



Società della Salute  
di Firenze  
**ESECUTIVO**



Comune di Firenze

Azienda Sanitaria di Firenze

**Deliberazione n. 85 del 22 novembre 2006**

**Oggetto:** Approvazione del progetto per attività formativa degli assistenti sociali afferenti alla Società della salute di Firenze

		presente	assente
Graziano Cioni	Presidente	x	
Luigi Marroni	membro	x	
Giuseppe D'Eugenio	membro	x	

Allegati p.i.: 1

Allegati semplici:

Il Presidente  
Graziano Cioni

Ufficio Proponente  
(Timbro e Firma)

Si esprime parere di regolarità tecnica favorevole in ordine all'art.49 co.I T.U.E.L.

Il Direttore  
Lucetta Tre Re

Li \_\_\_\_\_

Il Dirigente \_\_\_\_\_

Il Direttore \_\_\_\_\_

## **L'Esecutivo della Società della Salute di Firenze**

### **PREMESSO CHE:**

- con deliberazioni C.C. n. 919/121 del 17 novembre 2003 e del Direttore Generale dell'Azienda Sanitaria di Firenze n. 814 del 28/11/03 sono stati approvati la Convenzione e lo Statuto del Consorzio pubblico tra Comune di Firenze e Azienda Sanitaria di Firenze denominato "Società della Salute di Firenze";
- a seguito della stipula, in data 26/07/04, della Convenzione da parte degli enti costitutivi del Consorzio, con Deliberazione n. 1 del 30/07/04 si è insediata la Giunta Consortile e sono stati nominati i componenti dell'Esecutivo:
- con la sottoscrizione della suddetta Convenzione, la Società della Salute di Firenze è subentrata agli enti consorziati nelle funzioni di indirizzo, programmazione e governo delle attività socio-assistenziali, socio-sanitarie, sanitarie territoriali e specialistiche di base di loro competenza nel territorio corrispondente alla zona socio-sanitaria del Comune di Firenze;
- con deliberazioni del Consiglio Comunale n. 50 del 17.7.2006 e del Direttore Generale dell'Azienda Sanitaria di Firenze n. 542 del 19.7.2006, è stata prorogata fino al 31.12.2007 l'attività sperimentale del Consorzio ed è stata altresì disposta la proroga parziale dell'Accordo di Programma Comune/Azienda Sanitaria di Firenze sottoscritto in data 29.12.2000;
- in data 25 luglio 2006 sono state sottoscritte, da parte degli enti consorziati, le modifiche ed integrazioni alla Convenzione costitutiva, approvate con i sopra citati atti del Consiglio Comunale e dall'Azienda Sanitaria;
- a seguito della riconferma dei suoi componenti, con deliberazione n. 6 del 26.7.2006, si è insediata la Giunta Consortile e con deliberazione n. 7 del 26.7.2007 sono stati nominati i componenti dell'Esecutivo;

### **RICHIAMATO**

il Piano Integrato di Salute (PIS), approvato con deliberazioni del C.C. di Firenze n. 110 del 5.12.2005 e del Direttore Generale dell'Azienda Sanitaria di Firenze n. 863 del 23.12.2005, quale strumento previsto dalla normativa regionale vigente di programmazione integrata delle politiche sociali e sanitarie;

### **RICHIAMATO**

inoltre il Programma Operativo Annuale del PIS per l'anno 2006, approvato con propria deliberazione n. 53 del 14.7.2006;

**PRESO ATTO** che la Società della Salute vuole procedere all'organizzazione di una attività formativa e di supervisione rivolta alle assistenti sociali afferenti alla Società della Salute di Firenze;

**DATO ATTO** che il Piano Integrato di Salute prevede al punto 3.5.5 il coinvolgimento della Università nell'ambito della formazione avanzata e della ricerca;

**RICHIAMATO** l'allegato A) parte integrante della presente, con la quale il Dipartimento Studi Sociali, il Dipartimento di Scienza della Politica e Sociologia e il Dipartimento di Psicologia con il quale propongono il Progetto per attività formativa di assistenti sociali afferenti alla Società della salute di Firenze;

**DATO ATTO** che il progetto è stato confrontato con le Direzioni del Comune di Firenze interessate e con la Direzione dei Servizi Sociali dell'Azienda USL e che è stato da queste condiviso;

**DATO ATTO** inoltre che il progetto è stato condiviso anche con il gruppo tecnico degli assistenti sociali costituito al fine di accompagnare la progettazione del percorso formativo e di supervisione;

DATO ATTO che il costo complessivo del progetto risulta di € 156.560,00, come indicato sinteticamente nell'allegato B) parte integrante della presente deliberazione;

RILEVATO che nell'ambito di fondi provenienti dal PISR o comunque a disposizione dell'attività della PO Supporto alla programmazione della SdS del Comune di Firenze è disponibile la somma di € 77.450,00 da destinare alla parte relativa alla supervisione, counseling ed in quota parte alla progettazione, coordinamento e redazione dei report per le medesime attività;

RITENUTO pertanto di richiedere al Comune di Firenze, Direzione Sicurezza Sociale di destinare la cifre di € 77.450,00 alla copertura totale del costo della supervisione, previsto in € 61.200,00 e del costo del counseling previsto in € 4.000,00, e di partecipare sempre a valere sulla stessa somma per € 4.000,00 al costo progettazione, € 4.250 al costo del coordinamento e per € 4.000,00 al costo della redazione dei report, come risulta nell'allegato B) parte integrante della presente deliberazione;

RITENUTO inoltre di richiedere al Comune di Firenze ed alla Azienda USL di Firenze di coprire la restante spesa per la formazione, ammontante complessivamente ad € 79.110,00 su fondi destinati alla formazione del personale in quota percentuale rispetto alla appartenenza giuridica degli assistenti sociali di ruolo interessati al percorso, che risultano alla stato attuale 114, di cui 24 dipendenti ASL e 90 dipendenti del Comune di Firenze;

RILEVATO pertanto che la quota sulla formazione a carico del Comune di Firenze risulta di € 62.455,26 e quella a carico della ASL risulta di € 16.654,74, come risulta nell'allegato B) parte integrante della presente deliberazione;

DATO ATTO che l'attività di formazione e supervisione rientra a tutti gli effetti nel percorso di formazione previsto dai piani di formazione del Comune di Firenze e dell'Azienda USL;

Preso atto del parere favorevole relativo alla regolarità tecnica del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 49 co.1 del Dlgs 267/00;

Con le modalità previste dall'art. 13 e 18 dello Statuto;

### **DELIBERA**

Per i motivi espressi in narrativa:

- 1) di approvare il progetto per l'attività formativa rivolto agli assistenti sociali della Società della Salute di Firenze, di cui all'allegato A) parte integrante della presente deliberazione, presentato dalla Università di Firenze specificatamente del Dipartimento di Studi Sociali, Dipartimento di Scienza delle Politiche e Sociologia e Dipartimento di Psicologia, allegata quale parte integrante;
- 2) di dare incarico al Comune di Firenze Direzione Sicurezza Sociale ed all'Azienda Sanitaria di Firenze la predisposizione degli atti gestionali consequenziali relativi all'attività formativa;
- 3) di far gravare la spesa totale di euro 156.560,00 nei capitoli di spesa ascritti nei propri bilanci sia con finanziamenti regionali o con finanziamenti di spesa corrente, fra ASL e Comune di Firenze come indicato nella parte narrativa della presente deliberazione,
- 4) Di dare pubblicità alla presente deliberazione mediante affissione all'Albo Pretorio del Consorzio ove vi rimarrà per dieci giorni consecutivi;
- 5) Di trasmettere copia del presente atto agli enti aderenti

## Progetto per attività formativa di assistenti sociali afferenti alla Società della salute di Firenze

### Premessa

Il concetto di “long life learning” diventa sempre più elemento rilevante nell’esperienza delle diverse organizzazioni; infatti la nostra società si caratterizza per il fenomeno dell’obsolescenza, in tempi molto rapidi, delle conoscenze. Tale fenomeno interessa evidentemente anche le prospettive di lettura dei processi sociali e organizzativi, ponendo, nella fattispecie di organizzazione considerata, il singolo e l’organizzazione tutta in una posizione di stress rispetto alle risposte e ai servizi da fornire ai propri utenti.

L’incontro tra logiche di azione dei “mondi vitali” e logiche di funzionamento del “mondo istituzionale” costituisce il nodo essenziale dell’attività del servizio sociale, che rende l’operatività dell’assistente sociale particolarmente delicata e difficilmente riconducibile a comportamenti “regolati”.

Contemporaneamente, la trasformazione dell’organizzazione sociale mette in evidenza percorsi di vulnerabilità di fasce di popolazione sconosciuti nei decenni trascorsi, accelerando i processi di frattura sociale e, conseguentemente, di inadeguatezza delle risposte organizzate.

Si può sostenere che le esigenze formative siano il prodotto di almeno tre diversi processi intrecciati e interconnessi tra loro ma distinti per effetti e soprattutto per strategie di fronteggiamento:

- rapido deterioramento delle conoscenze organizzative e normative necessarie allo svolgimento della funzione;
- costruzione di prassi di risposta alle situazioni ad alto contenuto emotivo e relazionale, prevalentemente a transazione interna individuale, più o meno funzionali all’organizzazione;
- rappresentazioni obsolete dei processi di trasformazione sociale con letture delle correlazioni di causalità inutilizzabili nelle prassi quotidiane poiché forniscono scenari e interventi stereotipati. Vale la pena sottolineare, a questo proposito, come la dinamica dei percorsi di povertà e di marginalità sociale si sia modificata nel corso degli ultimi decenni richiedendo una lettura dei relativi processi profondamente diversa che ha reso “insignificanti” le precedenti conoscenze;

La richiesta di formazione rappresenta sempre un momento importante per gli operatori e per i servizi, entrambi attribuiscono alla formazione capacità trasformativa delle procedure e delle relazioni all’interno del sistema organizzativo in tempi e modi definibili. Tali attese devono però tenere in considerazione due elementi fondamentali:

1. la complessità delle relazioni all’interno del sistema “Ente”, con proprie regole di funzionamento, produce elaborazioni interne di riadattamento rispetto a stimoli di contesto;
2. la trasposizione degli in-put formativi in pratiche quotidiane nel rapporto con il cittadino da parte del singolo assistente sociale e del gruppo di appartenenza che è influenzata da molti fattori individuali e di contesto dei quali solo alcuni possono essere individuati;

Dalla prospettiva esposta consegue che la formazione non può essere pensata come l’unico elemento trasformativo dell’operatività sulla quale influiscono altri livelli relazionali e organizzativi, né d’altra parte è pensabile di sottoporre l’intero sistema a “revisioni” sistematiche da parte di un formatore esterno. L’organizzazione in quanto sistema complesso richiede l’attivazione di processi che, se ben gestiti, avvieranno ulteriori percorsi di autoregolazione rispetto all’obiettivo.

Non si tratta infatti di cambiare l’operatività di un servizio ma semmai di sviluppare la capacità degli operatori di trovare soluzione ai problemi posti dai cittadini in un rapporto stretto con l’organizzazione.

Da queste premesse emerge l’opportunità di una diagnosi, quale contributo alla riuscita di qualsiasi intervento formativo, circa lo stato delle necessità organizzative e individuali allo scopo di definire ambiti formativi e ambiti organizzativi. Contemporaneamente la diagnosi si propone come elemento di qualità dell’intero processo formativo.

La formazione in servizio, diversamente da quella di base, ha lo scopo di sostenere il processo di riflessione del singolo e del gruppo per la ricerca di soluzioni a problemi di “pratiche in situazione” non più rispondenti alle necessità degli utenti e contemporaneamente percepite dagli assistenti sociali come prive di “significato”.

La logica di azione percepita come significativa nella pratica di servizio sociale è il fulcro della motivazione al lavoro sociale e quando viene a mancare produce un profondo senso di frustrazione, riconosciuta come fonte di un alto rischio di burn-out.

Si definisce così il livello dal quale può prendere avvio un processo formativo: **l’individuazione delle “pratiche professionali messe in atto” che hanno perso il senso e significato professionale.** Non si può

dimenticare che sono le “pratiche in situazione”, generate da logiche di azione individuali e organizzative, che contribuiscono ad attuare le politiche dell’ente insieme alle altre risorse messe a disposizione.

Quanto alla supervisione, allo stato attuale delle conoscenze, occorre precisare che non è più sostenibile un unico generico metodo di attuazione, chiaramente connotato da aspetti di tipo meccanicistico, in considerazione dell’articolazione che la funzione di assistente sociale è andata assumendo nel corso degli ultimi anni e delle molteplici prospettive attraverso le quali “guardare” al lavoro sociale.

La supervisione ha lo scopo di aiutare il supervisionato ad assumere al meglio le funzioni esercitate e a sostenere il processo di riflessione circa la propria attività, nella consapevolezza della pluralità dei metodi e dei percorsi possibili per la risoluzione dei problemi.

La supervisione, definita come un “luogo” di riflessione circa il proprio agire professionale, nei periodi di trasformazione, diventa necessaria per il recupero di senso e di significato dell’azione professionale e del servizio. Coerentemente con quanto si sostiene nella formazione di base circa la necessità di una lettura complessa dei processi di emarginazione ed esclusione sociale, la supervisione si colloca nella prospettiva di un pensiero complesso alimentando così la ricerca di pratiche in situazione piuttosto che l’adeguamento a un modello predefinito, inidoneo come tale a fronteggiare le difformità.

### **Filosofia del progetto**

Di seguito saranno presentati alcuni concetti, ritenuti basilari, con lo scopo di rendere più evidente la logica del progetto e la relativa metodologia:

- a) processualità della situazioni di vulnerabilità sociale. Riconoscimento della sequenzialità dei fenomeni di esclusione sociale e dei bisogni quali esiti finali tra opposte tendenze - capacità di fronteggiamento e eventi spiazzanti - rilevabili nella storia del soggetto;
- b) all’interno dei più ampi processi sociali sono riconoscibili le dimensioni individuali delle risorse relazionali e di significazione dell’evento, elementi capaci di influenzare l’andamento di differenti percorsi di uscita dalla marginalità sociale;
- c) strategie di intervento diversificate dovute alla molteplicità e l’individualità dei percorsi di ingresso e uscita dalla vulnerabilità sociale;
- d) invecchiamento delle procedure burocratiche rispetto alla succitata molteplicità delle risposte;
- e) funzione di “social reference”, intesa come affiancamento nel percorso di riconquista delle abilità sociali e nella ricostruzione di una rete sociale competente, particolarmente attribuibile all’assistente sociale;
- f) centralità dell’assistente sociale e dell’organizzazione, quali soggetti competenti, nel rapporto con il cittadino e nella formazione. L’esperienza quotidiana si traduce in conoscenza attraverso l’elaborazione e l’attribuzione di significato, processo che necessita di spazi e sollecitazioni specifiche come appunto quelli previsti dal processo formativo; non si tratta infatti di proporre nuove conoscenze, ritenute più confacenti quanto di “abilitare” l’esperienza quale strumento per lo sviluppo di conoscenze di contesto;
- g) le conoscenze e le informazioni racchiuse negli archivi dei servizi e nella “mente” degli assistenti sociali possono sostenere processi decisionali quando sono rese esplicite attraverso progetti di ricerca;
- h) l’alternanza di periodi formativi realizza la processualità della formazione e in particolare della supervisione;
- i) formazione e supervisione costituiscono processi di lungo periodo che richiedono contestualizzazione e personalizzazione, non essendo il gruppo degli assistenti sociali un insieme omogeneo per esperienza ed elaborazione.

### **Formazione e supervisione**

“La conoscenza del mondo del ripetibile e del confrontabile, del normale e del previsto, che è la logica della formazione teorica, non si addice alla logica che permea il fluire della vita e dei rapporti umani: la prima non pone problemi di ambiguità e di conflittualità, riferendosi strutturalmente a un unico punto di vista. I problemi vengono, invece, posti dall’operatività che agisce nella complessità e cioè in presenza di più punti di vista e di funzionamenti diversi.”

(Accettulli, A., Amione, F., Bini, L., “ Dialogo sulla formazione: realtà complessa e processo di cambiamento – Una proposta di formazione per gli operatori in servizio.”)

Se la proposta formativa ha lo scopo di sostenere il processo, continuato nel tempo, di riorganizzazione delle rappresentazioni degli scenari sociali e dei problemi per l’adeguamento delle pratiche in situazione, la finalità della fase diagnostica consiste nell’evidenziare le rappresentazioni delle tematiche elaborate dagli assistenti sociali, gli stereotipi e vuoti conoscitivi avviando una prima riflessione da convalidare attraverso la discussione del verbale redatto nel corso dei singoli incontri.

## **Esemplificazione delle fasi del progetto formativo**

1. fase diagnostica: interviste in profondità ai cinque responsabili S.I.A.S.T.; focus – group con i referenti delle attività professionali nei cinque S.I.A.S.T.; focus –group con la partecipazione di circa 10 assistenti sociali per gruppo. A conclusione del primo segmento di lavoro del percorso di analisi e valutazione dei bisogni formativi sarà strutturato un intervento finalizzato ad attivare processi di riflessione circa il necessario rapporto tra le “pratiche professionali” e l’organizzazione.
2. analisi dei risultati e definizione del programma formativo: stesura di un report e presentazione al gruppo per una sua validazione;
3. definizione dei contenuti delle giornate formative e degli work – shop; giornate formative articolate in attività di docenza frontale e work-shop sulle tematiche precedentemente definite;
4. attività di monitoraggio e supervisione articolata nel tempo.
5. attività di counseling individuale su richiesta degli assistenti sociali.

## **Piano organizzativo**

### Fase diagnostica formativa

L’obiettivo di questa fase si sostanzia nella ricerca di contenuti e metodi formativi più rispondenti alle esigenze degli assistenti sociali, evitando attività di formazione cosiddette a catalogo. La ricostruzione dello scenario formativo dovrà tenere conto dei differenti punti di vista presenti nell’organizzazione in quanto tutti compartecipano alla definizione dell’identità collettiva del servizio e delle necessità formative. In questa fase si tratta di recuperare punti di vista, rappresentazioni e logiche di azione dei diversi livelli organizzativi in modo tale da mettere a disposizione del formatore e dell’organizzazione stessa un quadro significativo e condiviso.

- a) interviste in profondità ai cinque responsabili S.I.A.S.T.
- b) focus – group con i referenti delle attività professionali nei cinque S.I.A.S.T.

Ciascuna attività sarà seguita da un verbale che dovrà essere validato dal/i partecipante/i.

Attraverso l’analisi dei materiali suddetti potranno essere individuati i temi posti alla discussione dei focus-group

- c) cinque focus – group ciascuno con un tema diverso ai quali parteciperanno otto – dieci assistenti sociali scelti secondo criteri di anzianità e ambito lavorativo;
- d) stesura di un report della fase diagnostica circa i contenuti emersi nei focus – group

Presentazione del report e definizione dei contenuti della seconda fase formativa con modalità da decidere in accordo con la Committenza.

## **Percorso formativo**

La fase più specificamente formativa, sarà conseguente a un primo passaggio valutativo e di coinvolgimento degli assistenti sociali (circa 130). L’idea è quella di organizzare moduli fortemente correlati ai contenuti emersi dal lavoro di ricerca e analisi, con particolare riferimento alle interviste in profondità e ai focus group.

La proposta si articolerà attraverso due modalità didattiche:

- formazione in aula

5 interventi su temi individuati grazie all’analisi dei contenuti che sarà realizzata sul materiale raccolto nella fase esplorativa e di analisi; Il gruppo aula non dovrà essere superiore alle 30 unità.

Gli interventi potranno essere affidati a “esperti” esterni comunque sempre affiancati da un formatore interno al progetto in una funzione attiva di osservatore-sollecitatore.

- workshop

3 interventi per modulo destinati a gruppi di circa 12 persone con l’obiettivo di integrare il lavoro d’aula. La loro collocazione sarà definita nel corso del processo formativo con la funzione di approfondimento dei temi individuati.

In particolare nel lavoro di gruppo saranno trattati elementi dell’esperienza professionale e dei modelli di intervento.

I workshop saranno gestiti da una coppia di formatori interni al progetto.

Stesura e presentazione del report circa l’attività di formazione

### **Attività di supervisione:**

Come già affermato in premessa, l’attività di supervisione si configura come fase ulteriore rispetto alla formazione rivolta al sostegno dell’applicazione di contenuti e di metodologie precedentemente elaborate. Nel progetto proposto la suddivisione in due cicli, piuttosto che un’attività intensiva, consente di realizzare una funzione di affiancamento per un periodo di tempo più lungo, accompagnando l’assistente sociale nel

percorso di applicazione. Nel secondo ciclo sarà possibile raccogliere un feed-back sulle difficoltà sperimentate, non evidenziabile quanto si dovesse procedere in un unico modulo.

Predisposizione dei gruppi secondo criteri di anzianità, esigenze formative, appartenenza territoriale e ambito di attività in collaborazione con la Committenza e i responsabili S.I.A.S.T.

Inoltre la suddivisione dell'attività di supervisione in almeno due moduli consente all'Ente committente di ripartire gli oneri sia in termini di assenza dal lavoro sia economici nel corso di un periodo di tempo più lungo in considerazione del numero di dipendenti coinvolti.

### **Attività di counseling individuale**

Come precedentemente accennato l'attività di servizio sociale può essere definita ad alto contenuto relazionale per il contatto con situazioni problematiche, che possono favorire transazioni interne individuali causa di momenti di sofferenza emotiva nell'operatore. In questa prospettiva risulta utile assicurare uno spazio individuale di riflessione su tematiche personali relative all'esercizio professionale. Tale attività sarà fruibile su richiesta con incontri di un'ora.

### **Ipotesi di calendarizzazione**

Di seguito viene presentata una possibile articolazione di un modulo in maniera tale da consentire alla luce di ulteriori elementi quali p.e. il numero dei partecipanti, una definizione quantitativa economica e temporale. L'ipotesi presentata deve passare al vaglio dei diversi livelli organizzativi e quindi può essere riformulata in relazione a criteri emergenti

### **Inizio attività seconda metà del 2006**

#### novembre e dicembre

attività: interviste in profondità dei cinque responsabili S.I.A.S.T.

- 2007 - 2008

#### gennaio – febbraio 2007

attività: focus – group con i referenti attività professionali, validazione ed elaborazione delle interviste e dei focus-group .

#### marzo – giugno 2007

attività: 5 focus – group assistenti sociali; validazione elaborazione con i gruppi; stesura report; giornata di presentazione report nei modi concordati con la Committenza e scelta dei temi per la formazione; primo incontro di supervisione con finalità di recupero delle attese e presentazione dei partecipanti.

#### settembre 2007 – giugno 2008: attività di formazione

Ciascun modulo prevede cinque giornate formative e 5 work-shop per ogni gruppo di 20 persone (ciascun assistente sociale sarà impegnato per 10 giorni lavorativi)

10 giornate formative per ciascun gruppo di 20 assistenti sociali

La frequenza delle suddette giornate e la contemporaneità dei gruppi sarà da definire con la Committenza e i responsabili dei S.I.A.S.T. in relazione alle necessità di presenza nei servizi.

La nostra proposta è quella di prevedere un impegno quindicinale da reiterare per ogni gruppo a partire da settembre e avviare la supervisione già da gennaio 2008.

La cadenza della supervisione deve essere concordata con la Committenza e i responsabili S.I.A.S.T.

In questa specifica situazione gli elementi da prendere in considerazione sono:

l'assenza del personale dai servizi;

la funzione di accompagnamento della supervisione rispetto ai contenuti formativi e alla trasformazione organizzativa;

la verifica del progetto rispetto alle competenze acquisite e utilizzate nella pratica quotidiana;

Se non emergono elementi diversi si può pensare a una cadenza mensile

A conclusione del periodo di formazione sarà presentato un report valutativo sull'andamento delle attività.

#### giugno 2008 – .....: attività di supervisione

I gruppi prevedono 14 partecipanti circa per un totale di 17 incontri per ciascun gruppo .

Si ritiene di proporre l'avvio dei gruppi per circa otto incontri con cadenza mensile comprensivi del primo incontro di presentazione, sei di supervisione (ciascun operatore avrà la possibilità di presentare un caso) e uno di verifica intermedia.

Attraverso l'alternanza di periodi di formazione con periodi di sospensione si ottiene di immettere tutto il personale nel processo di formazione senza appesantire troppo i servizi con le necessarie assenze oltre a consentire periodi di sperimentazione nell'agire professionale delle riflessioni.

Il dispiegamento della formazione – supervisione in un arco di tempo più lungo con una metodica di verifica intermedia mantiene viva l'attenzione sulla riflessività rispetto alla propria logica di azione e consente di portare le relative tematiche nella fase successiva di supervisione. Da non sottovalutare l'attenzione che il gruppo professionale manterrà sul proprio percorso formativo.

## Prospetto economico

<b>Attività</b>	Dipartimento di scienza della politica e sociologia	Dipartimento psicologia	Dipartimento di studi sociali	Costi €
Progettazione	X	X	X	8.000,00
Coordinamento	X	X	X	9.000,00
Ricerca		X	X	18.000,00
Formazione d'aula	X	X	X	21.140,00
Workshop	X	X	X	23.220,00
Supervisione	X			61.200,00
Counseling ind.		X		4.000,00
Redazione report	X	X	X	12.000,00
<b>T O T A L E*</b>				<b>156.560,00</b>

- I.V.A esclusa se dovuta
- 

### Dettaglio delle attività

**Progetto generale** € 8.000

- individuazione ed esplicitazione obiettivi
- metodologia e disegno dell'intervento
- struttura del piano formativo

**Coordinamento** € 9.000

n. 30 incontri x 100 € forfettari a incontro per persona x 3 persone = 9.000 €

**Ricerca:** € 18.000

- disegno metodologico
- messa a punto e realizzazione interviste
- focus group
- analisi di contenuto ed elaborazione dati
- report

**Formazione d'aula** € 21.140,00

Formatore senior + Formatore in aula 151 € orario

Tutor d'aula personale fornito dal Comune

giornata x 5 giornate x 4 gruppi

Costo giornata formativa 151 €/h x 7 ore = 1057 €

Per ciascun gruppo di circa 30 assistenti sociali

1057 € x 5 incontri x 4 gruppi = 21.140 €

**Work-shop** € 23.220

Formatore in aula 92 €/ora, 2 formatori = 92 + 92 = 184 € - 30% = 129 €/ora

Due formatori in aula per 6 ore = 129 x 6 = 774 €

5 incontri x 6 gruppi (di circa 20 partecipanti) = 5 x 6 x 774 = 23.220 €

**Supervisione professionale** € 61.200

Per gruppi di circa 14 partecipanti

Costo unitario incontro 450 € x 17 incontri x 8 gruppi =	€ 61.200
370 € supervisore esperto	
80 € tutor di supervisione	
<b>Attività di counseling individuale</b>	<b>€ 4.000</b>
n° ore 40 – costo orario 100 €	
<b>Redazione report , analisi formativa</b>	<b>€ 6.000</b>
<b>Redazione report intermedi e finali</b>	<b>€ 6.000</b>

#### **Tempi di erogazione del finanziamento**

Per ciascun Dipartimento coinvolto:  
 20% delle previsioni di spesa all'atto dell'incarico  
 20% alla progettazione esecutiva definitiva dopo i focus-group  
 30% a 18 mesi dall'inizio delle attività  
 30% alla consegna del report finale

#### **Referenti del progetto**

Per il **Dipartimento Studi Sociali**:

Prof. Andrea Spini

Per il **Dipartimento di Scienza della Politica e Sociologia**:

Prof. Giorgio Marsiglia e Dott.ssa Laura Bini

Per il **Dipartimento di Psicologia**:

Prof. Saulo Sirigatti

Allegato B)

## Prospetto economico

Attività	Costi €	Fondi PO supp.progr.SdS	Fondi Formazione Comune	Fondi Formazione ASL
Progettazione	8.000,00	4.000	€ 3.157,89	€ 842,11
Coordinamento	9.000,00	4.250	€ 3.750,00	€ 1.000,00
Ricerca	18.000,00		€ 14.210,53	€ 3.789,47
Formazione d'aula	21.140,00		€ 16.689,47	€ 4.450,53
Workshop	23.220,00		€ 18.331,58	€ 4.888,42
Supervisione	61.200,00	61.200	€ 0,00	€ 0,00
Counseling ind.	4.000,00	4.000	€ 0,00	€ 0,00
Redazione report	12.000,00	4.000	€ 6.315,79	€ 1.684,21
<b>T O T A L E*</b>	<b>156.560,00</b>	<b>77.450,00</b>	<b>€ 62.455,26</b>	<b>€ 16.654,74</b>

**\* I.V.A esclusa se dovuta**