

Allegato 7

Piano della formazione



CITTA' DI TORINO

**DIPARTIMENTO SERVIZI INTERNI
DIVISIONE PERSONALE**

ATTO N. DEL 672

Torino, 11/10/2022

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Convocata la Giunta, presieduta dal Sindaco Stefano LO RUSSO, sono presenti, oltre la Vicesindaca Michela FAVARO, gli Assessori:

Domenico CARRETTA

Paolo CHIAVARINO

Paolo MAZZOLENI

Gabriella NARDELLI

Rosanna PURCHIA

Francesco TRESSO

Carlotta SALERNO

Jacopo ROSATELLI

Assenti, per giustificati motivi, gli Assessori:
Chiara FOGLIETTA - Giovanna PENTENERO

Con l'assistenza della Segretaria Generale Rosa IOVINELLA.

OGGETTO: PROGETTO FORMARE PER INNOVARE. PIANO FORMATIVO ENTE
2022/2024. APPROVAZIONE.

Il nuovo processo di riforma della Pubblica Amministrazione pone l'innovazione e la sostenibilità come asset strategici e lo sviluppo professionale dei dipendenti leva fondamentale per garantire il miglioramento dell'organizzazione della macchina comunale e del funzionamento dei servizi pubblici.

Il legislatore, al fine di assicurare la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane ha, a più riprese, stabilito la necessità di formazione del personale. Recentemente è stato presentato il progetto "Ri-formare la PA Persone qualificate per qualificare il Paese", il Piano strategico del Dipartimento della Funzione Pubblica per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA. Questa proposta conta su un investimento quinquennale che si aggiungerà al naturale rinnovamento di competenze legato allo sblocco del turnover e alle nuove assunzioni necessarie all'attuazione del PNRR.

Il piano di rilancio del Paese ha creato una frattura con il recente passato. L'emergenza COVID-19 e

il lockdown hanno avuto un impatto molto forte sull'intera organizzazione della Città in tutte le sue articolazioni operative e territoriali. Le sfide emerse in seguito alla pandemia si sono però rivelate altrettanti driver del cambiamento; il prevalente ricorso a modalità di lavoro remoto ha spinto verso l'adozione di modelli di interazione e collaborazione totalmente inedite e mai sperimentate.

Oggi è necessario adottare un nuovo modo di lavorare per garantire la continuità e sviluppo dei servizi alla persona, alle aziende e al territorio. Da alcuni mesi si è aperta una stagione straordinaria nella quale i cambiamenti normativi, tecnologici e le fonti di finanziamento della Città stanno creando nuove opportunità: snellimenti, semplificazioni, deroghe, disponibilità di nuove soluzioni tecnologiche, rappresentano vantaggi reali, tuttavia difficili da gestire per tutte le complessità e per le brevi tempistiche.

Si tratta di sfruttare in modo appropriato queste nuove opportunità, in modo da favorire un miglioramento di carattere strategico della capacità di risposta della Città ai crescenti bisogni dei cittadini e delle imprese orientando i progetti formativi alla gestione dei cambiamenti nel lavoro (smart working) e nell'organizzazione dei servizi digitali.

Seguendo tali indicazioni e in continuità con il Piano "Formare per Innovare" (approvato con i provvedimenti della Giunta Comunale mecc. 2018 06075/004, 2019/02246/004, 2020 02298/004) - il nuovo Piano Formazione della Città di Torino per gli anni 2022/2024 dovrà porsi come base di:

1. accompagnamento alle azioni di riorganizzazione dei servizi e delle procedure per il soddisfacimento di un fabbisogno formativo collegato al conseguimento degli obiettivi e dei processi di cambiamento dell'Amministrazione legati al PNRR;
2. riqualificazione delle principali competenze e conoscenze trasversali secondo gli obblighi di legge;
3. valorizzazione del capitale umano a livello individuale, di team e organizzativo.

Nella primavera 2021 è stata condotta un'analisi per la rilevazione dei fabbisogni formativi. I Dirigenti della Città di Torino hanno delineato le competenze che il personale deve sviluppare per affrontare le sfide di ripresa dalla crisi epidemiologica e di mantenimento della qualità di erogazione dei servizi essenziali, in un contesto organizzativo in continua evoluzione.

La competenza si traduce in strategie di comportamento, conoscenze, rappresentazioni e idee che l'individuo costruisce attraverso l'interazione con altri soggetti nel contesto organizzativo nel quale opera. La competenza non scaturisce solo da un processo individuale ma è il risultato di processi sociali di costruzione collettiva; oggi è indispensabile porre l'attenzione sulle competenze future necessarie al rinnovamento della PA e al comprendere quelle necessarie nel "new normal" che sta delineando forme di lavoro nuove, ibride, agili e digitalizzate.

Partendo dall'analisi del catalogo delle competenze trasversali della Città di Torino sono state evidenziate le competenze che si ritengono maggiormente distintive per il lavoratore di oggi: orientamento al risultato, orientamento al gruppo di lavoro, orientamento al destinatario dei servizi, innovazione. Contemporaneamente sono state individuate altre competenze da potenziare, come quelle trasversali, direzionali, sociali e digitali, necessarie allo sviluppo organizzativo complessivo. Si delinea perciò la necessità di porre l'attenzione allo sviluppo della capacità di comunicazione interna per diffondere esperienze e creare una rete consolidata di opportunità innovative verso l'utente interno ed esterno; sviluppare strategie efficaci per coordinare gruppi di lavoro, intesi come modello organizzativo a cui fare maggiormente ricorso; lavorare sulle competenze psicologiche e sociali per facilitare il benessere del gruppo di lavoro, la gestione e il contenimento dello stress e della dispersione produttiva.

In merito alle competenze digitali di base, i dirigenti ritengono che i loro collaboratori debbano approfondire l'area relativa ai dati, alle informazioni e ai documenti informatici; la comunicazione e condivisione; la conoscenza del funzionamento dei servizi online.

Da dati ancor più recenti (Assessment competenze digitali FPA - maggio 2022) emerge la necessità, percepita dai dipendenti stessi, di conoscere e/o approfondire argomenti quali la sicurezza dei

dispositivi, i servizi pubblici digitali, la gestione documentale, gli strumenti digitali per il lavoro collaborativo.

Al fine di una pianificazione triennale delle attività per lo sviluppo e la valorizzazione del personale dipendente occorrerà dunque lavorare secondo tre direttrici:

- risultanze dell'indagine 2021 sulle competenze da sviluppare per i profili Dirigenziali, Direttivi e dei collaboratori;
- sfide poste dal Piano di Ripresa e Resilienza (i cui fabbisogni sono anche esplicitati dalle varie articolazioni dell'Ente)
- progetti speciali (principalmente collegati ad azioni formative dei nuovi assunti, progressioni di carriera per i dipendenti in servizio da oltre 3 anni, valorizzazione dei dipendenti anche quelli in uscita per scambio intergenerazionale, azioni mirate al sostegno di personale in condizioni di difficoltà primi tra tutti i Caregiver e attenzione a coloro che sono coinvolti nel mantenere processi in Qualità,...)

La sfida dei prossimi anni sarà quella di mettere a terra ampi programmi sui temi prioritari per lo sviluppo delle competenze dei/delle dipendenti, i cui ruoli e posizioni sono molto differenti tra loro (l'organico comunale conta oltre sessanta profili professionali specifici molti dei quali sono caratterizzati da una pluralità di specifiche e peculiari conoscenze e competenze).

Occorrerà prevalentemente concentrarsi sulle competenze organizzative, trasversali e metacompetenze, riprese nel piano formativo articolato in priorità e obiettivi. Le priorità individuate sono quelle della digitalizzazione, dell'innovazione (intesa come semplificazione e comunicazione), della sostenibilità e dei diritti e coesione sociale (linguaggio e rapporto con colleghi e utenza). Gli obiettivi si riferiscono a: fornire gli strumenti conoscitivi per gestire il cambiamento, rafforzare le competenze per gestire i progetti PNRR, formare i nuovi assunti e realizzare progetti atti a promuovere il passaggio intergenerazionale.

I percorsi pianificati per i prossimi anni:

1. Percorsi di formazione digitale, con particolare attenzione alle Competenze digitali di Base, il cui possesso da parte dei dipendenti è un requisito minimo per operare nei Servizi ove risulta necessario l'uso prevalente di tecnologia. In tal senso il percorso formativo del 2022 è da intendersi obbligatorio per gli smart worker e per chi lavora prevalentemente con ausilio di personal computer;
2. Percorsi di natura manageriale/psicologica per lo sviluppo di abilità necessarie all'adattamento ai continui mutamenti di contesto e dell'organizzazione del lavoro;
3. Percorsi legati allo sviluppo del PNRR;
4. Percorsi formativi per i nuovi assunti;
5. Percorsi per progressione di carriera;
6. Spazio d'informazione continua circa gli aggiornamenti normativi d'interesse comunale;
7. Valorizzazione delle competenze ed eccellenze in uscita (Preziosa Eredità);
8. Valorizzazione delle conoscenze, competenze e professionalità attraverso il rilascio di Digital Badge;
9. Valorizzazione delle esperienze lavorative attraverso il riconoscimento di crediti formativi valevoli al fine di un conseguimento Laurea/Master in aree Management/Amministrazione;
10. Implementazione dell'e-learning anche in collaborazione con Vari Enti (Anci, Funzione Pubblica, Regione Piemonte, Città Metropolitana, CSI, Università degli Studi, Scuola di Amministrazione Aziendale,...). Un progetto integrato di e-learning rappresenta una delle iniziative più ambiziose per condividere e ottimizzare investimenti, tenendo conto dell'ampia mole di contenuti da mettere in comune. L'intera impalcatura organizzativa didattica, si auspica che in tutti i suoi sviluppi futuri possa essere portatrice di una formazione creativa e generativa più che ripetitiva.

La progettazione delle attività formative sarà fatta su base annuale e implementata su base quadrimestrale. Il Piano dovrà essere gestito in modo flessibile in fase di attuazione, con riferimento agli aspetti legati a:

- realizzazione dei progetti del Servizio Formazione Ente legati alle priorità e obiettivi di cui sopra;
- risultati dell'indagine sulle competenze lavoro New normal (Dirigenti 2021) e sulle competenze digitali (Ricerca FPA maggio 2022);
- valutazione delle singole richieste formative per la soddisfazione di un fabbisogno formativo esplicito;
- modalità di effettuazione dei corsi (interna, a catalogo, tramite convenzione o erogati da altri soggetti autorizzati);
- utilizzo sempre maggiore di piattaforme digitali soprattutto per gli assessment relativi alle competenze trasversali e lo sviluppo delle stesse attraverso sistemi di autoformazione;
- disponibilità di bilancio e di finanziamenti esterni;
- sopravvenute esigenze di carattere esogeno o endogeno che potrebbero comportare l'annullamento o il rinvio di alcuni corsi e la programmazione di altri.

Le aree di conoscenza/competenza sono:

- Area digitale/tecnologica - funzionale al cambio di paradigma, tutt'oggi ancora rappresentato dalla scarsa attitudine alle competenze digitali. Il programma formativo dei prossimi anni sarà orientato a diffondere i grandi temi che caratterizzano la rivoluzione digitale e più capillarmente i nuovi programmi, applicazioni e strumenti necessari al lavoro corrente
- Area gestionale - legata allo sviluppo delle competenze manageriali e al cambiamento organizzativo. Fondamentale per rafforzare le competenze del personale al fine di renderlo più flessibile alle esigenze dell'Amministrazione, specificatamente preparato a pianificare, programmare e realizzare le attività di servizio secondo tempi e modalità condivisi. Grande attenzione viene posta sui percorsi di gestione dei processi di lavoro, la valutazione d'impatto dei progetti e la costruzione di indicatori per il monitoraggio.
- Area psicologica/della comunicazione - per ripensare all'ambiente psico-fisico, sociale e relazionale che caratterizza il mondo lavorativo comunale. In particolare si lavorerà sulla gestione della dispersione produttiva, per limitare l'impatto negativo sulla produttività e sul benessere dei singoli collaboratori e dei team da realizzare anche attraverso percorsi di sostegno (es. caregiver) e spazi d'ascolto (psicologico, di counselling e coaching).
- Area normativa - riguarda gli aggiornamenti delle materie di interesse professionale specifiche dell'Ente (area amministrativa e tecnica). L'attività sincrona continuerà per i nuovi assunti e per il personale che farà richiesta di particolari approfondimenti. Per la maggior parte dei dipendenti l'aggiornamento normativo seguirà sempre di più la strada dell'autoformazione, che potrà essere sostenuta attraverso l'utilizzo integrato dell'e-learning.
- Area linguistica - necessaria per fornire e aggiornare le competenze relazionali dei/delle dipendenti che hanno rapporto con l'utenza straniera o con l'estero, soprattutto per la realizzazione di progetti europei o per attingere a fondi comunitari.

La progettazione e sviluppo delle iniziative formative saranno realizzate in conformità al Sistema di Gestione della Qualità ISO 9001:2015.

Considerata l'attuale organizzazione dei Servizi Formazione della Città il piano formativo redatto dal Servizio Formazione Ente non contempla le materie specialistiche relative alla Sicurezza sui luoghi di lavoro, Polizia Municipale, Servizi Educativi e Servizi Sociali; negli anni futuri si intensificheranno i rapporti di collaborazione e la condivisione di alcuni progetti affinché i servizi che si occupano di formazione (SFEP, Scuola di Polizia Locale R. Bussi, Servizi Educativi per la

formazione delle/degli educatrici/educatori, Divisione Servizi Tecnici per la sicurezza nei luoghi di lavoro) lavorino in sinergia al fine della produzione di un Piano integrato della formazione.

Il presente Piano formativo è stato presentato al Comitato Unico di Garanzia della Città di Torino per il parere consultivo obbligatorio, come previsto dalla Direttiva PCDM 4/11/2011, richiamato dal vigente Regolamento di disciplina del CUG (approvato con deliberazione di Giunta comunale in data 29 settembre 2020, esecutivo dall'11 ottobre 2020). In data 27/4/2022 è pervenuto il parere positivo del CUG (all. 3), che ha accolto favorevolmente l'indicazione, in sede di premessa del "benessere organizzativo", dell'attenzione alla persona, alla crescita personale e professionale, al personale di nuova assunzione, al rafforzamento delle competenze e all'attenzione al passaggio generazionale di competenze, quali ambiti strategici dell'azione formativa dell'Ente. Gli interventi trovano capienza nei limiti degli stanziamenti di Bilancio.

Tutto ciò premesso,

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 48 del Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Dato atto che i pareri di cui all'art. 49 del suddetto Testo Unico sono:

- favorevole sulla regolarità tecnica;
- favorevole sulla regolarità contabile;

Con voti unanimi, espressi in forma palese;

DELIBERA

per le motivazioni espresse in narrativa, che integralmente si richiamano;

1. di approvare le linee programmatiche del Piano Formativo "Formare per Innovare 2022/2024" e il relativo programma dei corsi anno 2022 (all. 1, 2), che fanno parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di rimandare a provvedimenti dirigenziali l'approvazione e la relativa spesa degli interventi formativi secondo quanto stabilito in narrativa;
3. di dare atto che il presente provvedimento non rientra fra quelli assoggettati alle disposizioni in materia di valutazione di impatto economico, di cui alla Circolare prot. n. 16298 del 19 dicembre 2012;

Proponenti:

LA VICESINDACA
Michela Favaro

Si esprime parere favorevole sulla regolarità tecnica.

LA DIRIGENTE
Anna Merlo

Si esprime parere favorevole sulla regolarità contabile.

LA DIRIGENTE FINANZIARIA
Patrizia Rossini

IL SINDACO
Firmato digitalmente
Stefano Lo Russo

LA SEGRETARIA GENERALE
Firmato digitalmente
Rosa Iovinella

Si dichiara che sono parte integrante del presente provvedimento gli allegati riportati a seguire ¹, archiviati come file separati dal testo del provvedimento sopra riportato:

1. DEL-672-2022-All_1-LINEE_GUIDA,_FORMAZIONE_22_24-All.1.pdf
2. DEL-672-2022-All_2-Elenco_corsi_2022-All.2.pdf
3. DEL-672-2022-All_3-parere_piano_formativo_ente_2022-all3.pdf



¹ L'impronta degli allegati rappresentata nel timbro digitale QRCode in elenco è quella dei file pre-esistenti alla firma digitale con cui è stato adottato il provvedimento

PIANO FORMATIVO 2022-2024

FINALITA'

F1.accompagnamento ai piani operativi dell'Ente

F2.sviluppo/aggiornamento delle competenze

F3.valorizzazione /benessere dei dipendenti

OBIETTIVI

FORNIRE GLI STRUMENTI CONOSCITIVI PER GESTIRE IL CAMBIAMENTO

01

FORMARE NUOVI ASSUNTI

02

RAFFORZARE COMPETENZE PNRR

03

STIMOLARE IL PASSAGGIO INTERGENERAZIONALE

04

PRIORITA'

p1

INNOVAZIONE PA
(semplificazione e comunicazione)

p2

DIGITALIZZAZIONE

p3

SOSTENIBILITA'

p4

DIRITTI E COESIONE SOCIALE
(linguaggio e rapporto utenza)

AREE DI FORMAZIONE

GESTIONALE

NORMATIVA

DIGITALE

DELLE RELAZIONI

LINGUISTICA

MODELLO DI APPRENDIMENTO

Il modello top-down cede il passo a quello "bottom-up", in cui i discenti svolgono un ruolo attivo nella formazione e creano relazioni orizzontali; per sviluppare questo modello/processo saranno privilegiati i sistemi di blended learning, che integrano formazione in presenza e smart learning, attraverso corsi online accessibili ovunque e in qualsiasi momento.

ALL. 2 ELENCO CORSI DI FORMAZIONE ANNO 2022 SUDDIVISE PER AREE TEMATICHE

A. AREA GESTIONALE

L'area di formazione gestionale mira allo sviluppo delle competenze manageriali e al cambiamento organizzativo, per rafforzare le competenze del personale al fine di renderlo più flessibile alle esigenze dell'Amministrazione, specificatamente preparato a pianificare, programmare e realizzare le attività di servizio secondo tempi e modalità condivise.

TITOLO DEL CORSO	FORMAZIONE	DESTINATARI	N. INCONTRI/GIORNATE /ORE ONLINE/WEBINAR
La leadership: modelli, stili e autovalutazione del proprio comportamento - prima lezione	Esterna	Dirigenti/Funzionari	1 ora online
La leadership: modelli, stili e autovalutazione del proprio comportamento - seconda lezione	Esterna	Dirigenti/Funzionari	40' online
I comportamenti del leader trasformazionale	Esterna	Dirigenti/Funzionari	40' online
Stili di leadership alla luce dei processi decisionali che li contraddistinguono	Esterna	Dirigenti/Funzionari	1,5 ore online
Leadership oggi per guidare la transizione	Esterna	Dirigenti/Funzionari	1,5 ore online
La gestione delle persone e le regole organizzative: incentivi e motivazioni, rituali e sincronismi organizzativi	Esterna	Dirigenti/Funzionari	1 ora online
Processi e strutture organizzative - elementi di base	Esterna	Dirigenti/Funzionari	1 ora online
Organizzazione funzionale e per processi	Esterna	Dirigenti/Funzionari	40' online
Descrizione dei processi: concetti base	Esterna	Dirigenti/Funzionari	1,5 ore online
Descrizione dei processi: gli indicatori prestazionali	Esterna	Dirigenti/Funzionari	1,5 ore online
Descrivere i processi: flussi di lavoro e rappresentazioni grafiche	Esterna	Dirigenti/Funzionari	1,5 ore online
Descrivere i processi: rappresentare ed analizzare l'organizzazione del lavoro	Esterna	Dirigenti/Funzionari	1,5 ore online
Processi e miglioramento continuo nella logica lean	Esterna	Dirigenti/Funzionari	1 ora online
Laboratori : lavorare per processi	Esterna	Personale Vario, cat c e D	4/6 ore per ciascun laboratorio
Lavorare in smart working: modelli e competenze	Esterna	Dirigenti/Funzionari	1 ora online
Introduzione al design thinking - come progettare soluzioni di successo	Esterna	Funzionari e Dirigenti	2 ore online

Come gestire le attività del Comitato Unico di Garanzia	Esterna	Membri CUG	5 incontri
La valutazione d'impatto e lo sviluppo dei progetti del PNRR	Esterna	Funzionari e Dirigenti	4 ore online
Executive Master in Management Pubblico per il Federalismo	Esterna	6 Funzionari	18 mesi modalità blended
Master Di II Livello In Management Delle Pubbliche Amministrazioni –	Esterna	4 Funzionari	12 mesi modalità blended
Project Management	Esterna	100 funzionari	20 ore
Nuova piattaforma anagrafe <i>SicraDem</i>	Esterna	Personale dell'Ufficio Servizi Demografici e stato Civile	6/8 ore
Progetto "Percorso dedicato ai/alle nuovi/e assunti/e CFL"			
Percorso ONBOARDING CFL "Passato, presente e futuro della Città di Torino"	Interna/Esterna	Nuovi assunti	20 ORE
PERCORSO FORMAZIONE TRASVERSALE			
Google Workspace	ESTERNA	100 funzionari cfl	3 ore
Tecnologie e Applicazioni digitali	ESTERNA	100 funzionari cfl	4 ore
Impatto Politiche Pubbliche (3 incontri)	ESTERNA	100 funzionari cfl	10 ore
Valutazione Impatto e Indicatori (laboratori)	ESTERNA	100 funzionari cfl	4 ore
Trasparenza, Accesso, Anticorruzione	ESTERNA	100 funzionari cfl	4 ore
Design Thinking	ESTERNA	100 funzionari cfl	6 ore
Privacy	ESTERNA	100 funzionari cfl	3 ore online
Privacy	ESTERNA	100 funzionari cfl	2 ore
Strategia di sviluppo sostenibile	ESTERNA	100 funzionari cfl	2 ore online
Contabilità Pubblica	ESTERNA	100 funzionari cfl	3 ore online
Appalti	ESTERNA	100 funzionari cfl	10 ore blended
Principi PA e Procedimento Amministrativo	ESTERNA	100 funzionari cfl	5 ore
Project management	ESTERNA	100 funzionari cfl	20 ore
Formazione on the job da parte dei mentor e dei servizi di appartenenza	INTERNA	100 funzionari cfl	rilevazione e mappatura dei patti formativi
Istruttore Amministrativo			

Imparare il lavoro pubblico	Interna/Esterna	Istruttori Nuovi assunti	onboarding, formazione al digitale, misurazione competenze
Progetto "Percorso dedicato alle collaboratrici trasposte da profilo educativo ad amministrativo "			
Formazione personale amministrativo ex educatrici	Interna/Esterna	70 cat b, c	durata variabile, minimo 5 ore
Progetto "Co - progettare con il Terzo Settore"			
Percorso per il miglioramento delle competenze amministrative e gestionali utili alla realizzazione di progetti condivisi con il Terzo Settore	Interna/Esterna	Personale del Servizio Pari Opportunità Giovani, Servizi Educativi	30 ore
Progetto "Valorizzazione delle competenze del personale e delle eccellenze in uscita"			
La figura del/della mentor aziendale	Esterna	Personale senior	2/6 incontri on line
La costruzione dell'eredità: quale patrimonio lascio alla Città, come trascrivo le mie competenze e i miei saperi a beneficio dei/delle colleghi/e	Interna/Esterna	Personale senior	Documenti e videointerviste del progetto La Preziosa Eredità
Ricerca ISMEL			
Innovazione digitale e organizzativa, qualità ed efficienza dei servizi, PNRR e nuove funzioni di servizio, fabbisogni occupazionali, ricambio generazionale e formazione nella Pubblica Amministrazione. Il caso del Comune di Torino	Esterna	Tutti/e dipendenti	in programmazione
Ricerca sull'Anticorruzione			
Indagine interna sulla conoscenza degli strumenti utili a generare comportamenti anti corruttivi nell'ambiente di lavoro	Interna	Tutti/e dipendenti	in programmazione
B. AREA NORMATIVA			
In quest'area sono compresi tutti gli aggiornamenti delle materie di interesse professionale specifiche dell'Ente (area amministrativa e tecnica), per una riqualificazione indispensabile al regolare svolgimento dei servizi. Non è ricompresa la materia della sicurezza sui luoghi di lavoro.			
TITOLO DEL CORSO	FORMAZIONE	DESTINATARI	N. INCONTRI/GIORNA

			TE/ORE ONLINE/WEBINAR
			2022
Anticorruzione privacy e trasparenza			
Principi generali sulla trasparenza, privacy e anticorruzione	Interna	Aperto a tutto il personale	2 ore online
Privacy per i Servizi Educativi	Interna	Servizi educativi	2 ore online
Codice di comportamento e Codice disciplinare	Interna	Aperto a tutto il personale	2 ore online
Privacy: la violazione dei dati personali (data breach)	Interna/E sterna	Aperto a tutto il personale	2 ore online
Corso on-line sulla Privacy - il nuovo Regolamento Europeo 2016/680	Esterna	Aperto a tutto il personale	2 ore online
GDPR - REGOLAMENTO UE 2016/679 E SICUREZZA INFORMATICA	Esterna	Aperto a tutto il personale	online su piattaforma FORMATO
Nuove linee guida agid -primi adeguamenti doqui acta"- percorso webinar	Interna	Responsabili e vice AOO	2 webinar da 2 ore
Nuove linee guida agid - secondi adeguamenti doqui acta"-	Interna	Responsabili e vice AOO	1 incontro in presenza e webinar da 2 ore
Formazione antiriciclaggio	Esterna	Funzionari	in programmazione
Personale			
Novità del CCNL EE.LL	Interna	Collaboratori degli uffici personale	16 ore in presenza
Qualità			
Corso on-line su Qualità dei Servizi	Interna	Responsabili e Auditor coinvolti nel Sistema Qualità	2 ore on line
Appalti/Patrimonio/Bilancio/Tecnici			
Codice appalti pubblici - Elementi	Interna	Cat d, c area amministrativa e tecnica	4 ore online
Appalti: cosa non fare	Interna	Cat d, c area amministrativa e tecnica	3 ore online

Mepa corso online	Interna	Cat c,d	3 ore online
Programmazione Acquisti	Interna	Personale uffici programmazione bilancio	3 ore online
Inventario beni mobili	Interna	Personale che si occupa di inventario	2 ore online
Contabilita'			
Il bilancio dell'Ente Locale	Interno	Cat d, c area amministrativa e tecnica	4 ore online
Gestione incassi: nuova procedura per la regolarizzazione delle entrate dell'Ente	Esterna	Impiegati Funzionari Dirigenti Area Contabile,	9 ore online
Preparazione e qualificazione per Funzionari Responsabili della riscossione	Esterna	1 Funzionario	online
Formazione integrata IVA/IRAP 2022	Esterna	3 Funzionari contabili	3 giornate in webinar
Corso Rinnovi Inventari P.A.	Esterna	1 Funzionario	5 ore in videoconferenza
Il Conto Annuale	Esterna	1 Funzionario	1 giornata in webinar
Corso su Gestione Contabile Sicr@web - Simel 2	Esterna	Aperta a tutto il personale	online FORMATO'
Corso online Acquisti sul MEPA	Interna	Aperta a tutto il personale	online FORMATO'
Progettazione europea			
PON METRO E REACT EU, I PROGETTI CITTÀ DI TORINO:	Interna	Dipendenti coinvolti in progetti Pon metro e React	1 ora online
Patrimonio/Territorio/Edilizia/ Energia			
I Beni comuni: buone pratiche di innovazione sociale e rigenerazione urbana	Interna	Tutti i dipendenti	5 ore online
Il Catasto	Esterna	1 Funzionario	12 ore webinar
Corso Piani di risanamento acustico per le sorgenti fisse	Esterna	2 Funzionari tecnici	1 giornata

Corso Piano Industriale delle Aziende di Trasporto Pubblico	Esterna	1 Funzionario	8 moduli formativi 100 ore modalità online e mista
Progettare l'ambiente urbano e il patrimonio culturale	Esterna	6 tra PO e Funzionari	2 corsi online 8 ore
Aggiornamento per Tecnici Competenti in Acustica	Esterna	10 Tecnici	12 ore online
Corsi online cittadinanza/ anagrafe			
Il Testamento Biologico	Interna	Personale Servizi Civici	2 ore on line
L'Ufficio Nascite	Interna	Personale Servizi Civici	2 ore on line
La tessera elettorale	Interna	Personale Servizi Civici	2 ore on line
Il cittadino straniero in Italia	Interna	Personale Servizi Civici	2 ore on line
L'iscrizione anagrafica del cittadino straniero	Interna	Personale Servizi Civici	2 ore on line
L'iscrizione anagrafica del cittadino comunitario	Interna	Personale Servizi Civici	2 ore on line
Ingresso e soggiorno dei cittadini comunitari	Interna	Personale Servizi Civici	2 ore on line
I Servizi Demografici	Interna	Personale Servizi Civici	2 ore on line
L'Anagrafe durante l'epidemia	Interna	Personale Servizi Civici	2 ore on line
La carta d'identità elettronica	Interna	Personale Servizi Civici	2 ore on line
Approfondimento formazione ANPR	Interna	Personale Servizi Civici	6 ore on line
Senza fissa dimora	Interna	Personale Servizi Civici	2 ore on line
Occupazione Alloggio	Interna	Personale Servizi Civici	2 ore on line
C. AREA PSICOLOGICA COMUNICATIVA			
I Percorsi formativi si svilupperanno con l'obiettivo di migliorare l'ambiente sociale e relazionale che caratterizza il mondo lavorativo comunale			

TITOLO DEL CORSO	FORMAZIONE	DESTINATARI	N. INCONTRI/GIORNATE/ORE ONLINE/WEBINAR
			2022
FORMAZIONE AIDO		Aperto a tutto il personale	3 ore
Formazione Formatori	Interna/Esterna	Tutor e formatori del Servizio Formazione	/
Intervento a supporto del personale direttivo per la gestione della dispersione produttiva	Esterna	Dirigenti e Po	66 ore in presenza
Sportello integrato (psicologico, di counselling e coaching)	Esterna	Dirigenti Po e altro personale	5 incontri a persona
Percorso Caregiver - laboratori	Esterna	60 Caregiver	12 ore
Il modello del caregiver service - formazione online	Esterna	Gruppo di lavoro caregiver	5 incontri da 2 ore
Incontro con i servizi sociali: Azioni a supporto dei Caregiver	Interna	caregiver	3 incontri da 2 ore on line
Conoscere per prevenire e contrastare la violenza di genere - Modulo Base	Esterna	Aperto a tutto il personale	5 ore online
Conoscere per prevenire e contrastare la violenza di genere - Modulo Avanzato	Esterna	Aperto a tutto il personale	5 ore online
Conoscere per prevenire e contrastare la violenza di genere - Modulo Approfondimento	Esterna	Aperto a tutto il personale	5 ore online
La disabilità nei luoghi di lavoro	Interna	Aperto a tutto il personale	4 ore online
Linguaggio Inclusivo nella PA	Esterna	Aperto a tutto il personale	4 ore online
Master in Analisi Transazionale	Esterna	1 PO	225 ore di formazione in aula
<i>Progetto speciale "Le soft skill del dipendente comunale"</i>			
Piattaforma Skillup	Esterna	Funzionari	100 CFL
Piattaforma Skillpper	Esterna	Funzionari	100 CFL
D. AREA TECNOLOGICA E DIGITALE			

L'emergenza sanitaria COVID-19 impone di ripensare all'organizzazione del lavoro, mettendo in atto nuove strategie per dare continuità ai servizi. La formazione in campo tecnologico digitale è funzionale al cambio di paradigma, tutt'oggi ancora rappresentato dalla scarsa attitudine alle competenze digitali. Il programma formativo dei prossimi anni sarà orientato a diffondere i grandi temi che caratterizzano la rivoluzione digitale e più capillarmente i nuovi programmi, applicazioni e strumenti necessari al lavoro corrente

TITOLO DEL CORSO	FORMAZIONE	DESTINATARI	N. INCONTRI/GIORNATE/ORE ONLINE/WEBINAR
			2022
Percorso Competenze Digitali per i dipendenti pubblici – livello base	Esterna	fino a 5000 dipendenti	11 corsi online per un totale fino a 128 ore in autoapprendimento
Accesso ai servizi online con identità digitale	Interna	Dipendenti provenienti da vari servizi	2 ore online
Privacy by design: la protezione dei dati personali a partire dalla progettazione dei servizi	Esterna	Tutti i dipendenti	2 ore online
Formazione sul software Q-GIS e banche dati territoriali per la divisione patrimonio, partecipate e facility	Interna	20 Tecnici	16 ore online
Corso autocad 2d – programma 23 videolezioni	Esterna	Cat. C, D Tecnici	35 ore online
CORSO DI FORMAZIONE PERMANENTE “INTRODUZIONE AL BIM”	Esterna	60 Tecnici	60 ore
Master Di I Livello Open Digital Transformation A.A. 2021-2022	Esterna	4 Funzionari	12 mesi -1500 ore a distanza
Google Workspace	Esterna/Interna	Aperto a tutto il personale	3 webinar di 2.5 ore
Google Workspace	Esterna/Interna	Aperto a tutto il personale	piattaforma e learning
Google Workspace	Esterna/Interna	nuovi assunti/ex insegnanti/	3 webinar di 2.5 ore
Percorso formativo online "La gestione documentale in pillole. - Come orientarsi nel labirinto della digitalizzazione"	Interna	Aperto a tutto il personale	8 ore online
Percorso formativo online "La strada verso il digitale: ostacoli e opportunità"	Interna	Aperto a tutto il personale	16 ore online

Modulo formativo Cisco "Il lavoro al tempo del digitale"	Esterna	Aperto a tutto il personale	5 ore online
Phishing e sicurezza informatica	Esterna	Aperto a tutto il personale	online su piattaforma FORMATO
Accessibilità	Esterna	Aperto a tutto il personale	online su piattaforma FORMATO
Il software nella pubblica amministrazione (tutela, uso, riuso e software libero)	Esterna	Aperto a tutto il personale	online su piattaforma FORMATO
Corso sull'applicativo Alice	Esterna/interna	Personale presso le divisioni tecniche	In programmazione
Cybersecurity	Interna	dirigenti e PO	3 ore presenza/ online

E. AREA LINGUISTICA

Il proponimento è quello di fornire sufficiente conoscenza in particolare della lingua inglese al personale della Città che svolge attività di front-office e che può facilmente entrare in contatto con cittadini stranieri, al personale impiegato in uffici che intrattengono rapporti con realtà internazionali o che si trova nella necessità di redigere relazioni, documenti o di gestire attività formative o informatiche che sempre più utilizzano la lingua inglese come strumento di ampia comprensione e diffusione. Verranno promosse azioni al fine di coinvolgere un numero sempre maggiore di Dirigenti e Funzionari al fine di spiegare la cultura pubblica all'internalizzazione

TITOLO DEL CORSO	FORMAZIONE	DESTINATARI	N. INCONTRI/GIORNATE/ORE ONLINE/WEBINAR
			2022
Corsi di Inglese 2021/2022	Esterna	Oltre 200 tra Dirigenti, PO, Funzionari/e e Isgruttori/trici	corso blended 30 ore
Corsi di Inglese 2022/2023	Esterna	Oltre 200 tra Dirigenti, PO, Funzionari/e e Isgruttori/trici	corso presenza 30 ore



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

All'attenzione del

dott. Enrico Donotti
Direttore Operativo
Divisione Personale

dott.ssa Maria Stefania Salvo
Servizio Formazione ente
e Organizzazione

Oggetto: Parere del Comitato Unico di Garanzia sul Piano Triennale della formazione del Comune di Torino - triennio 2022-2024.

Con nota del 20 aprile 2020 codesto Servizio ha trasmesso al C.U.G. copia del Piano triennale della formazione 2022-2024, chiedendo di formulare apposito parere consultivo obbligatorio, come previsto dalla Direttiva PCDM 4/11/2011, richiamato dal Regolamento di disciplina del Comitato Unico di Garanzia, approvato con deliberazione di Giunta comunale in data 29 settembre 2020, esecutivo dall'11 ottobre 2020.

Durante l'incontro del C.U.G. del 21 aprile 2021 la dott.ssa Stefania Salvo, responsabile del Servizio Formazione e componente del C.U.G., ha presentato dettagliatamente la proposta, si è provveduto quindi ad esaminare il documento trasmesso che appare ben equilibrato e in linea con le osservazioni precedentemente formulate dal CUG e dai vari fabbisogni formativi rilevati da diversi percorsi formativi e da progetti promossi negli anni precedenti.

Con la presente nota si esprime **parere positivo**, accogliendo favorevolmente l'indicazione, in sede di premessa del "benessere organizzativo", dell'attenzione alla persona, alla crescita personale e professionale, al personale di nuova assunzione, al rafforzamento delle competenze e all'attenzione al passaggio generazionale di competenze, quali ambiti strategici dell'azione formativa dell'Ente particolarmente significativi.

In tale contesto, si collocano anche le proposte formative del Piano di Azioni Positive che risultano inserite nel Piano in oggetto, e si evidenzia la necessità che l'erogazione del corso sulle molestie e violenza sulle donne venga riprogrammata nel corso di tutto il 2022.



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

In prospettiva e nell'ottica di diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità, della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, il C.U.G., nello svolgimento del proprio ruolo, sottolineato dalla Direttiva n. 2/2019, è disponibile a proseguire la proficua collaborazione con il Servizio Formazione per la realizzazione dei percorsi formativi proposti dal Piano di Azioni Positive, nonché per individuare ulteriori fabbisogni formativi.

Le Vice Presidenti del Comitato Unico di Garanzia
Flavia Adamo e Maria Giangualano