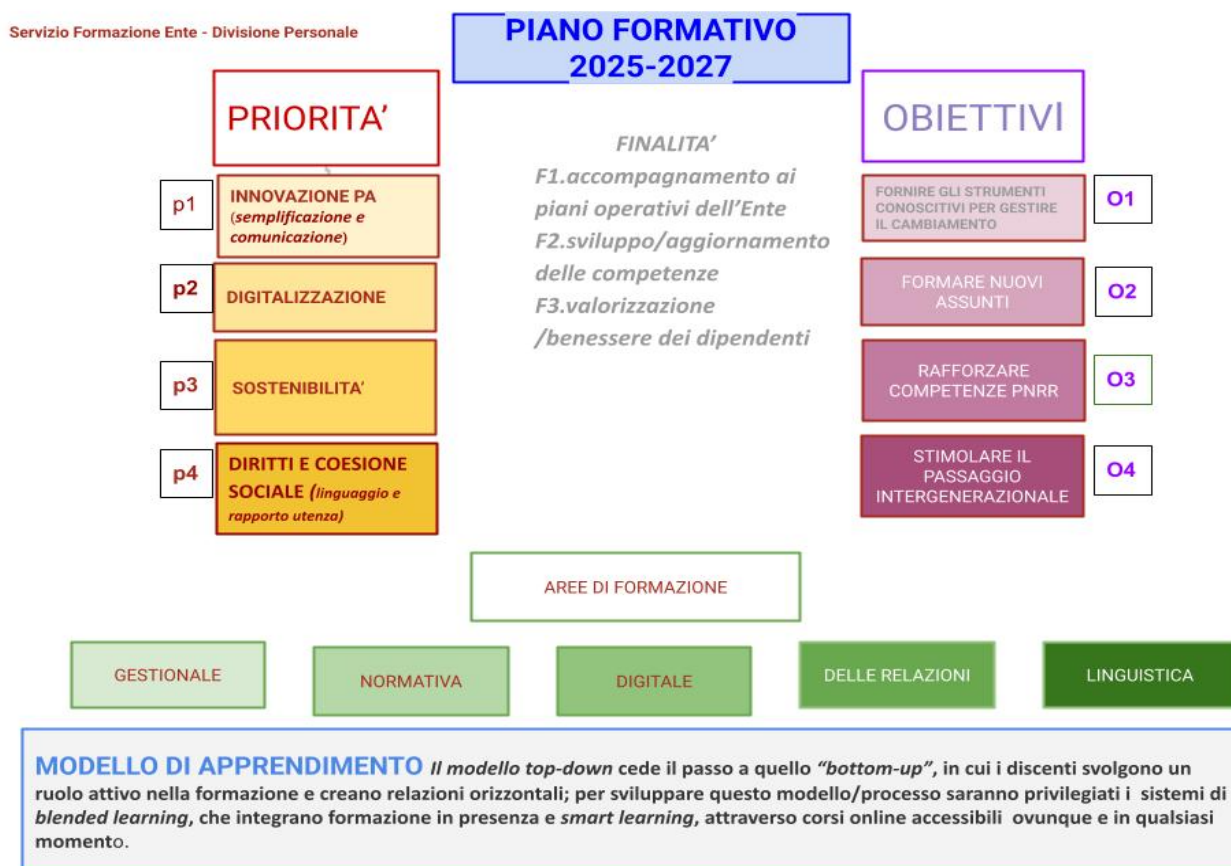
Così come indicato nella Direttiva Ministeriale del gennaio 2025 dal punto di vista delle persone per il futuro si intende sostenere lo sviluppo delle loro competenze in tutte le fasi della loro vita lavorativa:

- a) in fase di assunzione realizzando un modulo base di "formazione iniziale";
- b) nei casi in cui il dipendente venga adibito a nuove funzioni o mansioni, con una formazione prevalentemente on the job;
- c) nelle progressioni professionali;
- d) in concomitanza con l'adozione di processi di innovazione che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro;
- e) continuamente, durante l'intero percorso lavorativo delle persone per tutta la sua durata (life-long learning).

Specificatamente gli obiettivi del Piano di Formazione della Città di Torino per il 2025 sono fornire gli strumenti conoscitivi per gestire il cambiamento, formare il personale di nuova

assunzione e rafforzare le competenze per gestire progetti, tenendo a mente le priorità quali l'innovazione, la digitalizzazione, la sostenibilità, i diritti e la coesione sociale.

Secondo con le indicazioni del PNRR le attività proposte devono essere progettate in linea con il "ciclo di gestione". A partire dall'individuazione delle priorità strategiche e dall'analisi del fabbisogno di competenze a livello organizzativo, si procede, a valle delle attività formative, con la verifica delle competenze "in uscita". In tal modo si rilevano e attestano i progressi compiuti in termini di incremento di conoscenze e competenze a livello individuale e organizzativo, attraverso l'aggregazione e analisi degli esiti.



PIANIFICAZIONE FORMATIVA

La formazione rappresenta una leva per rafforzare e sviluppare conoscenze, competenze e per dar maggior valore al lavoro pubblico svolto dal personale della Città di Torino; gli interventi previsti per il 2025 sono pianificati tenendo conto de:

-
- l'individuazione delle competenze hard e soft necessarie per l'innovazione e il cambiamento;
 - la qualità dei contenuti formativi;
 - la “certificazione” delle competenze acquisite tramite l'emissione di Digital Badge;

Gli interventi formativi sono organizzati in cinque aree di conoscenza/competenza: area digitale e tecnologica, area gestionale, area linguistica, area relazionale e area normativa.

Ai fini della realizzazione di tutte le attività formative il Servizio Formazione Ente utilizza risorse finanziarie di parte corrente del Bilancio della Città, partecipa a bandi di finanziamento PNRR, collabora con il Comitato di Coordinamento del Polo SNA Piemonte e con la Cabina di Regia sull'Innovazione della Città di Torino (costituita ai sensi dell' articolo 113 del d.lgs. 18 aprile 2016 n. 50 e del Regolamento Città di Torino n. 382 che per il 2025 destinerà una somma finalizzata alla realizzazione di corsi proposti in tempo utile per la loro realizzazione nell'anno in corso: corso Qgis, Alice, Collaudatori tecnici,...).

Area digitale e tecnologica

I corsi di questa area hanno l'obiettivo di formare i/le dipendenti in merito alle novità tecnologiche (programmi, applicazioni) e agli strumenti necessari al lavoro agile, per favorire lo sviluppo delle digital skills necessarie alla realizzazione della transizione digitale nella Pubblica Amministrazione.

Le principali aree di intervento sono:

- la Cybersecurity, in collaborazione con la Divisione Sistemi Informativi della Città di Torino (Progetto PNRR);
 - l'Accessibilità delle piattaforme digitali della Città, in collaborazione con la Divisione Sistemi Informativi della Città di Torino (Progetto PNRR);
 - il BIM (Building Information Modelling), in collaborazione con i Servizi Tecnici della Città di Torino E INFRATO TRASPORTI s.r.l.; [**PROGETTO FORMATIVO BIM \(allegato 7.1\)**](#)
 - formazioni sugli applicativi digitali (Qgis e Computi e Contabilità, Stilo, Sicraweb);
 - l'Intelligenza Artificiale per la PA ;
 - interventi formativi a richiesta del personale tecnico rientranti nell'analisi dei principali fabbisogni 2024.
-

Area gestionale

È l'area più legata al cambiamento organizzativo, finalizzata a rafforzare le competenze del personale per renderlo più flessibile alle esigenze contingenti, specificatamente preparato a pianificare, programmare e realizzare attività di servizio secondo tempi e modalità condivise.

I principali interventi in programma riguardano:

- il percorso dedicato al potenziamento delle soft skill dei funzionari/ie e EQ (a seguito della valutazione delle competenze trasversali realizzata nel 2024). E' in fase di valutazione la possibilità di realizzare tale percorso congiuntamente alla Regione Piemonte; una formazione comune a più enti del territorio garantirebbe la condivisione di expertise e l'utilizzo di piattaforme e strumenti comuni; una buona efficacia formativa e un rilevante impatto sul territorio grazie ad una diffusione della cultura delle competenze trasversali e il conseguente miglioramento della qualità dei servizi pubblici offerti ai cittadini. Si prevede anche un focus di approfondimento del tema da parte del personale del Servizio Formazione Ente.
- la formazione dei/Ile dirigenti relativamente a materie gestionali e normative;
- l'attività di accoglienza e di formazione del personale nuovo assunto;
- le metodologie e gli strumenti per la progettazione culturale;
- Project Management;
- il Behavioral Design;
- il Design Sistemico;
- la Progettazione di Eventi pubblici accessibili, in collaborazione con la Divisione Eventi e Promozione Turistica.

Area linguistica

Corsi di formazione linguistica su piattaforma digitale sono proposti a tutti/e coloro che dimostrano interesse ad approfondire e aggiornare le proprie competenze linguistiche, in particolare la lingua inglese (fino a 2000 partecipanti).

Area relazionale

I corsi afferenti quest'area sono legati al benessere lavorativo e allo sviluppo delle life skills. Si occupa di ripensare all'ambiente psico-fisico, sociale e relazionale dell'Ente.

I principali interventi previsti sono:

- il proseguimento delle attività di sportello di ascolto psicologico e coaching;
- l'intervento conclusivo del percorso sulla gestione conflitti (2024/25);
- i percorsi di sensibilizzazione sulla disabilità del gruppo Referenti Disability, in collaborazione con il Dipartimento Servizi Sociali, Socio Sanitari e Abitativi;
- la formazione sul Linguaggio LIS per operatori front office interessanti ad apprendere primo livello della lingua dei segni;
- la formazione sullo stress lavoro-correlato e il benessere lavorativo, in collaborazione con la Divisione Inclusione Sociale;
- la formazione in tema di inclusione organizzativa, in collaborazione con la Divisione Inclusione Sociale;
- progetti di team building in outdoor; a seguito del successo ottenuto dal progetto "Piazza Castello numero 0 - Visite guidate a Palazzo Madama", che ha visto la partecipazione di oltre 2000 dipendenti, per il 2025 si prevede di:
 - proseguire l'esperienza culturale a Palazzo Madama (delibera G.C. 146 del 23 marzo 2023) a favore dei gruppi di lavoro che ancora non hanno avuto l'opportunità di partecipare;
 - attivare un'esperienza di tipo sociale presso il Sermig (Servizio missionario giovani) all'Arsenale della Pace a Torino. Dopo un progetto pilota realizzato dalla Divisione Personale nel settembre 2024, si intende proporre a circa 300 dipendenti, organizzati/e in gruppi di lavoro, di conoscere il Sermig e gli spazi dell'Arsenale della Pace come luoghi dove si può trovare una risposta alle necessità di sviluppo del lavoro in team. Fare outdoor e lavorare insieme dove si accolgono ogni giorno persone in difficoltà, svolgere per loro servizi diversi da quelli lavorativi e confrontarsi con le persone dell'Arsenale della Pace, può essere un'occasione unica di crescita personale e professionale.

Seguiranno provvedimenti relativi agli accordi con Fondazione Torino Musei e Sermig.

Area normativa

Questa area comprende tutti quei corsi ed iniziative legate all'aggiornamento sulle materie di interesse professionale specifiche dell'Ente, di natura più squisitamente tecnica e amministrativa. E' elemento necessario per la realizzazione degli obblighi di legge, che prevede che i lavoratori e le lavoratrici frequentino corsi di aggiornamento in modo tale da migliorare la propria formazione specifica e, soprattutto, tenerla in linea con le novità legislative che si susseguono. I principali argomenti oggetto di formazione sono:

- il nuovo Codice di Comportamento;
- la contabilità ACCRUAL;
- Il Codice degli Appalti, approfondimenti;
- l'Anticorruzione, la trasparenza e la legalità, come previsto nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- il diritto amministrativo e il diritto degli Enti locali, incontri realizzati all'interno di un percorso specialistico per la Segreteria Generale a cui saranno invitati Dirigenti e Funzionari/ie competenti sui vari argomenti;
- il percorso specialistico per l'Area Tecnica dedicato ai collaudi;
- aggiornamenti a richiesta delle Divisioni/Servizi.

Strumenti di formazione e ricerche

Il Servizio Formazione Ente si avvale di strumenti per favorire, ampliare e valorizzare le competenze del personale e analizza le esigenze formative attraverso ricerche annuali.

Digital Badge

I Digital Badge sono stati introdotti dal Servizio Formazione Ente come strumento di valorizzazione del know-how del personale del Comune di Torino. Tra il 2021 e il 2024 sono stati emessi oltre 8000 Digital Badge. Per il 2025 si prevede di valorizzare alcuni profili specifici e l'impegno a formarsi da parte dei/le dipendenti più meritevoli.

FormaTO

Sul sito [FormaTO](#) sono disponibili per i/le dipendenti corsi online in continuo aggiornamento, in diverse aree formative.

Nel 2025 sarà accertata la fattibilità di includere sul sito corsi di formazione asincroni realizzati dalle altre scuole di formazione della Città e si valuterà la possibilità di estendere l'accesso al pubblico esterno.

Ricerche sui comportamenti dei/delle dipendenti

Si prevede nei primi mesi del 2025 la somministrazione a tutti/e i/le dipendenti del questionario "Innovazione digitale e organizzativa, qualità ed efficienza dei servizi, PNRR e nuove funzioni di servizio, fabbisogni occupazionali, ricambio generazionale e formazione nella Pubblica Amministrazione" prodotto da ISMEL. Sarà l'occasione di rilevare i fabbisogni formativi rispetto agli ambiti più trasversali delle professionalità interne.

Offerta formativa esterna e collaborazioni tra enti

Al fine di ampliare l'offerta formativa, fornendo al personale opportunità di apprendimento ampie e personalizzate, il Servizio Formazione Ente valorizza e promuove offerte formative esterne all'Ente: quali Syllabus, Valore PA, INPS Master Executive, corsi SNA e IFEL.

In particolare, la piattaforma formativa e-learning del Ministero della Funzione Pubblica "Syllabus", consente ai/delle dipendenti dell'Ente un continuo aggiornamento delle proprie competenze in ambito digitale, normativo, della sostenibilità e della transizione ecologica e promuove i principi e valori della PA.

Proseguiranno o saranno attivate collaborazioni con Regione Piemonte, ANCI, SNA Piemonte, CSI Piemonte, Politecnico, Università del territorio, per la realizzazione di percorsi formativi ad hoc, per l'utilizzo integrato dell'e-learning e per sostenere lo studio della tecnologia dell'intelligenza artificiale applicata alla formazione.

IL PIANO DELLA FORMAZIONE DEL DIPARTIMENTO SERVIZI EDUCATIVI

OBIETTIVI

I servizi educativi si relazionano con la complessità della contemporaneità, sociale e umana, in un mondo in costante e veloce cambiamento. Ciò comporta la necessità sempre più evidente per l'intero sistema di educazione e istruzione di formare e mantenere una professionalità educativa capace di relazionarsi con tale complessità, nello specifico della quotidianità dei servizi 0-6 anni. In tali servizi, che rappresentano il *core-business* dei processi della Divisione Educativa, si declina in molteplici esperienze, bisogni, esigenze, culture con cui costruire relazioni educative: ciò richiede una formazione che rafforzi il professionista riflessivo e le competenze osservative, progettuali e organizzative, dentro cornici pedagogiche chiare e coerenti, sia nel Coordinamento che nelle équipe di lavoro.

Da qui e dalla realtà concreta dei luoghi in cui il servizio è erogato, discussa e analizzata nel gruppo di Coordinamento pedagogico, sono discesi gli obiettivi formativi che la Divisione assume, in modo trasversale ai diversi percorsi, per il prossimo triennio:

- elaborare metodologie di lavoro e di coordinamento pedagogico chiare e condivise sia nel gruppo dei Coordinatori Pedagogici che nei gruppi di coordinamento di circolo;
- rafforzare le Zone come luoghi di Coordinamento pedagogico;
- sviluppare le competenze professionali di insegnanti ed educatrici/tori in ottica 0-6 attraverso il metodo osservativo;
- valorizzare il personale in situazioni di formazione peer-to-peer.

PIANIFICAZIONE FORMATIVA

Tenendo conto di questi obiettivi, si sviluppano due principali azioni di intervento: una mirata alle figure di Coordinamento e l'altra rivolta invece al personale insegnante ed educatore.

Rafforzamento del Coordinamento pedagogico

Per orientare il Coordinamento pedagogico sia verso l'attivazione di connessioni sempre più dinamiche con il lavoro educativo sul campo all'interno dei servizi, sia verso la condivisione di orientamenti pedagogici comuni, si prevedono per l'anno educativo 2024/2025 due linee di intervento distinte ma strettamente interconnesse, una rivolta al gruppo dei Coordinatori

Pedagogici di Zona¹, l'altra al gruppo di Coordinamento pedagogico, composto da tutti i Coordinatori (sia in E.Q. che non).

Il gruppo dei Coordinatori Pedagogici di Zona è di recente costituzione e necessita di un investimento formativo mirato affinché possa definirsi, individuarsi e consolidarsi come specifica dimensione organizzativa. Le attività di formazione saranno rivolte ad accompagnare il ruolo nel coordinamento pedagogico delle quattro zone e nell'individuare linee di metodo condivise.

Il gruppo del Coordinamento pedagogico sarà invece coinvolto in un ciclo di seminari sui temi dell'osservazione in educazione e del gruppo di lavoro.

Infine, è prevista una formazione all'interno del Coordinamento pedagogico e dei servizi per mettere a sistema il progetto di utilizzo dello "Strumento di valutazione 0-6 rivolto ai servizi della Città di Torino", costruito e sperimentato con l'accompagnamento di docenti dell'università di Milano Bicocca negli anni 2018-2019.

Personale coinvolto	Ore formazione
n. 4 Coordinatori Pedagogici di Zona + 1 E.Q. Personale Organizzazione Circoli Didattici	27
n. 25 Coordinatori Pedagogici comunali	23
n. 36 Coordinatori Pedagogici comunali e di cooperativa	29

¹ Il Dipartimento Servizi Educativi ha suddiviso i 24 circoli didattici in Zone, anche per rafforzare il sistema integrato territoriale, nonché il lavoro di rete. La Città è pertanto divisa in 4 zone: Sud Est (circoscrizioni 1 e 8), Sud Ovest (circoscrizioni 2 e 3), Nord Ovest (circoscrizioni 4 e 5) e Nord Est (circoscrizioni 6 e 7). I Coordinatori Pedagogici dei circoli didattici fanno riferimento alla Zona in quanto articolazione territoriale del Coordinamento pedagogico. Ciascuna zona è coordinata da un Coordinatore Pedagogico di Zona (CPZ).

I quattro CPZ si riuniscono periodicamente insieme alla E.Q. Personale Organizzazione Circoli Didattici e al Dirigente della Divisione Educativa.

Formazione rivolta al personale educativo

1 Formazioni collegiali

1.1 Formazioni congiunte 0-6 all'interno dei circoli

Si ritiene strategico l'investimento in percorsi formativi che si calano nella realtà specifica di collegi docenti congiunti di educatrici, educatori ed insegnanti presenti all'interno dello stesso circolo didattico, che si caratterizzano per il forte coinvolgimento del Coordinatore Pedagogico sin dalle fasi progettuali e si rivolgono a gruppi 0-6 accompagnandoli almeno per due anni educativi.

I percorsi, aldilà dei contenuti legati a diversi bisogni formativi, mirano trasversalmente alla costruzione di linguaggi comuni e all'integrazione delle pratiche educative in continuità 0-6, andando a rafforzare la riflessività dei professionisti e dei gruppi di lavoro.

Negli ultimi anni si è cercato non solo di ampliare il numero di circoli coinvolti, ma di porre attenzione alla distribuzione dei percorsi formativi su tutto il territorio cittadino.

Tenendo conto delle risorse economiche disponibili, per l'anno in corso sono attivi 12 percorsi collegiali.

Personale coinvolto	Ore formazione
educatrici/educatori/insegnanti dei 19 servizi educativi coinvolti tra Nidi e Scuole dell'Infanzia	10/12 ore a percorso

1.2 Accompagnamento e formazione del personale dei Poli 0-6 della Città di Torino

In linea con il Decreto istitutivo, che definisce i Poli come laboratori di innovazione e sperimentazione, verranno sviluppati dei percorsi di formazione innovativa rivolti al personale educativo e scolastico dei 3 Poli torinesi: Polo Alice, Polo Pikler e Polo Roveda.

In particolare, la proposta formativa punta sia sulla valorizzazione delle referenti educative, per sostenere i processi di riflessività all'interno dei gruppi di lavoro, sia sul coinvolgimento di educatrici, educatori e insegnanti esperte con funzioni formative, affiancando sul campo le colleghe del Polo mentre sono al lavoro e mentre sono in corso le proposte educative pensate per bambine/i di nido e scuola.



Personale coinvolto	Ore formazione
n. 4 Coordinatori Pedagogici (3 comunali + 1 di cooperativa)	22

2 Percorsi a partecipazione individuale o di piccolo gruppo

2.1 Accompagnamento e formazione del personale neo assunto (percorso triennale)

Negli ultimi anni sono state assunte da 50 a 100 unità di personale all'anno: in considerazione di ciò è stato progettato un percorso triennale dedicato a ciascuna coorte, che affronti alcune tematiche fondanti e accompagni i/le neoassunti/e a sperimentare e consolidare competenze nell'osservare le pratiche, rileggerle per progettare e documentare, sostenendo così il processo di innovazione e trasformazione dei servizi educativi.

Per realizzare questi percorsi è stato costituito un "gruppo formatori" con chiamata tra il personale docente dei servizi educativi del sistema integrato 0-6, con l'intento di valorizzare le professionalità e disponibilità interne, sperimentare comunità di pratica, rafforzando il senso di appartenenza alla comunità professionale locale. Il gruppo è coordinato dall'ufficio Qualità Ricerca e Sviluppo (QRS), presente anche nei percorsi formativi.

Personale coinvolto	Ore formazione
circa 200 educatrici/educatori/insegnanti	26

2.2 Percorso formativo 2024-25 per il Sistema Educativo Integrato 0-6

In seguito al lavoro partecipato di definizione del Piano Formativo nel 2024-25 sono attivi 16 percorsi (2 per ogni circoscrizione) la cui conduzione è stata affidata all'Università di Torino.

L'intervento formativo ha come finalità principale la qualificazione del Sistema Educativo Integrato 0-6 anni, attraverso il confronto tra personale educativo e docente dei nidi e delle scuole dell'infanzia dell'intero sistema torinese (comprendente quindi non solo personale comunale, ma anche personale degli altri enti gestori di servizi educativi e scuole dell'infanzia - Stato, cooperative e privati - così come richiesto dal decreto legislativo 65/2017 e dalle legge regionale n. 30/2023). In particolare questi percorsi vertono sui temi degli apprendimenti di bambini e bambine e le posture dell'adulto.

Personale coinvolto	Ore formazione
n. 400 educatrici/educatori/insegnanti di cui 137 comunali	4.5 ore ott.-dic. 2024 7.5 ore nel 2025
circa 24 persone (Coordinatori/Coordinatrici pedagogiche + ufficio servizi privati e convenzionati + ufficio QRS)	5

2.3 Formazione referenti inclusione (a cura dell'ufficio Inclusione)

A partire dal lavoro di coprogettazione svolto nel 2023-24 con i docenti di Scienze dell'Educazione dell'Università di Torino, con la loro collaborazione è stato organizzato per l'anno scolastico 24-25 un percorso formativo con l'obiettivo di accompagnare le Referenti Inclusione nell'elaborazione del PAI (Piano Annuale dell'Inclusione), partendo dall'analisi del proprio sistema, al fine di individuare azioni di sviluppo e miglioramento. Durante la formazione saranno condivise tecniche e metodologie per progettare piani di inclusione situati nella propria realtà educativa e coerenti con le "Linee pedagogiche per il sistema integrato zerosei" e gli "Orientamenti nazionali per i servizi educativi per l'infanzia". Il percorso mira a sostenere la funzione del e della Referente Inclusione, a riflettere su compiti e strumenti utili, a condividere strategie di lavoro all'interno del gruppo ed a creare una comunità di pratiche condivise a partire dall'esperienza professionale.

Personale coinvolto	Ore formazione
n. 56 educatrici/educatori/insegnanti Referenti Inclusione	30

Per le Referenti di nuova nomina, la Commissione Inclusione 0-6 per l'anno scolastico 2024-25 ha svolto due momenti di aggiornamento con l'obiettivo di fornire elementi utili al compito assegnato. Nello specifico si è approfondito il ruolo del e della Referente Inclusione nell'ottica di costruire insieme un progetto inclusivo di servizio, partendo anche dal quadro normativo nazionale e dalla Delibera di Giunta n. 741 del 3/8/21. Sono state infine fornite indicazioni operative a supporto del lavoro nei plessi.



Personale coinvolto	Ore formazione
n. 36 educatrici/educatori/insegnanti Referenti Inclusione nominati nell'a.s. 2024/25 (di cui 4 di cooperativa)	5

Da gennaio 2025 verranno resi disponibili, attraverso le cooperative che hanno in appalto il servizio di supporto educativo alcuni percorsi di approfondimento dedicati ai temi dell'inclusione, rivolti prioritariamente alle e ai Referenti ed aperti anche al personale educativo e docente comunale. Si tratta di azioni di miglioramento previste nell'offerta tecnica presentata dal RTI aggiudicatario: i corsi saranno organizzati su piattaforma e pertanto non prevedono un limite di partecipazione, saranno strutturati in moduli per un totale di 20 ore circa.

2.4 Lettura per l'infanzia (a cura del Centro di Documentazione e Biblioteca Pedagogica)

Formazione proposta nel quadro della promozione del libro e della lettura nella prima infanzia quale fattore importante di sviluppo linguistico, cognitivo, affettivo e relazionale, con particolare attenzione alle possibilità offerte dalla Comunicazione Aumentativa Alternativa ai fini del superamento delle barriere comunicative.

I corsi sono rivolti al personale educativo della Città e possono prevedere la collaborazione con le Biblioteche Civiche.

Personale coinvolto	Ore formazione
n. 30 educatrici/educatori/insegnanti	8
circa 25 educatrici/educatori/insegnanti	12

2.5 Formazione al patrimonio museale dei Musei Civici (a cura di Fondazione Torino Musei e ufficio QRS)

All'interno della Convenzione, che concluderà il suo iter a dicembre 2024, si è concordato in via sperimentale un percorso formativo, proposto per l'anno 2025 da Fondazione Torino Musei, a 25 educatrici, educatori e insegnanti dei servizi comunali finalizzato alla conoscenza del patrimonio museale e delle proposte laboratoriali. A completamento di questo primo

percorso, si prospetta una verifica da cui riprogettare il prosieguo della collaborazione, in ottica di aggiornamento e formazione del personale dei servizi, affinché i musei della Città siano sempre più frequentati da bambine/i, sia dei nidi che delle scuole.

Personale coinvolto	Ore formazione
n. 25 educatrici/educatori/insegnanti	12

2.6 Formazione Sistema Qualità (a cura degli uffici QRS e personale)

Previste azioni di formazione e aggiornamento sul Sistema di Gestione della Qualità nella Divisione Educativa del Dipartimento Servizi Educativi (Qualità procedure e Progetto): concluso l'aggiornamento in corso delle Procedure operativa e amministrativa per i servizi educativi, riviste ed estese in ottica 0-6, si svolgeranno 2 incontri formativi rivolti a tutto il personale amministrativo e ad almeno 2 referenti per ogni nido/scuola/Polo.

Personale coinvolto	Ore formazione
n. 74 Econome n. 196 Referenti qualità	5

2.7 Formatrici esperte di pratiche

È in programma una sperimentazione per la costituzione di un nuovo gruppo di formatrici, coordinate dall'ufficio QRS, cui verrà rivolta una specifica formazione, con l'obiettivo di prepararle a svolgere un ruolo di "esperte di pratiche" per interventi di affiancamento in percorsi formativi sul campo.

3 Percorsi formativi per la promozione del benessere lavorativo

All'interno di una pluriennale collaborazione con il Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Torino sono state progettate delle attività formative di supporto rivolte al personale educativo dei servizi comunali, con l'obiettivo di sostenere i gruppi di lavoro e rinforzare il lavoro di gruppo e la qualità di vita lavorativa dei/delle dipendenti.

Le attività formative previste per l'anno educativo 2025 sono le seguenti:

- 8 percorsi di Team building dedicati ai collegi di nidi e scuole dell'infanzia (4 nidi e 4 scuole), di 12 ore ciascuno. Personale coinvolto: circa 89 educatrici/educatori/insegnanti;

- un percorso di introduzione alla Mindfulness, rivolto al personale in servizio presso la sede del Dipartimento, prevede tre incontri di 3 ore ciascuno. Personale coinvolto: 30-35 partecipanti;
- un servizio di supporto psicologico rivolto al personale educativo, previsti 35 accessi (5 interventi a persona).

4 Percorso di ricerca interna con progetto di Dottorato executive

Si è investito sullo sviluppo di competenze in ricerca scientifica all'interno dell'ufficio Qualità Ricerca e Sviluppo, con una convenzione tra il Dipartimento dei Servizi Educativi e l'Università di Milano Bicocca, per un dottorato di ricerca executive che verte sul tema del Coordinatore pedagogico riflessivo. Il progetto è al terzo anno: è in corso la fase di ricerca sul campo e sono previste l'analisi dei dati e la stesura della tesi finale. Nel frattempo sono previsti momenti di confronto e diffusione sui primi esiti della ricerca all'interno del gruppo di Coordinamento pedagogico, in modo da raccoglierne materiale utile alla formazione dei Coordinatori stessi.

5 Formazione generale e specifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro per il personale assegnato al Dipartimento

La formazione dei lavoratori è un obbligo a capo del Datore di Lavoro come previsto dall'art. 36 c.1 del D. Lgs 81/2008 e prevede contenuti generali per la prima parte di 4 ore e contenuti specifici del settore di appartenenza per la seconda parte di 8 ore. Modalità, contenuti e tempi sono quelli individuati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.

Personale coinvolto	Ore formazione
circa 70 dipendenti + tutto il personale nuovo assunto o assegnato	4+8

IL PIANO DELLA FORMAZIONE DELLA SCUOLA FORMAZIONE EDUCAZIONE PERMANENTE (SFEP)

OBIETTIVI

S.F.E.P. è l'agenzia formativa della Città di Torino - Dipartimento Servizi Sociali, Socio Sanitari e Abitativi (già Scuola Formazione Educatori Professionali). È sede operativa con accreditamento della Regione Piemonte per la formazione professionale n. 030/001 del 19/05/2003, macrotipologie B (formazione superiore), C (formazione continua), tipologie specifiche T.ad: formazione continua a domanda individuale, T.Fad: formazione a distanza, estensione ai parametri volontari Sviluppo metodologie, Lavoro d'équipe, Qualità organizzazione stage. Il 15/09/2011 ha ottenuto anche l'accREDITAMENTO n. 1071/001 per l'orientamento, macroaree Informazione orientativa (MIO), Formazione orientativa (MFO), Consulenza orientativa (MCO), Sostegno all'inserimento lavorativo (MIL).

Attiva dal 1968, S.F.E.P. persegue le seguenti finalità:

- Progettare e gestire attività di formazione di base e riqualificazione per le professioni sociali, socio sanitarie e socio educative non inserite in percorsi formativi Universitari;
- Progettare e gestire attività di aggiornamento, formazione permanente e ricerca per le professioni sociali, socio sanitarie e socio educative che operano nei servizi cittadini;
- Svolgere la funzione di analisi dei bisogni, prevista dalla legge regionale 1/04 rispetto alla formazione delle professioni sociali, e monitorare i percorsi attivati nel territorio cittadino da parte di altri Enti formativi non universitari;
- Attivare percorsi di ricerca sui processi di cambiamento legati agli ambiti di competenza e promuovere sinergie e progettualità interistituzionale e con le realtà del Terzo Settore e del volontariato.

Dal 25 novembre 2022, inoltre, la SFEP è riconosciuta dalla Regione Piemonte come Operatore accreditato "Servizi Al Lavoro" per la realizzazione di politiche attive del lavoro con AccREDITAMENTO Regionale DD A/15/668 del 25/11/2022.

PIANIFICAZIONE FORMATIVA

Gli assi formativi del Dipartimento Servizi Sociali, Sociosanitari e Abitativi per il triennio sono i seguenti:

-
- Sostenere operatori e gruppi di lavoro sviluppando spazi di benessere lavorativo attraverso percorsi di supervisione e di formazione;
 - Migliorare la sostenibilità delle attività dei Servizi migliorando i processi e ottimizzando le risorse;
 - Rinforzare le competenze degli staff di coordinamento dei Servizi;
 - Accompagnare i professionisti nella fase di introduzione di novità normative e organizzative;
 - Agevolare e organizzare percorsi di formazione individuale degli operatori del Dipartimento.

Tali linee guida si declinano in tre principali azioni di intervento: un programma di supervisione finalizzato alla prevenzione del burnout, un calendario di eventi formativi e le attività di ricerca ed intervento.

Programma di supervisione per la prevenzione del burnout

Il Piano Nazionale degli Interventi e dei Servizi Sociali 2021-23 ha stabilito che la Supervisione del personale dei servizi sociali è un Livello Essenziale delle Prestazioni Sociali (LEPS) da garantire su tutto il territorio nazionale.

La supervisione è da intendersi come uno spazio per ri-pensare l'agire professionale e per operare una valutazione e un'auto-valutazione dell'operato del/la professionista, il cui significato sia quello di dare valore alle azioni e di imparare dagli errori commessi per migliorare il servizio sociale e migliorarsi come professionisti/e.

E' stata dedicata una linea di finanziamento specifica del PNRR volta a promuovere e sostenere tale LEPS: "Progetti PNRR 1.1.4 – rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del burn-out tra gli/le operatori/trici sociali". Inoltre, ad integrazione di tale finanziamento è stata definita una quota vincolata a valere sul Fondo Nazionale Politiche Sociali.

Nello specifico la Scheda LEPS Supervisione prevede l'attivazione di 4 diverse attività:

- Supervisione di gruppo mono professionale degli assistenti sociali, che prevede un numero minimo di 16 ore annue;
 - Supervisione individuale a sostegno della figura dell'assistente sociale;
 - Supervisione organizzativa di équipe interprofessionale, dove oltre agli assistenti sociali, saranno presenti anche le altre figure professionali operanti nel servizio
-

(educatori professionali, psicologi ecc.), al fine di lavorare sulle modalità di funzionamento dell'équipe;

- Supervisione mono professionale di altri professionisti presenti nei servizi sociali territoriali, come ad esempio le figure educative, psicologiche, ecc.

La SFEP nel corso nel 2025 ha previsto che la supervisione professionale verrà erogata nelle seguenti forme:

- Supervisione di gruppo mono professionale degli assistenti sociali: sono stati avviati 15 percorsi di supervisione della durata di 33 ore, calendarizzati tra ottobre 2024 e giugno 2025 e rivolti a gruppi di 15 assistenti sociali l'uno, per un totale di 200 assistenti sociali, di cui circa 29 che ricoprono ruoli di coordinamento (E.Q. e Responsabili di Assistenza Sociale). L'obiettivo è favorire il confronto tra professionisti che, operando in ambiti tematici e su territori con caratteristiche differenti, possano confrontarsi sulle dimensioni fondanti della professione al fine di migliorare l'immagine degli/le operatori/trici, sia all'interno che all'esterno del servizio.
- Supervisione individuale rivolta ad assistenti sociali ed educatrici/ori: verranno proposti percorsi di supervisione individuale della durata di 5 ore, da svolgersi nel corso di un trimestre, condotti da un/una supervisore/a della stessa professionalità della persona supervisionata. Tale attività è volta a sostenere e rafforzare l'identità professionale in termini di riflessione sull'agire e sul sentire del professionista in relazione al suo "sapere", "saper essere" e "saper fare" che si confrontano quotidianamente con la complessità della realtà sociale.
- Supervisione organizzativa di équipe interprofessionale: si svolgeranno percorsi di supervisione multiprofessionale per le 30 équipe di lavoro del Dipartimento. Ogni percorso avrà una durata di 20 ore e si svolgerà nel periodo ottobre 2024/dicembre 2025. La supervisione intende supportare e sostenere il benessere lavorativo e organizzativo e promuovere il senso di appartenenza ad un sistema integrato in cui gli/le operatori/trici si riconoscano nel rispetto e valorizzazione delle specificità professionali.
- Supervisione mono professionale di altri/e professionisti/e: in programma l'avvio dei nuovi percorsi rivolti ad educatrici/ori professionali del Dipartimento. Tra gennaio e dicembre 2025 si prevede di realizzare circa 12 percorsi di 33 ore rivolti a gruppi educatrici/ori professionali (per un totale di circa 150 operatori, di cui 30 figure di coordinamento con formazione educativa).

Gli obiettivi generali e specifici sono gli stessi di quelli previsti per la supervisione monoprofessionale rivolta alle/gli assistenti sociali.

Tipologia di percorso	Operatori coinvolti	Ore a operatore
Supervisione di gruppo mono professionale	203 assistenti sociali, di cui 28 in posizione apicale 199 educatori/trici professionali, di cui 32 in posizione apicale	33 ore
Supervisione individuale	203 assistenti sociali, di cui 29 in posizione apicale educatori/trici professionali, di cui 30 in posizione apicale	5 ore
Supervisione organizzativa di équipe interprofessionale	30 équipe di lavoro - assistenti sociali 177 - educatori/trici professionali 146 - istruttori assistenziali 43 - OSS 87 - mediatori interculturali 5 - psicologo/a 5 - amministrativi 34 5 staff	20 ore

Data l'ampiezza e la sperimentaltà del programma, sono stati coinvolti i seguenti Enti a garanzia della scientificità dell'impianto: Università del Piemonte Orientale (DEL-646-2023 del 25/07/2023), IRES Piemonte (DEL-439-2023 del 18/07/2023) e l'Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Culture, Politiche e Società in collaborazione con Dipartimento di Filosofia e Scienze dell'Educazione (DEL-640-2024 del 29/10/2024).

Calendario di formazione

Attraverso SFEP, il Dipartimento promuove iniziative di formazione, informazione ed aggiornamento per gli operatori sovraterritoriali e territoriali del Comune di Torino.

1. La formazione degli Staff di Direzione

1.1 Burocrati di strada: pratiche lavorative e discrezionalità

Gli/le operatori/trici sociali possono essere considerati a pieno titolo “burocrati di strada”: hanno molti vincoli da rispettare, sono talvolta chiamati a perseguire obiettivi contraddittori e a rispondere ad un numero di utenti molto elevato. Possono allo stesso tempo contare su una quota di discrezionalità che, tuttavia, è raramente oggetto di esplicita riflessione critica all’interno dei gruppi di lavoro.

Questo laboratorio intende proseguire il percorso avviato con il ciclo di seminari-realizzato nel 2023 e prevede che gruppi di lavoro omogenei approfondiscano gli ambiti in cui esercitano discrezionalità, con l’obiettivo di definire approcci comuni e condivisi.

Il percorso formativo prevede 6 edizioni da 6 ore ciascuna ed è rivolto a dirigenti, funzionari in E.Q. e altri/e professionisti/e con funzioni di coordinamento del Dipartimento Servizi Sociali, Socio Sanitari e Abitativi della Città di Torino (circa 110 persone).

1.2 Percorso di sviluppo manageriale (supervisione/formazione)

Al termine del percorso “Burocrati di strada” (febbraio 2025) sarà avviata un’attività di rilevazione dei bisogni formativi e/o di supervisione degli staff di direzione attraverso la somministrazione di un questionario e incontri mirati. In base agli esiti di tale rilevazione, si prevede di formulare un programma da avviare nel mese di giugno 2025.

2. Percorsi di formazione tematici

2.1 Persone LGBT+: strumenti per l’accoglienza nei servizi

Il percorso formativo è finalizzato a rafforzare le competenze relazionali e di accoglienza di 60 operatrici/operatori che lavorano con persone senza dimora/straniere LGBT+ che accedono a servizi del terzo settore (fornitori accreditati e associazioni), dell’ASL Città di Torino (anche servizi gestiti da terzo settore) e della Divisione Inclusione Sociale (Ufficio Adulti in Difficoltà e interventi per l’inclusione di Rom, Sinti e Camminanti, Ufficio Immigrazione e Asilo, Ufficio Abitare Sociale).

Si prevede di replicare il percorso in due edizioni (da 8 ore ciascuna) per facilitare lo scambio e l’approfondimento in sottogruppi, con 30 partecipanti per ogni edizione.

2.2 Riforma della Disabilità

Il Decreto legislativo 62/2024, riconosce il diritto di tutte le persone con disabilità di essere ascoltate e valutate al fine di poter decidere della propria vita, al pari degli altri. Si tratta di un provvedimento complesso che si articola secondo un calendario di progressiva attuazione, e quindi necessita di futuri passaggi applicativi. A decorrere dal 1° gennaio 2026, il Decreto dovrà essere applicato su tutto il territorio nazionale.

Per questo motivo si prevede un percorso formativo che approfondisca le novità legislative e ponga le basi per riflettere e confrontarsi sulle modalità di attuazione dei cambiamenti introdotti. I/le destinatari/ie della formazione sono operatori/operatrici dei servizi del Dipartimento che si occupano di disabilità, operatori/operatrici del terzo settore e dell'ASL Città di Torino.

2.3 Formazione rivolta ai/Ile nuovi/e assunti

Proseguirà l'attività di accoglienza e di formazione del personale di nuova nomina, con differenti profili (tecnici e amministrativi), assegnato al Dipartimento Servizi Sociali, Sociosanitari e Abitativi.

Si tratta di un percorso di breve durata (circa 4 giornate lavorative) finalizzato a presentare il modello organizzativo del Dipartimento, la sua struttura, le sue funzioni, i suoi processi.

2.4 Convegno su sessualità e disabilità: “Umano, troppo umano: sessualità e disabilità. Percorsi possibili per una sessualità possibile.”

Il Convegno intende essere un momento di dibattito e condivisione su quanto sperimentato dal progetto Il Marimo - Affetti, Relazioni, Intimità realizzato dal Servizio Passepartout del Comune di Torino e Associazione Verba nell'ambito del Progetto Prisma.

Nello specifico, ci si propone di condividere una visione teorica e pratica su una sessualità sostenibile per le persone con disabilità in ottica salutogenica e di promozione del benessere. Mira a condividere buone prassi nel supporto e nella consulenza sul tema e trasmettere strategie e strumenti per la gestione di situazioni complesse legate all'area della sessualità.

I/le destinatari/ie della formazione sono persone con disabilità e loro familiari, operatori/operatrici dei servizi del Dipartimento, del terzo settore e dell'ASL Città di Torino e liberi professionisti interessati al tema.

2.5 Percorso formativo: “Punto Unico di Accesso (PUA): un nuovo servizio socio sanitario integrato per la cittadinanza”

La Casa della Comunità è una nuova struttura socio-sanitaria intesa come luogo fisico, di prossimità e di facile individuazione, alla quale l'assistito potrà accedere per entrare in contatto con il sistema di assistenza sanitaria, sociosanitaria e sociale. Essa si presenta come Punto Unico di Accoglienza (PUA) ai servizi sanitari e sociali, con l'obiettivo di garantire parità di trattamento di cure e di accesso alle strutture, oltre a costruire percorsi personalizzati di salute.

Per questo motivo si prevede un percorso formativo (costituito da alcuni moduli in FAD e un modulo in presenza) che supporti gli/le operatori/trici sulle novità legislative e ponga le basi per riflettere e confrontarsi sulle modalità di attuazione dei cambiamenti introdotti. I/le destinatari/ie della formazione sono operatori/operatrici dei servizi del Dipartimento che si occupano di disabilità, operatori/operatrici del terzo settore e dell'ASL Città di Torino.

3. Percorsi a partecipazione individuale o di piccolo gruppo e corsi di aggiornamento

Il Dipartimento Servizi Sociali, Sociosanitari e Abitativi promuove iniziative di formazione, informazione ed aggiornamento integrative, anche a partecipazione individuale, finalizzate ad esigenze di aggiornamento per operatori/trici di specifici ambiti (partecipazione a convegni, seminari e riunioni di studio).

Tali iniziative dirette agli/le operatori/trici dei Servizi Sociali distrettuali e sovraterritoriali sono attuate su proposta di SFEP o degli staff di direzione dei Servizi e selezionate in base alla rilevanza e all'attualità dei temi trattati, anche in relazione alle possibili prospettive di sviluppo e ricadute operative sui Servizi stessi.

Tale attività risulta impossibile da programmare ex-ante. Nel 2024 hanno partecipato a convegni, seminari e corsi in forma individuale circa 50 operatori/trici.

Attività di ricerca/intervento

È in via di definizione un programma di ricerca-intervento, a completamento del programma delle supervisioni sul benessere lavorativo e organizzativo, sul tema della valutazione dei processi e dei relativi carichi di lavoro.

Si stanno individuando i partner scientifici e la cabina di regia interna al Dipartimento, che contribuirà alla programmazione e al monitoraggio dell'intero percorso, che si svilupperà nel biennio 2025/2026. Il programma coinvolgerà tutti i Servizi e gli Uffici del Dipartimento.

IL PIANO DELLA FORMAZIONE SCUOLA POLIZIA LOCALE “R. BUSSI”

OBIETTIVI

La mission principale della Scuola di Polizia Locale è formare il personale appartenente ai corpi di Polizia Locale e, in accordo alla Legge regionale n. 58 del 30 novembre 1987, persegue i seguenti obiettivi:

- aumentare la conoscenza di leggi, regolamenti, circolari, ecc..;
- creare autosufficienza operativa;
- favorire l'apprendimento e la padronanza delle tecniche di sicurezza operativa;
- sviluppare un rapporto equilibrato e corretto con il cittadino e la società;
- migliorare la capacità di instaurare con il cittadino un rapporto di reciproca fiducia atta ad agevolare l'espletamento delle funzioni degli agenti di Polizia Locale

In particolare vi sono:

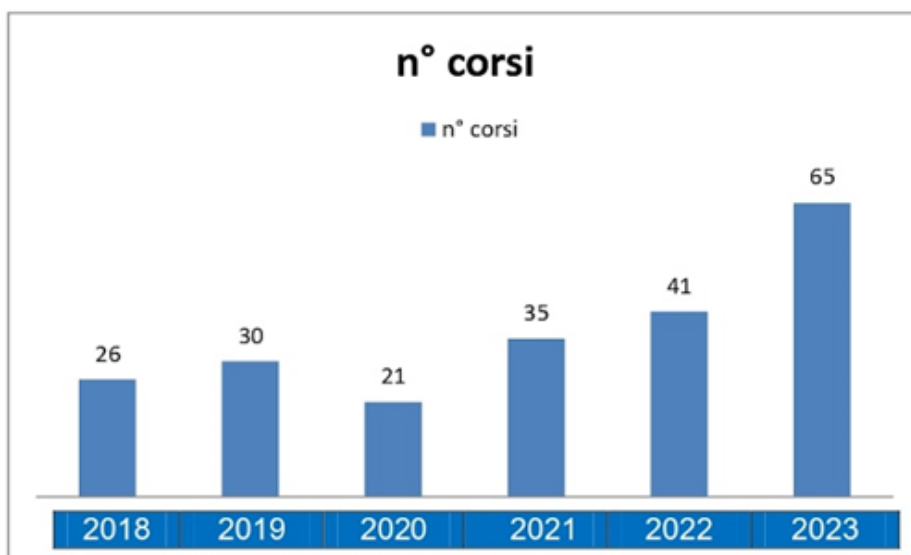
- corsi per agenti di Polizia Locale neoassunti, per i quali viene strutturato un percorso formativo atto a favorire l'acquisizione di competenze relative al ruolo e ai valori legati alla mansione nel contesto sociale odierno;
- clienti interni: Corpo di Polizia Locale di Torino, per i cui operatori viene effettuata formazione specifica sulle materie tecniche (es. C.d.S., aggiornamenti normativi delle materie di pertinenza, sicurezza operativa, ...) e sulle materie tipiche delle competenze trasversali (comunicazione e gestione del conflitto, gestione dei collaboratori,...);
- clienti esterni: Polizie Locali della Regione Piemonte (per i quali è prevista la stessa tipologia di formazione riservata alla Polizia Municipale di Torino) e altri enti quali GTT, società di notificazione,... (per abilitare il personale a svolgere funzioni in outsourcing e/o connesse alle funzioni della PM quali ausiliari della sosta, messi notificatori, ...)

I NUMERI DELLA FORMAZIONE

Le attività di formazione svolte negli ultimi 6 anni possono essere presentate e riassunte dal punto di vista numerico con due parametri:

- il numero dei corsi realizzati

- il numero di ore di formazione erogate ottenuto moltiplicando il numero di ore di ciascun corso per il numero dei partecipanti al corso stesso.



PIANIFICAZIONE FORMATIVA

La Scuola di Polizia Locale opera su 3 principali direttive: la formazione dei nuovi assunti, i corsi di aggiornamento e qualificazione professionale per il Corpo di Polizia Locale e per clienti esterni. Gli argomenti specifici dei corsi vengono organizzati sulla base:

- delle richieste e dei finanziamenti della Regione Piemonte, aventi come destinatari gli operatori di Polizia Locale della Regione; tali corsi sono fra quelli inseriti nel POF regionale 2024/2026;
- delle necessità espresse dal personale della Polizia Locale di Torino, opportunamente vagliate dal Dirigente e dalla Responsabile della Scuola.

La scuola "Bussi" è inoltre disponibile a realizzare corsi di formazione per associazioni ed enti no profit del territorio su temi legati alla sicurezza.

1. Corsi per agenti di Polizia Locale neoassunti/e

Per il personale di nuova assunzione viene strutturato un percorso formativo atto a favorire l'acquisizione di competenze relative al ruolo e ai valori legati alla mansione nel contesto sociale odierno.

Il percorso di prima formazione ha una durata di circa 360 ore, comprensivi di materie teoriche (normativa di base necessaria allo svolgimento della funzione) e materie pratiche (sicurezza operativa, tiro a segno, ecc...). E' previsto un esame finale.

2. Corsi di aggiornamento e di qualificazione professionale per Corpo Polizia Locale di Torino

Per i/le dipendenti della Città di Torino che fanno parte del Corpo di Polizia Locale la scuola di Polizia Locale "Bussi" realizza corsi di formazione specifica su materie tecniche (es. C.d.S., aggiornamenti normativi delle materie di pertinenza, sicurezza operativa, ecc...) e sulle materie tipiche delle competenze trasversali (comunicazione e gestione del conflitto, gestione dei collaboratori, ecc...). Tali corsi nascono dall'analisi dei bisogni formativi, svolta in modalità continuativa, e sono finanziati dalla Città di Torino.

Per il personale della Polizia Locale di Torino per l'anno 2025 si prevedono i seguenti corsi di aggiornamento:

- ❖ Corsi di sicurezza operativa (guida sicura, tecniche di sicurezza operativa);
- ❖ Corsi di sicurezza sui luoghi di lavoro D.Lvo 81/2008;

- ❖ Corsi per migliorare la comunicazione fra colleghi e con i cittadini;
- ❖ Corsi per migliorare la digitalizzazione degli agenti di Polizia Locale in particolare per l'utilizzo degli strumenti in uso su strada per la rilevazione delle infrazioni.

Ulteriori corsi in via di definizione sono:

- ❖ Aggiornamento sulle novità del Codice della Strada;
- ❖ Approfondimento sulle tematiche della parità di genere;
- ❖ Abilitazione e mantenimento all'uso del defibrillatore.

3. Corsi di aggiornamento e di qualificazione professionale per soggetti esterni

La scuola di Polizia Locale "Bussi" collabora con altri soggetti esterni alla realizzazione di iniziative formative su tematiche di competenza quali:

- Polizie Locali della Regione Piemonte (per i quali è prevista la stessa tipologia di formazione riservata alla Polizia Municipale di Torino);
- altri enti (GTT, società di notificazione, ecc...) per abilitare il personale a svolgere funzioni in outsourcing e/o connesse alle funzioni della PM quali ausiliari della sosta, messi notificatori, ecc...

Tali corsi vengono programmati di concerto e finanziati dalla Regione Piemonte e organizzati e gestiti interamente dalla Scuola di Polizia Locale.

Nello specifico per l'anno 2025 con la Regione Piemonte, in base alle indicazioni attualmente in nostro possesso, si prevede la pianificazione dei seguenti corsi:

- Corso di formazione per operatori di Polizia Locale di nuova nomina;
- Corso di aggiornamento sul codice rosso;
- Corso di specifica qualificazione professionale per operatori di PL sulle nuove forme di prossimità;
- Corso di specifica qualificazione professionale sulle tecniche operative e difesa personale.

4. Formazione del personale della scuola

Tutto il personale della Scuola, Agenti di Polizia Locale e personale amministrativo, continua la formazione sul tema del team building mentre si prevede la partecipazione degli Agenti ai corsi specifici organizzati dalla Scuola stessa. Il personale amministrativo si avvarrà dei corsi di formazione proposti dal settore Personale della Città.

IL PIANO DELLA FORMAZIONE PER LA SICUREZZA DELLA DIVISIONE PROTEZIONE CIVILE, GESTIONE EMERGENZE E SICUREZZA

OBIETTIVI

L'attuale legislazione in materia di salute, sicurezza, igiene e benessere delle lavoratrici e dei lavoratori (Decreto Legislativo n. 81/2008 e s.m.i.) impone un dovere sia in capo al datore di lavoro, di fornire a tutti i/le lavoratori/trici un'adeguata formazione, sia in capo ai/lle lavoratori/trici, di partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati proprio dal datore di lavoro. Di parte di questa responsabilità si fa carico il Servizio Sicurezza della Divisione Protezione Civile, gestione delle emergenze e sicurezza.

Per la pianificazione, progettazione e organizzazione dei corsi di formazione sulla sicurezza, la normativa di riferimento è la seguente:

- Decreto 15 luglio 2003, n. 388
- D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.
- Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 n. 221
- Accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012 n. 53
- Decreto Interministeriale 6 marzo 2013
- Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016 n. 128
- D.M. 02 settembre 2021.

PIANIFICAZIONE FORMATIVA

Gli Accordi Stato-Regioni (ASR) in materia di salute e sicurezza individuano la durata, contenuti minimi, modalità della formazione obbligatoria e della verifica finale dell'apprendimento.

N° MASSIMO DI PARTECIPANTI PER CORSO	Da 6 a 35, in funzione della tipologia del corso
RILEVAZIONE DELLE PRESENZE	Mediante apposito registro
DURATA DEI CORSI	In funzione della tipologia del corso è determinata la durata in ore
OBBLIGO DI FREQUENZA PER NUOVI CORSI	90% del monte ore totale (ad eccezione degli RLS il cui obbligo di frequenza è del 100%)

OBBLIGO DI FREQUENZA PER CORSI DI AGGIORNAMENTO	100% del monte ore totale
VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO	Mediante somministrazione di test al termine del corso
ANNOTAZIONI	I contenuti dei corsi di formazione devono tenere conto delle differenze di genere, di età, di provenienza e lingua, nonché quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Il catalogo dei corsi previsti per l'anno 2025 è definito dalla normativa.

1. Corsi sulla Sicurezza

1.1 Corso per Dirigenti

DURATA	16 ore	
AGGIORNAMENTO	A cadenza quinquennale, minimo 6 ore	
MODALITÀ DI EROGAZIONE	In presenza o in videoconferenza sincrona	
CONTENUTI	- Modulo 1: Giuridico/Normativo - Modulo 2: Gestione ed organizzazione della sicurezza - Modulo 3: Individuazione e valutazione dei rischi - Modulo 4: Comunicazione, formazione e consultazione dei lavoratori	
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2025	NUOVI	50
	AGGIORNAMENTO	0

1.2 Corso di formazione generale per lavoratrici e lavoratori

DURATA	4 ore	
AGGIORNAMENTO	Non previsto in quanto il corso ha validità permanente	
MODALITÀ DI EROGAZIONE	In presenza o in videoconferenza sincrona	
CONTENUTI	- Concetto di Rischio, Danno, Prevenzione, Protezione - Organizzazione della prevenzione aziendale - Diritti, doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali - Organi di vigilanza, controllo e assistenza	
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2025	NUOVI	200 S.C.N.V.*
	AGGIORNAMENTO	non previsto

SOGGETTI DA FORMARE NEL 2026	NUOVI	200 S.C.N.V.*
	AGGIORNAMENTO	non previsto
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2027	NUOVI	200 S.C.N.V. *
	AGGIORNAMENTO	non previsto

*Servizio Civile Nazionale Volontario

1.3 Corso di formazione specifica per lavoratrici e lavoratori

DURATA	4 ore per attività a rischio basso 8 ore per attività a rischio medio 12 ore per attività a rischio elevato L'Ente Pubblico risulta attività a rischio medio	
AGGIORNAMENTO	A cadenza quinquennale, minimo 6 ore	
MODALITÀ DI EROGAZIONE	In presenza o in videoconferenza sincrona	
CONTENUTI	- Rischio chimico - Rischio biologico - VDT - Rischio incendio - Stress lavoro correlato - Altri rischi	
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2025	NUOVI	50
	AGGIORNAMENTO	20
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2026	NUOVI	50
	AGGIORNAMENTO	20
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2027	NUOVI	50
	AGGIORNAMENTO	20

1.4 Formazione particolare aggiuntiva per il preposto

DURATA	Minimo 8 ore	
AGGIORNAMENTO	A cadenza biennale, minimo 6 ore	
MODALITÀ DI EROGAZIONE	In presenza	
CONTENUTI	- Principali soggetti del sistema di prevenzione aziendale: compiti, obblighi, responsabilità - Relazioni tra i vari soggetti interni ed esterni del sistema di prevenzione - Definizione e individuazione dei fattori di rischio - Incidenti e infortuni mancati - Tecniche di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori, in particolare neoassunti, somministrati, stranieri - Valutazione dei rischi dell'azienda, con particolare riferimento al contesto in cui il preposto opera - Individuazione misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione - Modalità di esercizio della funzione di controllo dell'osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni di legge e aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e uso di mezzi di protezione collettivi e individuali messi a loro disposizione	
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2025	NUOVI	10
	AGGIORNAMENTO	10
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2026	NUOVI	10
	AGGIORNAMENTO	10
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2027	NUOVI	10
	AGGIORNAMENTO	10

1.5 Formazione per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

DURATA	Minimo 32 ore, di cui 12 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate
AGGIORNAMENTO	Minimo 8 ore annue
MODALITÀ DI EROGAZIONE	In presenza o in videoconferenza sincrona

CONTENUTI	Stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi - Principi giuridici comunitari e nazionali - Legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro - Principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi - Definizione e individuazione dei fattori di rischio - Valutazione dei rischi - Individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione - Aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori - Nozioni di tecnica della comunicazione	
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2025	NUOVI	60
	AGGIORNAMENTO	50
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2026	NUOVI	5
	AGGIORNAMENTO	110
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2027	NUOVI	da definirsi
	AGGIORNAMENTO	115

1.6 Corso per docenti/formatori in materia di sicurezza sul lavoro

DURATA	24 ore
AGGIORNAMENTO	Nei 3 anni successivi al corso: - Frequenza, per almeno 24 ore complessive nell'area tematica di competenza di seminari, convegni specialistici, corsi di aggiornamento organizzati dai soggetti di cui D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., art. 32, comma 4, di queste 24 ore almeno 8 ore di corsi di aggiornamento - Aver effettuato un minimo di 24 ore di attività di docenza nell'area tematica di competenza
MODALITÀ DI EROGAZIONE	In presenza o in videoconferenza sincrona
CONTENUTI	- I principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi - La definizione e individuazione dei fattori di rischio - La valutazione dei rischi - L'individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione

SOGGETTI DA FORMARE NEL 2025	NUOVI	da definirsi
	AGGIORNAMENTO	da definirsi
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2026	NUOVI	da definirsi
	AGGIORNAMENTO	da definirsi
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2027	NUOVI	da definirsi
	AGGIORNAMENTO	da definirsi

1.7 Corso per Addetti e Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione

1.7.1 Modulo A_Corso Base

DURATA	28 ore	
MODALITÀ DI EROGAZIONE	In presenza o in videoconferenza sincrona	
CONTENUTI	Conoscenza - Della normativa generale e specifica in tema di salute e sicurezza e degli strumenti per garantire un adeguato approfondimento e aggiornamento in funzione della continua evoluzione della stessa - Di tutti i soggetti del sistema di prevenzione aziendale, dei loro compiti e delle responsabilità - Delle funzioni svolte dal sistema istituzionale pubblico e dai vari enti preposti alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro - Dei principali rischi trattati dal d.lgs. n. 81/2008, sapendo individuare le misure di prevenzione e protezione nonché le modalità per la gestione delle emergenze - Degli obblighi di informazione, formazione e addestramento nei confronti dei soggetti del sistema di prevenzione aziendale - Dei concetti di pericolo, rischio, danno, prevenzione e protezione - Degli elementi metodologici per la valutazione del rischio	
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2025	NUOVI	30
	AGGIORNAMENTO	non previsto
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2026	NUOVI	da definirsi
	AGGIORNAMENTO	non previsto
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2027	NUOVI	da definirsi
	AGGIORNAMENTO	non previsto

Modulo propedeutico per l'accesso agli altri moduli. Il suo superamento consente l'accesso a tutti i successivi percorsi formativi.

1.7.2 Modulo B

Il modulo tratta la natura dei rischi presenti sul posto di lavoro e relativi alle attività lavorative. Il Modulo B è necessario per lo svolgimento delle funzioni di RSPP e ASPP ed è propedeutico per l'accesso ai moduli di specializzazione.

DURATA	48 ore di Modulo comune a tutti i settori produttivi	
AGGIORNAMENTO	A cadenza quinquennale 20 ore per gli ASPP 40 ore per gli RSPP	
MODALITÀ DI EROGAZIONE	In presenza o in videoconferenza sincrona	
CONTENUTI	Acquisire conoscenze/abilità per - Individuare i pericoli e valutare i rischi presenti negli ambienti di lavoro del comparto compresi i rischi ergonomici e stress lavoro-correlato - Individuare le misure di prevenzione e protezione presenti negli specifici comparti, compresi i dispositivi di protezione individuale (DPI), in riferimento alla specifica natura del rischio e dell'attività lavorativa - Contribuire ad individuare adeguate soluzioni tecniche, organizzative e procedurali di sicurezza per ogni tipologia di rischio	
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2025	NUOVI	30
	AGGIORNAMENTO	da definirsi
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2026	NUOVI	da definirsi
	AGGIORNAMENTO	35
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2027	NUOVI	da definirsi
	AGGIORNAMENTO	da definirsi

1.7.3 Modulo C_Corso di Specializzazione per le sole funzioni di RSPP

DURATA	24 ore	
MODALITÀ DI EROGAZIONE	In presenza o in videoconferenza sincrona	
CONTENUTI	Acquisire conoscenze/abilità per - Progettare e gestire processi formativi in riferimento al contesto lavorativo e alla valutazione dei rischi, anche per la diffusione della cultura alla salute e sicurezza e del benessere organizzativo - Pianificare, gestire e controllare le misure tecniche, organizzative e procedurali di sicurezza aziendali attraverso sistemi di gestione della sicurezza - Utilizzare forme di comunicazione adeguate a favorire la partecipazione e la collaborazione dei vari soggetti del sistema	
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2025	NUOVI	30
	AGGIORNAMENTO	non previsto
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2026	NUOVI	da definirsi
	AGGIORNAMENTO	non previsto
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2027	NUOVI	da definirsi
	AGGIORNAMENTO	non previsto

2. Corsi sul Primo Soccorso

2.1 Corso (Gruppo B e C)

DURATA	12 ore
AGGIORNAMENTO	A cadenza triennale, minimo 4 ore
MODALITÀ DI EROGAZIONE	In presenza o in videoconferenza sincrona
CONTENUTI	- Allertare il sistema di soccorso - Riconoscere un'emergenza sanitaria - Attuare gli interventi di primo soccorso - Conoscere i rischi specifici dell'attività svolta - Acquisire conoscenze generali sui traumi in ambiente di lavoro - Acquisire conoscenze generali sulle patologie specifiche in ambiente di lavoro - Acquisire capacità di intervento pratico - Prova Pratica e Verifica Finale

ANNOTAZIONI	Il corso può essere erogato solo da Ditta esterna abilitata	
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2025	NUOVI	100
	AGGIORNAMENTO	da definirsi
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2026	NUOVI	50
	AGGIORNAMENTO	46
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2027	NUOVI	35
	AGGIORNAMENTO	276

2.2 Corso BLSD (utilizzo defibrillatore)

DURATA	4 ore	
AGGIORNAMENTO	A cadenza biennale, minimo 2 ore	
MODALITÀ DI EROGAZIONE	In presenza o in videoconferenza sincrona	
CONTENUTI	- Introduzione alla rianimazione cardiopolmonare - Valutazione della sicurezza ambientale - Valutazione della vittima e riconoscimento dell'arresto cardiaco - Allertamento del sistema di Emergenza/urgenza 118 - BLS (Basic life support) e uso del defibrillatore (adulto/pediatico/lattante) - Disostruzione delle vie aeree da corpo estraneo (adulto/pediatico/lattante)	
ANNOTAZIONI	Il corso può essere erogato solo da Ditta esterna abilitata	
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2025	NUOVI	100
	AGGIORNAMENTO	42
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2026	NUOVI	20
	AGGIORNAMENTO	226
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2027	NUOVI	20
	AGGIORNAMENTO	142

3. Corso per Addetti Antincendio

3.1 Tipo 2-FOR

DURATA	8 ore
AGGIORNAMENTO	A cadenza quinquennale, minimo 5 ore
MODALITÀ DI EROGAZIONE	In presenza o in videoconferenza sincrona

CONTENUTI	- L'incendio e la prevenzione incendi (2 ore) - Strategia antincendio (3 ore) - Esercitazione pratica (3 ore)	
ANNOTAZIONI	La parte teorica può essere erogata da alcuni docenti interni all'Ente o affidato a Ditta esterna L'esercitazione pratica deve essere affidata a Ditta esterna abilitata	
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2025	NUOVI	100
	AGGIORNAMENTO	da definirsi
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2026	NUOVI	50
	AGGIORNAMENTO	208
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2027	NUOVI	30
	AGGIORNAMENTO	104

3.2 Corso Addetti Antincendio (Tipo 3-FOR)

DURATA	16 ore	
AGGIORNAMENTO	A cadenza quinquennale, minimo 8 ore	
MODALITÀ DI EROGAZIONE	In presenza o in videoconferenza sincrona	
CONTENUTI	- L'incendio e la prevenzione incendi (4 ore) - Strategia antincendio (8 ore) - Esercitazione pratica (4 ore)	
ANNOTAZIONI	La parte teorica può essere erogata da alcuni docenti interni all'Ente o affidato a Ditta esterna L'esercitazione pratica deve essere affidata a Ditta esterna abilitata	
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2025	NUOVI	20
	AGGIORNAMENTO	da definirsi
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2026	NUOVI	20
	AGGIORNAMENTO	175
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2027	NUOVI	20
	AGGIORNAMENTO	da definirsi

4. Corso Coordinatore per la Progettazione e per l'Esecuzione dei lavori

DURATA	120 ore	
AGGIORNAMENTO	A cadenza quinquennale, 40 ore	
MODALITÀ DI EROGAZIONE	In presenza o in videoconferenza sincrona	
CONTENUTI	Il corso è costituito da 30 moduli di 4 ore ciascuno, i principali argomenti sono - Analisi del titolo IV del D.Lgs 81/2008 - Tipologia dei contratti (lavoro autonomo, lavoro subordinato, ecc..) - Organi preposti all'attività di vigilanza nei cantieri - Antincendio e primo soccorso , gestione dell'emergenza in cantiere - La sicurezza del cantiere nella fase di progettazione - I Dispositivi di Protezione Collettiva ed Individuale - Cantieri stradali procedure ed analisi. Caratteristiche della lavorazione specifica, requisiti e formazione degli operatori - Analisi e valutazione dei rischi quali: chimici, biologico, rumore e vibrazioni, MMC, microclima, illuminazione, caduta dall'alto, scavi e demolizioni, rischi psico-sociali - DVR, DUVRI - Contenuti minimi di PSC, PSS, POS, Fascicolo e PiMUS - Test finalizzati a verificare le competenze tecnico professionali acquisite	
ANNOTAZIONI	Il corso può essere erogato solo da Ditta esterna abilitata	
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2025	NUOVI	30
	AGGIORNAMENTO	da definirsi
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2026	NUOVI	da definirsi
	AGGIORNAMENTO	da definirsi
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2027	NUOVI	da definirsi
	AGGIORNAMENTO	52

5. Corso sul Piano di protezione civile comunale

Premessa

Il piano comunale di protezione civile è, per sua natura, uno strumento complesso e dinamico perché deve “descrivere” la complessità e la dinamicità di un contesto territoriale antropizzato.

Il piano comunale di protezione civile ha come obiettivo quello di identificare i rischi presenti in un determinato territorio, valutarne (per quanto possibile) la possibile evoluzione e identificare il sistema in grado di poter soccorrere la popolazione coinvolta nell’evento.

La normativa di settore (D.Lgs. 01/2018 e DPCM 30 aprile 2021) è caratterizzata da alcuni principi di base: prossimità, sussidiarietà e concorso (di altre strutture nella gestione di un evento) e identifica il Sindaco quale Autorità territoriale di protezione civile più prossima ai cittadini.

Il D.Lgs 01/18 introduce importanti novità rispetto alla normativa precedente ed in particolare:

- art. 1: definisce il servizio nazionale della protezione civile come servizio di pubblica utilità;
- art 12: identifica il ruolo e le responsabilità del Comune sia in tempi ordinari che di emergenza assegnando al Sindaco sono alcune funzioni, fra le quali spiccano l’attività di informazione ai cittadini e l’assunzione di provvedimenti contingibili e urgenti;
- art 18: identifica l’attività di pianificazione di protezione civile come attività di prevenzione non strutturale finalizzata alla “definizione delle strategie operative e del modello di intervento contenente l’organizzazione delle strutture per lo svolgimento delle attività di protezione civile e della risposta operativa per la gestione degli eventi calamitosi ...”

Il nuovo quadro normativo delinea pertanto una responsabilità condivisa fra Sindaco e struttura del Comune sia in tempi ordinari che di emergenza nella gestione del servizio protezione civile.

La piena operatività di un piano comunale di protezione civile non può prescindere da una azione formativa (a più livelli) che sia finalizzata a:

- conoscenza del quadro normativo di riferimento;
- accurata conoscenza dei contenuti del piano stesso;

- preparazione sia alla gestione di emergenze che alla attività di aggiornamento del piano comunale di protezione civile che coinvolge (nell'operatività e nelle responsabilità) l'intera struttura del comune.

L'ipotesi di lavoro di seguito schematizzata è finalizzata, attraverso un'azione di formazione, ad accrescere le competenze della struttura comunale coinvolta nella gestione delle emergenze.

Articolazione Moduli Formazione

MODULO	DURATA	TARGET	CONTENUTI DI MASSIMA
Modulo 1	3 ore	Componenti Direzione Generale Responsabili delle Funzioni di Supporto e loro sostituti	Quadro normativo di riferimento: D. Lgs 1/18 e DPCM 30 aprile 2021 Contenuti (in sintesi) dell'attuale piano comunale di protezione civile
Modulo 2	3 ore	Responsabili delle Funzioni di Supporto e loro sostituti	Le strutture Operative Comunali: • Comitato Comunale di protezione Civile • Unità di Crisi • Le Funzioni di Supporto dell'Unità di Crisi (C.O.C.): ruolo e operatività in ordinario e in emergenza. • Gli scenari di rischio dell'attuale piano comunale di protezione civile. • Nozioni base sull'utilizzo di strumenti utili in emergenza: Allerta Meteo Regione Piemonte, app Meteo3R.



DURATA	6 ore	
AGGIORNAMENTO	6 ore all'anno	
MODALITÀ DI EROGAZIONE	In presenza o in videoconferenza sincrona	
CONTENUTI	Vedere punti sopra	
ANNOTAZIONI	Il corso viene erogato da docenti interni all'Ente e da professionisti esterni rivolto a Direttori, Dirigenti ed E.Q.	
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2025	NUOVI	700
	AGGIORNAMENTO	non previsto
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2026	NUOVI	20
	AGGIORNAMENTO	500
SOGGETTI DA FORMARE NEL 2027	NUOVI	20
	AGGIORNAMENTO	520