

## 3.4 Sottosezione di programmazione: Formazione del personale

### 3.4.1 Introduzione

A partire dal 2024, il *Piano Annuale della Formazione (PAF)* di Rete è sostituito dal **Piano Triennale della Formazione (PTF) di Rete**, che si allinea pertanto all'orizzonte temporale della Pianificazione integrata di attività e organizzazione (PIAO) di Arpae.

Inoltre, dalla stessa decorrenza, la gestione del piano diventa condivisa tra due strutture della Direzione Generale, che ne curano la realizzazione per quanto di competenza:

- Servizio Qualità Ecomanagement Formazione (Unità Formazione): per tutta la formazione, escluso quella in tema di Salute e sicurezza sul lavoro
- Servizio Prevenzione, Protezione e Servizi Tecnici: per la formazione in tema di Salute e sicurezza sul lavoro.

La specifica "di Rete" indica che il piano permea l'intera organizzazione, in quanto ispirato a obiettivi agenziali e/o rivolto a gruppi trasversali, come ad. esempio "i dirigenti" o "gli operatori dei Servizi Territoriali".

Ad esso si affiancano i *Piani Annuali Formazione (PAF) delle Strutture*, che hanno valenza annuale, rispondono a bisogni formativi individuali e/o di natura tecnica specifica e sono gestiti dalle strutture con il supporto di referenti locali per la formazione.

I PAF di Struttura sono pubblicati nella intranet aziendale e non confluiscono nel PIAO.

Questi due ambiti di pianificazione complementari - *Rete* e *Struttura* - sono regolamentati con la procedura P72001/ER che ne definisce processi e sottoprocessi, in ottica di ottimizzazione delle risorse.

Essendo l'Agenzia *Provider* accreditato per il rilascio dei crediti Educazione Continua in Medicina (ECM), il PTF di Rete è trasmesso anche alla Regione Emilia-Romagna per gli adempimenti necessari.

### 3.4.2 Finalità del piano

Il piano è finalizzato alla crescita delle competenze individuali, definite nella Mappa delle Competenze, e intese come *sapere, saper fare, saper essere*.

Tale crescita è indispensabile affinché il personale Arpae possa affrontare i cambiamenti generati dalla mutevolezza del contesto di riferimento istituzionale e normativo.

La prospettiva triennale rafforza il concetto di *formazione continua* a cui nessun lavoratore oggi può sottrarsi, per essere in condizioni di contribuire attivamente alla mission aziendale.

### 3.4.3 Il quadro dei bisogni formativi

Il quadro dei bisogni formativi dell'Agenzia è definito attraverso un articolato processo che, nel periodo ottobre-dicembre di ciascun anno prende in esame, in una logica di integrazione:

- gli obiettivi di Valore Pubblico, strategici e programmatici
- i bisogni formativi rilevati in tutte le strutture Arpae

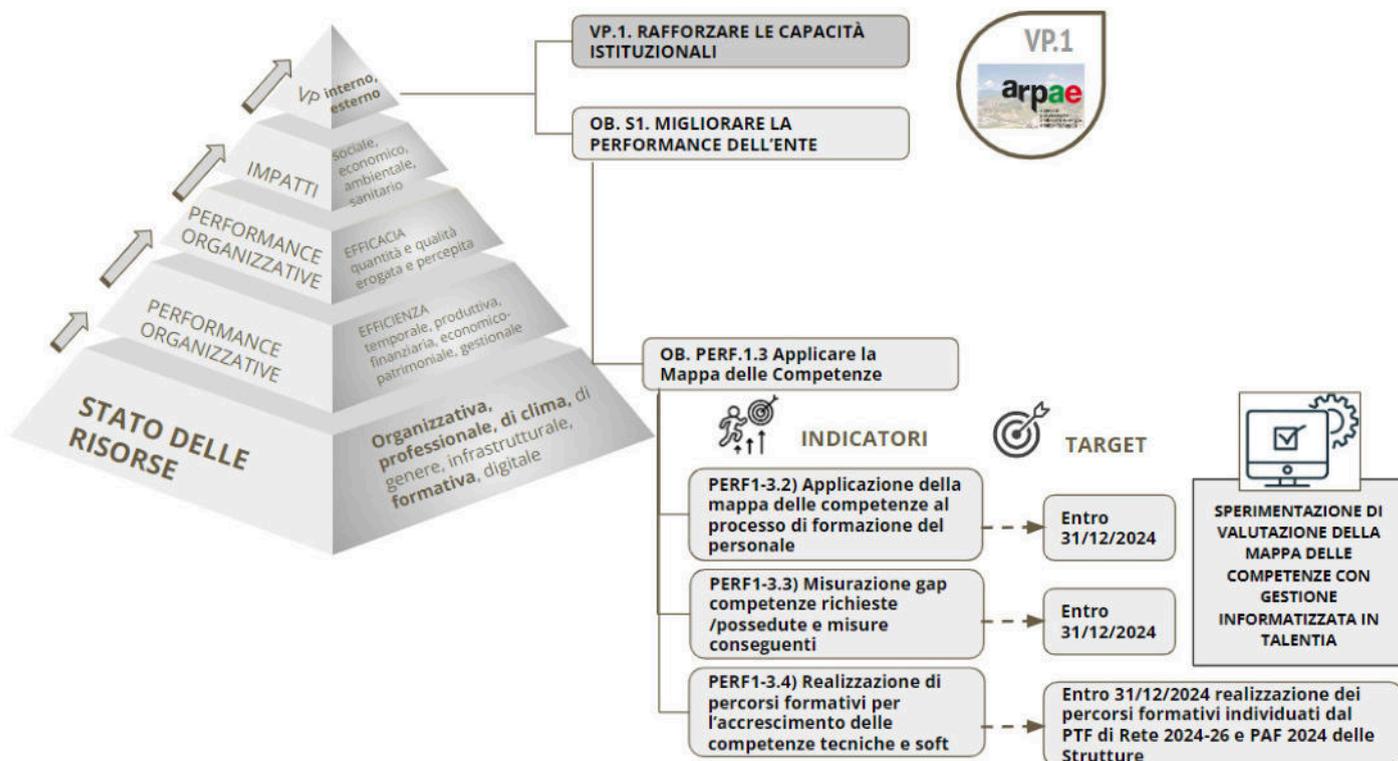
- i bisogni formativi in tema di Sicurezza, presidiati dal Servizio Prevenzione Protezione e Servizi Tecnici
- gli eventuali *gap* tra livelli individuali di competenze attesi e posseduti/rilevati tramite la Mappa delle Competenze (ad oggi in via sperimentale, come illustrato di seguito)

### Recepimento degli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo

Come illustrato nel paragrafo 2.2.5 “Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere” della sottosezione 2.2 Performance, nel corso dell'anno 2023 sono state elaborate le risultanze dell'Indagine di Benessere Organizzativo. Tra le principali criticità è emerso il tema dell'adeguatezza degli strumenti di sviluppo professionale che ha ricevuto un punteggio medio al di sotto della sufficienza (5.91 su una scala Likert da 1 a 10). Il presente PTF di Rete è allineato con le azioni di miglioramento presentate nell'allegato 7, per quanto di pertinenza del Servizio Qualità Ecomanagement Formazione (Unità Formazione) e Servizio Prevenzione, Protezione e Servizi Tecnici.

### Integrazione dei piani formativi con gli obiettivi di Valore Pubblico

Come già riportato nella Sezione 2, il Valore Pubblico è quello che una organizzazione genera a favore della collettività: una pubblica amministrazione come Arpae, al servizio della Regione e orientata al futuro, genera valore pubblico quando promuove il benessere dei cittadini, soddisfa le loro aspettative e guadagna la loro fiducia. Ne consegue che Arpae deve essere capace di cambiare sé stessa dall'interno, stimolando e potenziando la formazione e le competenze in modo da garantire livelli ottimali di erogazione dei servizi. Nel corso del prossimo triennio, la Mappa delle Competenze rappresenterà lo strumento principale che verrà applicato al processo di formazione del personale (VP1\_S1\_PERF1.3) contribuendo ad abilitare in particolare l'obiettivo VP 1 “RAFFORZARE LE CAPACITÀ ISTITUZIONALI”, come di seguito illustrato:



### Sperimentazione di Valutazione della Mappa delle Competenze con gestione informatizzata in Talentia

A metà dicembre 2023, al termine di un corposo lavoro che ha impegnato la Direzione Amministrativa con la collaborazione del Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale (SIID) e il Servizio Qualità Ecomanagement Formazione (SQEF) si è concluso il caricamento delle schede individuali relative alla Mappa delle Competenze nel sistema informativo *Talentia*.

A ciascun collaboratore del comparto è stata abbinata una scheda riportante le *conoscenze*, le *competenze tecniche* e le *competenze soft* richieste e il relativo *livello atteso* in base al processo di riferimento ed all'area di inquadramento professionale. Per ulteriori dettagli si veda il documento "Mappa delle competenze di Arpae Emilia-Romagna" approvato con delibera n. 175 del 30/12/2022.

Successivamente si è effettuata una sperimentazione di *valutazione* delle competenze/conoscenze su 13 collaboratori della Direzione Generale, finalizzata a evidenziare eventuali *gap* tra i livelli attesi indicati nella mappa e quelli posseduti/rilevati. La valutazione è stata effettuata dai rispettivi dirigenti e si è conclusa il 29/12/2023.

Tale attività ha avuto principalmente lo scopo di testare le funzionalità operative del sistema ed appurare che il flusso informativo, dalla registrazione dei dati all'estrazione ed elaborazione degli stessi, funzionasse correttamente; e così è stato.

Inoltre, ha consentito di immaginare il processo di valutazione in larga scala, che dovrà essere applicato a tutto il personale nel corso del 2024, definendo alcuni criteri per la messa a punto di questa fase.

L'obiettivo, a regime, è quello di impiegare gli esiti della valutazione (*skill gap*) per sviluppare - attraverso idonei percorsi formativi - nuove competenze nonché migliorare le conoscenze e le competenze già possedute dal personale, in funzione sia degli obiettivi agenziali che dell'evoluzione del contesto esterno.

Infine, pur consapevoli della consistenza limitata dei dati a disposizione, si è approfittato della concomitante redazione di questo piano triennale per entrare nel merito, individuando relazioni tra i *gap negativi* (livello rilevato < livello atteso) più frequenti, cioè emersi per almeno 3 persone su 13, e i corrispondenti bisogni formativi considerati nel piano stesso, come riportato nel seguente schema:

<b>Competenze</b>	<b>Persone con gap negativo</b>	<b>Riferimenti ai bisogni formativi nel piano</b> (si veda "La formazione di Rete nel triennio 2024-26")
<b>Conoscenze</b>		
Normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro	4	Dal n. 36 al n. 63 (in ambito SALUTE E SICUREZZA)
Normativa in materia di tutela della riservatezza dei dati personali	5	N. 14 (in ambito GESTIONALE-AMMINISTRATIVO)
<b>Competenze tecniche</b>		
Redazione atti e documenti amministrativi	3	N. 7 (in ambito GESTIONALE-AMMINISTRATIVO)

Sicurezza e salute sul lavoro	3	Dal n. 36 al n. 63 (in ambito SALUTE E SICUREZZA)
<b>Competenze soft</b>		
Auto-organizzazione del lavoro	3	N. 19 "SmartWorking" (in ambito GESTIONALE-AMMINISTRATIVO) A seguito della sperimentazione, è stata aggiunta nel piano l'attività formativa n. 19 per il personale del comparto, in aggiunta alla n. 1 che condivide parte degli argomenti ed è rivolta a dirigenti ed incarichi di funzione
Consapevolezza organizzativa	3	
Iniziativa e Innovazione	3	
Lavorare in team	3	

Va ricordato che i collaboratori considerati afferiscono a processi trasversali, in quanto assegnati a strutture della Direzione Generale, e che, questa sperimentazione, è solo un esempio di come la valutazione sistematica delle competenze potrà contribuire all'individuazione dei bisogni formativi.

Nondimeno ha evidenziato alcuni aspetti significativi, confermando e suggerendo temi di intervento in coerenza con questo documento di pianificazione.

#### **3.4.4 Individuazione delle attività formative di Rete prioritarie**

A fronte dei numerosi bisogni rilevati, nel piano di Rete confluiscono le attività formative considerate prioritarie dal Comitato di Direzione dell'Agenzia - che svolge anche funzioni di Comitato Tecnico-Scientifico - in base ai seguenti criteri:

- priorità indicate nei documenti di pianificazione
- obblighi normativi
- realizzabilità delle risposte formative in base alle risorse disponibili (economiche, umane, di tempo)
- numerosità e tipologia dei candidati alla formazione di Rete

Successivamente alla redazione del PTF di Rete in forma preliminare, i responsabili delle strutture definiscono i rispettivi piani annuali, che possono essere formulati tenendo conto di quanto pianificato a livello centrale.

#### **3.4.5 Classificazione e descrittori delle attività formative**

Le attività formative sono raggruppate in 3 *ambiti* cui afferiscono i *temi* codificati nel sistema informativo della formazione per la classificazione dei corsi, come da elenco seguente:

##### AMBITO GESTIONALE-AMMINISTRATIVO

- Tema Gestionale-Organizzativo
- Tema Amministrativo
- Tema Sistemi informativi
- Tema Sistemi di gestione
- Tema Normativa (parte di)

##### AMBITO TECNICO-NORMATIVO

- Tema Normativa (parte di)
- Tema Vigilanza e controllo

- Tema Monitoraggio ambientale
- Tema Attività di laboratorio (non incluso in questo documento in quanto trattato nel PAF 2024 del Laboratorio Multisito)

#### AMBITO SALUTE E SICUREZZA

- Tema Salute e Sicurezza sul lavoro

Per ciascun ambito sono elencate le attività formative previste e i relativi descrittori:

- descrizione dell'attività formativa / bisogno formativo rilevato
- responsabile scientifico individuato per il presidio (di contenuto) dell'iniziativa formativa
- tipologia dei destinatari dell'attività formativa
- numero dei destinatari per ogni anno del triennio considerato

Qualora l'avvio di un'attività formativa sia previsto per il 2025, la relativa riga è su sfondo grigio

I seguenti elementi vengono invece definiti successivamente all'approvazione del piano, in sede di *programmazione* e *progettazione* delle iniziative formative:

- calendarizzazione delle attività formative, organizzate in *corsi ed edizioni*
- referente formazione individuato per il presidio di processo (per ciascuna iniziativa)
- modalità didattiche (per ciascuna iniziativa)
- risorse necessarie (per ciascuna iniziativa)

#### **3.4.6 La formazione di Rete nel triennio 2024-26**

Come riportato in premessa, da gennaio 2024 la competenza sulla formazione di Rete è ripartita tra due strutture in base alla tematica. E' un cambiamento organizzativo che fa presupporre un'ottimizzazione gestionale e un conseguente aumento dei corsi rispetto agli anni precedenti.

Si è cercato quindi di dare la più ampia risposta ai bisogni rilevati, con un aumento significativo delle proposte formative rispetto al piano 2023. E' però opportuno considerare la piena realizzazione delle attività pianificate come obiettivo *ideale*, riservandosi di interpretare gli indicatori riportati al paragrafo "Rendicontazione e valutazione annuale del piano" in relazione alle risorse umane, strumentali ed economiche disponibili.

#### **AMBITO GESTIONALE-AMMINISTRATIVO**

N.	Attività formativa / bisogno formativo	Resp. scientifico	Destinatari	n. dest. 2024	n. dest. 2025	n. dest. 2026
1	<b>GESTIONE DELLA RELAZIONE</b> nel lavoro di coordinamento e direzione delle equipie assegnate: empowerment, assertività, empatia nel rapporto con i collaboratori	Lia Manaresi	Dirigenti e IF con personale assegnato	170	definire	definire
2	<b>REDAZIONE OBIETTIVI programmatici e strategici</b> Redigere il programma delle attività del 2025	Michele Banzi	Tutti i dirigenti	70	0	0
3	<b>STEREOTIPI E BIAS DI GENERE</b> Riconoscerli e contrastarli	Simona Dottori	Componenti CUG e personale neoassunto	40	definire	definire

4	<b>PLONE 5 - WEB E INTRANET AZIENDALI</b> Aggiornamento su redazione di contenuti per il sito web Arpae e la intranet Aggiornati con Plone 5	Stefano Folli	Redattori web e intranet	50	0	0
5	<b>IL RUOLO DI RUP e DEC</b> Procedure di acquisto e gestione dei contratti	Elena Bortolotti	Dirigenti e IF coinvolti come RUP e DEC	60	definire	definire
6	<b>ACQUISTI E CONTRATTI</b> Aggiornamento sull'evoluzione normativa in materia di acquisti e gestione dei contratti	Elena Bortolotti	Addetti agli acquisti e gestione contratti in DG, Aree e strutture	30	definire	definire
7	<b>ENGRAMMA - ATTI AMMINISTRATIVI</b> Nuovo software per la gestione degli atti amm.vi	Giulia Gaddi / Alessandra Santolini	Referenti amm.vi, Dirigenti, Operatori	50	0	0
8	<b>ENGRAMMA - PROTOCOLLO</b> Nuovo software per la gestione del protocollo	Giulia Gaddi / Alessandra Santolini	Referenti di Protocollo, Operatori	700	0	0
9	<b>SIMPLEDO - GESTIONE PROCESSI QUALITA'</b> Software per la gestione dei processi qualità	M. Cristina Romano	Tutto il personale Arpae coinvolto nei processi	100	0	0
10	<b>TRANSIZIONE DIGITALE</b>	Giovanni Sabattini	tutto il personale	500	500	200
11	<b>IL PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO</b> in campo ambientale e la Conferenza dei Servizi	Giovanni Fantini	Personale di SAC e ST, DT e Demanio	100	0	0
12	<b>ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA, ETICA</b> dopo l'introduzione del PIAO	Giovanni Fantini	Dirigenti e IF, a seguire tutto il personale	300	300	300
13	<b>LE FUNZIONI DI POLIZIA GIUDIZIARIA</b> in Arpae Emilia-Romagna	Giovanni Fantini	Operatori ai quali viene conferita la qualifica di UPG	20	20	20
14	<b>GDPR</b> Regolamento generale sulla protezione dei dati	Alessandro Affaticati	Recuperi 2023 e nuovi assunti	200	20	20
15	<b>TRANSIZIONE ECOLOGICA</b>	da definire	da rilevare	0	definire	definire
16	<b>TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA</b>	da definire	da rilevare	0	definire	definire
17	<b>RI-FORMA MENTIS - PARITA' DI GENERE</b>	da definire	da rilevare	0	definire	definire
18	<b>COMPETENZE MANAGERIALI</b>	da definire	da rilevare	0	definire	definire
19	<b>SMARTWORKING</b> Auto-organizzazione del lavoro, consapevolezza org.va, iniziativa e innovazione, lavorare in team	da definire	da rilevare	0	definire	definire

## AMBITO TECNICO-NORMATIVO

N.	Attività formativa / bisogno formativo	Resp. scientifico	Destinatari	n. dest. 2024	n. dest. 2025	n. dest. 2026
----	--	-------------------	-------------	---------------	---------------	---------------

20	<b>INQUINAMENTO DELL'ATMOSFERA</b> Formazione di base fisica e chimica dell'atmosfera - teorica e applicativa	Vanes Poluzzi	CTR Aria, SIMC, APA	60	60	definire
21	<b>AGGIORNAMENTO ANNUALE TCA</b> Per tecnici competenti in acustica	Maurizio Poli	Tecnici competenti in acustica (TCA)	70	70	70
22	<b>TECNOLOGIE AMBIENTALI PER GLI AGENTI FISICI</b> Tecnici Competenti in Acustica (Master 2024-2025)	Maurizio Poli	Tecnici ST	10	definire	definire
23	<b>RADIOATTIVITA'</b> Il tema dei NORM e la vigilanza	Barbara Rossi	SSA / ST	70	definire	definire
24	<b>AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI - AIA (D.Lgs. 152/2006 Parte Seconda e norme regionali)</b> Aggiornamento sulle novità normative e le BATC	Adele Lo Monaco	SAC / ST / DT PTR Agrozootecnica / PTR Emissioni Industriali	70	70	70
25	<b>RIFIUTI (D.Lgs. 152/2006 Parte Seconda e norme regionali)</b> Sottoprodotti - Terre e rocce da scavo tra sottoprodotti, rifiuti o prodotti edili per l'edilizia - Aggiornamento normativo	Giacomo Zaccanti	4 OERS, 3 SIT, 50 ST, 30 SAC	87	definire	definire
26	<b>VALUTAZIONI AMBIENTALI (D.Lgs. 152/2006 Parte Seconda e norme regionali)</b> I procedimenti di VIA, SCREENING: aspetti del procedimento e valutazione tecnica degli impatti e della loro significatività	Adele Lo Monaco	Operatori ST / SSA / SAC	25	definire	definire
27	<b>TUTELA DELLE ACQUE - SCARICHI IDRICI E TRATTAMENTI (D.Lgs. 152/2006 Parte Terza e norme regionali)</b> Aggiornamento tecnico in materia di impianti di trattamento di acque reflue e disciplina degli scarichi, nonché su tecnologie di trattamento acque di prima pioggia e reflui, istruttorie per autorizzazione agglomerati nel quadro di riferimento nazionale e regionale e controlli	Gabriele Bardasi / Emanuele Dal Bianco	Operatori ST	definire	definire	definire
28	<b>UTILIZZAZIONE AGRONOMICA (D.Lgs. 152/2006 Parte Terza e norme regionali)</b> Aggiornamento tecnico-normativo sulle norme nazionali e regionali in materia di spandimenti dei reflui zootecnici ed utilizzo in agricoltura fanghi di depurazione. Focus sui flussi informativi regionali e applicativi	Francesco Vitali	Operatori SAC	definire	definire	definire
29	<b>RIFIUTI (D.Lgs. 152/2006 Parte Quarta, norme regionali e Linee guida SNPA)</b> Controlli e campionamento (focus tra ST e LAB)	Adele Lo Monaco / Stefano Forti	ST / CTR Agrozootecnica / DT	40	definire	definire
30	<b>RIFIUTI (D.Lgs. 152/2006 Parte Quarta e norme regionali)</b> ADR - Smaltimento rifiuti da sedi Arpae - Aggiornamento normativo	Eleonora Pavanelli	da rilevare	20	0	20

31	<b>SITI CONTAMINATI</b> Analisi di rischio nei procedimenti di bonifica dei siti contaminati	Giacomo Zaccanti	Operatori DT - Laboratorio Multisito - APA - AAC	50	-	-
32	<b>QUALITA' ARIA ed EMISSIONI IN ATMOSFERA (D.Lgs. 152/2006 Parte Quinta e norme regionali)</b> Emissioni odorigene - aggiornamento a seguito dell'entrata in vigore del DD 309/2023	Alessio Del Carlo	SAC / ST / SSA / DT	70	definire	definire
33	<b>DANNO AMBIENTALE (D.Lgs. 152/2006 Parte Sesta e Linee Guida SNPA n. 33/2021)</b>	Alessandra Agostini	SAC / ST / SSA / DT	45	definire	definire
34	<b>TUTELA DELLE ACQUE - PIANIFICAZIONE E MONITORAGGIO (D.Lgs. 152/2006 Parte Terza e norme regionali)</b> Pianificazione, monitoraggio	Marco Marcaccio	SAC / ST / SSA / DT	0	50	definire
35	<b>RIFIUTI (D.Lgs. 152/2006 Parte Quarta, norme regionali e Linee Guida SNPA)</b> END OF WASTE - Aggiornamenti normativi	da definire	Operatori SAC e ST	0	definire	definire

## AMBITO SALUTE E SICUREZZA

N.	Attività formativa / bisogno formativo	Resp. scientifico	Destinatari	n. dest. 2024	n. dest. 2025	n. dest. 2026
36	Aggiornamento ASPP	Francesco Pollicino	SPP	9	11	11
37	Aggiornamento BLSD	Anna Di Monaco	Operatori Arpae	160	60	170
38	Aggiornamento CSP/CSE	Francesco Pollicino	Operatori Arpae	2	2	2
39	Aggiornamento Dirigenti/preposti Radiazioni Ionizzanti	Laura Fiume	Dirigenti / preposti	5	5	5
40	Aggiornamento Lavoratori - Rischio alto	Anna Di Monaco	Operatori Arpae	200 (147)	60 (41)	90 (67)
41	Aggiornamento Lavoratori - Rischio basso	Anna Di Monaco	Operatori Arpae	30 (16)	70 (52)	30 (16)
42	Aggiornamento Lavoratori - Radiazioni Ionizzanti	Laura Fiume	Operatori Arpae	5	80 (71)	15 (5)
43	Aggiornamento Lavori in quota	Roberta Maltoni	Operatori Arpae	5	5	5
44	Aggiornamento Preposti	Francesco Pollicino	Operatori Arpae	138	10	160
45	Aggiornamento Primo Soccorso	Anna Di Monaco	Operatori Arpae	45	300	35

46	Formazione Antincendio	Manuela Bottazzi	Nuovi assunti	80	20	20
47	Formazione ASPP	Francesco Pollicino	SPP	2	0	0
48	Formazione BLSD	Anna Di Monaco	Nuovi assunti	10	10	10
49	Formazione Datore di Lavoro (*) in attesa dell'Accordo Stato Regioni	Francesco Pollicino	Datore di Lavoro	1 (*)	0/1	0/1
50	Formazione Dirigenti (**) Nuovi dirigenti	Francesco Pollicino	Nuovi nomina	15 (**)	15 (**)	15 (**)
51	Formazione Dirigenti/preposti Radiazioni Ionizzanti	Laura Fiume	Dirigenti/preposti	20	5	5
52	Formazione Generale Lavoratori	Anna Di Monaco	Nuovi assunti	60	60	60
53	Formazione Lavoratori - Rischio alto	Anna Di Monaco	Nuovi assunti / Operatori cambio mansione	60	60	60
54	Formazione Lavoratori - Rischio basso	Anna Di Monaco	Nuovi assunti / Operatori cambio mansione	60	60	60
55	Formazione Lavoratori - Radiazioni Ionizzanti	Laura Fiume	Nuovi assunti / Operatori cambio mansione	15	15	15
56	Formazione Lavori in quota	Roberta Maltoni	Nuovi assunti	5	5	5
57	Formazione Preposti (***) Nuovi IF	Francesco Pollicino	Nuovi nomina	15 (***)	15 (***)+3	15 (***)
58	Formazione Primo Soccorso	Anna Di Monaco	Nuovi assunti	20	20	20
59	Aggiornamento Antincendio	Manuela Bottazzi	Operatori Arpae	0	10	0
60	Aggiornamento Datore di Lavoro (*) in attesa dell'Accordo Stato Regioni	Francesco Pollicino	Datore di Lavoro	0	1 (*)	1 (*)
61	Aggiornamento Dirigenti	Francesco Pollicino	Operatori Arpae	0	0	0
62	Formazione RLS	Francesco Pollicino	Operatori Arpae	0	11	11
63	Aggiornamento RLS	Francesco Pollicino	Operatori Arpae	0	11	11

### 3.4.7 Monitoraggio del piano

Il monitoraggio in corso d'opera avviene principalmente tramite due strumenti informatici:

- *Moniform*, un "cruscotto" che consente di avere sempre sotto controllo, attraverso un sistema di semafori, i singoli step della gestione di un evento formativo dalla progettazione alla valutazione finale
- Il Sistema Informativo della Formazione (*Talentia/Formazione*) nel quale vengono registrate

le iniziative formative realizzate e le rispettive presenze

Il materiale relativo ai corsi, nelle varie edizioni, è archiviato in formato digitale in appositi drive condivisi e, a seconda della tipologia formativa, è conservata anche documentazione cartacea.

Dai fascicoli dei corsi si possono rilevare inoltre gli esiti di presenza, gradimento, apprendimento che, nel caso di formazione accreditata ECM, sono riassunti nel Mod. 10 - P72001/ER "Verifica risultato iniziativa formativa".

### 3.4.8 Rendicontazione e valutazione annuale del piano

A fronte di un piano di Rete triennale, la rendicontazione delle attività svolte è effettuata annualmente nell'ambito della *Relazione sulle Attività di Formazione* (RAF), elaborata nei primi mesi di ogni anno in base ai dati estratti dal sistema informativo della Formazione riferiti all'anno concluso.

La RAF, oltre a rappresentare una disamina da varie prospettive dei dati relativi alle attività realizzate, consente di valutare il PTF di Rete con l'ausilio di alcuni *indicatori*, utili anche per eventuale ritaratura del piano stesso.

Le descrizioni degli indicatori, dei rispettivi valori attesi e delle fonti informative sono riportate nella seguente tabella.

Oggetto della valutazione / indicatore	Valore atteso	Fonte
Corsi di Rete realizzati	almeno il 60% dei corsi di Rete pianificati	Piano Triennale Formazione di Rete e Sistema Informativo Formazione
Corsi di Rete con attribuzione crediti ECM	almeno il 60% dei corsi di Rete realizzati	
Numero di dipendenti che hanno fruito di almeno un corso di Rete	almeno il 60% dei dipendenti ARPAE (i corsi di Rete rappresentano circa il 50% dell'offerta formativa, il restante 50% è coperto dalla formazione di Struttura)	
Ore medie fruito per collaboratore, ai corsi di Rete	almeno 12 ore (media = Tot ore fruito ai corsi di Rete / Tot. collab.) (i corsi di Rete rappresentano circa il 50% dell'offerta formativa, il restante 50% è coperto dalla formazione di Struttura)	
Esito complessivo di ciascuna edizione di ogni corso di Rete	POSITIVO per almeno il 75% delle edizioni realizzate (in base a presenza, gradimento e prova di apprendimento se prevista)	Modulo 10 P72001/ER

### 3.4.9 Risorse disponibili e fattori interferenti

Per la realizzazione del piano, l'Agenzia può contare sul proprio capitale umano, su un consolidato sistema di relazioni, sulla proattività degli stakeholder e su un importante patrimonio di competenze tecnico scientifiche.

Per quanto riguarda le risorse economiche, si farà riferimento alle quote di budget che verranno riservate ogni anno per lo svolgimento delle attività pianificate.

### *Risorse disponibili*

- budget annuale
- referenti della formazione qualificati ed esperti
- elevata competenza dei responsabili scientifici e dei docenti interni
- sapere collettivo e patrimonio documentale dell'Agenzia
- stakeholder qualificati
- relazioni costruttive con le OO.SS.

In base dell'esperienza degli anni precedenti, è opportuno ricordare che la realizzazione del piano è condizionata anche dai seguenti *fattori interferenti*:

- elevato numero di edizioni previste in tutti gli ambiti tematici
- elevata numerosità dei partecipanti
- rispetto dei requisiti di accreditamento ECM
- tempistiche di assegnazione degli incarichi esterni di docenza
- esigenze formative emergenti, prioritarie e non pianificate
- difficoltà per i destinatari a conciliare l'attività lavorativa con una massiccia partecipazione ai corsi