

## PROVINCIA DI AREZZO

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

#### TRIENNIO 2026 – 2028

#### 3.4 Formazione del personale

Ogni Pubblica Amministrazione deve assicurare la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, che rientrano tra le più rilevanti finalità previste dal testo unico del pubblico impiego di cui all'art. 1 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

In ogni caso, nell'attuale contesto organizzativo delle Pubbliche Amministrazioni, la formazione e la riqualificazione del personale deve assumere un aspetto di centralità quale diritto del dipendente pubblico da conciliare con le esigenze organizzative dell'amministrazione. La formazione dovrà assumere la veste di investimento organizzativo e di variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico. In particolare, va ribadito che le attività di apprendimento e di formazione devono essere considerate a ogni effetto come attività lavorative.

Le Amministrazioni Pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.

Agli uffici per le relazioni con il pubblico viene assegnato, nell'ambito delle attuali dotazioni organiche delle singole amministrazioni, personale con idonea qualificazione e con elevata capacità di avere contatti con il pubblico, eventualmente assicurato da apposita formazione.

Le Pubbliche Amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi. Le Pubbliche Amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico. Inoltre, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, occorre garantire, nella pubblica amministrazione, la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

I contratti collettivi degli ultimi anni mostrano un'attenzione crescente verso la formazione del personale, perché contengono diverse previsioni dedicate alle attività formative, la cui specifica determinazione è demandata a livello decentrato.

La contrattazione collettiva del 16 novembre 2022 individua gli opportuni strumenti di natura contrattuale a sostegno di tale istituto ribadendo che le attività di apprendimento e di formazione devono essere considerate ad ogni effetto come attività lavorative e garantendo percorsi formativi specifici a tutto il personale soprattutto con riferimento al miglioramento delle competenze informatiche e digitali e alle specifiche competenze avanzate di carattere professionale.

Nell'apposito Regolamento **Allegato G.8) PIANO**, in conformità ai principi generali di cui all'art. 54 del Contratto Collettivo Nazionale del comparto "Funzioni locali" del 16 novembre 2022, nonché ai destinatari e processi della formazione ed agli obiettivi e strumenti di age management di cui rispettivamente agli artt. 37 e 38 del Contratto collettivo del 23 febbraio 2026, si disciplinano la programmazione, l'organizzazione e la gestione degli interventi di formazione destinati al personale dell'Ente.

Il risultato atteso di questo Piano, nel garantire pari opportunità di partecipazione dei dipendenti, punta ad un'accresciuta efficacia e flessibilità nello svolgimento dei vari interventi formativi, con esplicitazione degli obiettivi che con gli stessi si intendono raggiungere, nonché le risorse finanziarie necessarie per la loro attuazione, in coerenza con le previsioni di bilancio, nonché, con specifico riferimento alla previsione contenuta nel comma 3 dell'art. 37 del Contratto Collettivo Nazionale del comparto "Funzioni locali" del 23 febbraio 2026.

Il piano della formazione che segue garantisce pari opportunità di partecipazione dei dipendenti ai corsi formativi, ai sensi di quanto previsto dall'art. 3, comma 4, del regolamento sulla formazione del personale.

All'acquisizione dei servizi formativi, previsti dal piano, mediante soggetti esterni vi provvede il responsabile della

## PROVINCIA DI AREZZO

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

#### TRIENNIO 2026 – 2028

formazione, sentito l'Ufficio personale selezionandoli secondo i criteri seguenti:

1. Qualità della formazione prevista;
2. Esperienza e qualificazione professionale acquisite nel settore;
3. Rilevanza dei docenti;
4. Economicità degli interventi.

I dirigenti interessati allo svolgimento delle attività formative comunicheranno al responsabile della formazione e all'ufficio personale l'elenco dei soggetti esterni formatori che potranno essere invitati alla selezione.

#### 1. TIPOLOGIA DI OFFERTA FORMATIVA

Le discipline di settore richiedono nel tempo specifici piani o obblighi formativi, declinati in termini generali o quali requisiti di qualificazione per lo svolgimento di determinate funzioni, per l'efficace realizzazione di alcune attività amministrative e, più in generale, per il rafforzamento della capacità amministrativa. In attuazione delle nuove indicazioni del Ministro per la Pubblica Amministrazione dettate con le direttive del 28 novembre 2023 e del 16 gennaio 2025, la programmazione delle attività formative è correlata agli specifici fabbisogni dell'Amministrazione ed è bilanciata dal dovere di pianificare ed attuare interventi formativi previsti e imposti dalla legge o da altre fonti normative, generali e di settore. La promozione della formazione costituisce, secondo la direttiva del 2026 uno specifico obiettivo di *performance* di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro - capite annue, a partire dal 2025, **non inferiore a 40**, pari ad una settimana di formazione per anno.

**Tuttavia, per quanto concerne i lavoratori dei Settori tecnici, nello specifico tutti quelli con funzioni di capo cantoniere, cantoniere, addetto alla manutenzioni stabili e/o comunque figure analoghe, tenuto conto delle mansioni agli stessi attribuiti, stante la peculiarità del servizio svolto, tenuto conto della difficoltà oggettiva legata, pertanto, alle proprie specifiche mansioni, nonché che i predetti dipendenti hanno maggiore difficoltà ad accedere e usare strumenti informatici (hardware e software) dell'Amministrazione, si ritiene di raggiungere una media di 40 ore formative, nell'arco del triennio del presente P.I.A.O., ovvero al 31/12/2028, salvo eventuali modifiche integrazioni che dovessero rendersi opportune, ovvero necessarie”.**

In termini più generali, il piano formativo stabilisce che gli obiettivi formativi annuali e pluriennali devono essere “finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali”.

Sulla necessità del rafforzamento delle conoscenze digitali insiste, in particolare, anche la disciplina pattizia, secondo la quale le amministrazioni “favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base”.

#### 2. FORMAZIONE GENERALE

In quest'area ricadono tutte le competenze legate alle normative che definiscono la regolarità giuridico contabile del processo amministrativo, come pure quelle inerenti all'utilizzo dei sistemi e degli applicativi informatici a supporto dell'operatività. **La formazione** si distingue indicativamente in BASE ovvero destinata al personale in ingresso e AVANZATA destinata alle figure che rivestono ruoli specifici a cui sono assegnate attività inerenti alle materie corrispondenti.

L'Amministrazione provinciale si potrà avvalere dei corsi di formazione promossi dall'INPS nell'ambito del progetto “Valore P.A.”, secondo le proprie esigenze formative.

In questo momento gli obiettivi che meglio esprimono le peculiarità dell'azione amministrativa, da cui si può aspettare un cambiamento nei contenuti e negli obiettivi sono riconducibili ai cambiamenti organizzativi quali digitalizzazione, smart working, benessere organizzativo, sviluppo delle competenze digitali, sviluppo della gestione delle informazioni e delle procedure.

## PROVINCIA DI AREZZO

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

#### TRIENNIO 2026 – 2028

*Gli obiettivi che meglio esprimono la creazione di "valore pubblico" legati alla peculiarità dell'azione amministrativa, da cui si può aspettare un cambiamento nei contenuti e negli obiettivi, sono riconducibili ai cambiamenti organizzativi quali digitalizzazione, cybersecurity, lavoro agile, sviluppo delle competenze digitali, sviluppo della gestione delle informazioni e delle procedure, anticorruzione, etica pubblica e trasparenza, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, privacy e GDPR, nonché quelle relative a materie specialistiche e di alta formazione.*

**Con l'introduzione di obiettivi di *age management* emerge l'importanza di analizzare ed affrontare proattivamente il fenomeno dell'invecchiamento dei dipendenti della pubblica amministrazione allo scopo di raggiungere alcune specifiche finalità, tra cui: a) la valorizzazione della persona durante l'intera esperienza professionale; b) la promozione di ambienti di lavoro strutturati per il miglioramento della produttività individuale e l'efficienza dell'organizzazione, mediante interventi pensati sia per la collettività che per i singoli lavoratori; c) la garanzia di buone condizioni di salute anche tramite un'adeguata prevenzione dei rischi in materia di salute e sicurezza; d) la predisposizione di opportunità di formazione continua per tutti i lavoratori.**

**L'esigenza di garantire forme di supporto e valorizzazione dei giovani nella fase di inserimento nella pubblica amministrazione e, allo stesso tempo, potranno rendere l'ambiente di lavoro "intellettualmente stimolanti" anche per le leve più anziane, se coinvolte nei programmi di *tutoring* e *mentoring* dedicati ai neoassunti.**

#### 2.1 FORMAZIONE DI BASE

La formazione di BASE, rivolta essenzialmente al personale di nuova assunzione, si consegue, come prima accoglienza, mediante l'utilizzo dei programmi e moduli informatici fruibili su piattaforme acquisite dalle società specializzate. I moduli delle piattaforme sono di ampia fruizione nel senso che raccolgono la normativa peculiare del lavoro nella Pubblica Amministrazione. Gli specialisti interni potranno fornire il loro supporto sulle specificità dell'organizzazione dell'Ente.

Con le modalità in e-learning si possono abbattere notevolmente i tempi di attesa che decorrono dall'ingresso del personale di nuova assunzione alla sua effettiva "messa in aula".

L'Ente potrà contare su una pianificazione di contenuti completi per effettuare le iscrizioni tempestivamente e contestualmente all'ingresso del nuovo assunto.

#### 2.2 FORMAZIONE AVANZATA

La formazione AVANZATA si occupa di garantire ulteriori approfondimenti mirati a figure specifiche che nell'organizzazione svolgono attività di carattere interdisciplinare.

L'azione è rivolta ad accrescere la consapevolezza e la responsabilità individuale e collettiva, rivolgendosi a gruppi di persone che lavorano insieme con ruoli omogenei affinché il gruppo possa abilitare quelle risorse funzionali al perseguimento di un obiettivo condiviso in relazione anche al nuovo contesto del lavoro agile.

Si individua nel team coaching la formula strategica per il diffondere capillarmente metodologie di lavoro collaborativo funzionali allo svolgimento ottimale delle diverse fasi della attività, tra cui la progettazione, il monitoraggio, la delega, l'attribuzione ed assegnazione degli obiettivi per la loro realizzazione. Un accompagnamento mirato, rivolto a piccoli gruppi di lavoro, promuove la modalità di lavoro comune, la responsabilizzazione individuale e consente di divulgare strumenti e metodi di lavoro omogenei in grado di facilitare le interconnessioni tra gruppi di lavoro.

Per accompagnare il cambiamento in atto nei processi disegnati dalle strutture organizzative, accanto ai team coaching possono essere realizzati laboratori ristretti che per argomenti individuati si confrontano sui metodi anche operativi per accrescere l'efficacia, per la rivisitazione delle modalità di gestione delle attività anche ordinarie e per la gestione delle banche dati in un'ottica di flessibilità della elaborazione delle sintesi da rendere per comunicare con efficacia nei progetti interdisciplinari e nella predisposizione degli atti di programmazione

#### 2.3 FORMAZIONE SU PROGETTO

Si intende realizzare la rilevazione di clima organizzativo con interviste singole a campione di dirigenti e responsabili di posizioni organizzative e con gruppi a campione di dipendenti selezionati per rappresentare le diverse

## PROVINCIA DI AREZZO

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

#### TRIENNIO 2026 – 2028

professionalità dell'Ente, in termini di maturità professionali (anzianità di servizio) e di specializzazione. Si tratta di evidenziare, tra gli altri, aspetti legati al clima interno, al sentimento di identità e di comunità, con l'obiettivo di operare in un Ente più snello, creando capacità di costruire e rinforzare la rete attraverso la gestione efficace di tavoli di lavoro.

#### 2.4 FORMAZIONE DIGITALE

La Provincia di Arezzo persegue l'obiettivo di realizzare la progressiva reingegnerizzazione dei processi e delle procedure, attraverso elaborazioni di profonda dematerializzazione dell'attività. Ciò ne consegue la rielaborazione delle modalità di svolgimento del lavoro per tradurlo sempre più in processi da condurre attraverso modalità digitalizzate.

La formazione partecipa e concorre alla definizione delle azioni che compongono il Piano organizzativo del lavoro agile nell'ambito del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione con l'individuazione di modelli orientati al risultato, attraverso processi digitali integrati.

Per ottimizzare la performance del personale, sia singoli che in team, è necessario che lo sviluppo delle competenze si diriga verso specifici ambiti a seconda degli obiettivi formativi ricercati. Le conoscenze individuali che sono alimentate dalla formazione sugli aspetti tecnici e tematici (office, *Syllabus*<sup>1</sup>, programmi specifici) si combinano con le competenze necessarie a rendere efficace l'integrazione dell'attività dei singoli, ogni qual volta sia necessario coinvolgere il gruppo.

#### 2.5 FORMAZIONE OBBLIGATORIA

*Gli obiettivi che meglio esprimono la creazione di "Valore pubblico" legati alla peculiarità dell'azione amministrativa, da cui si può aspettare un cambiamento nei contenuti e negli obiettivi, sono riconducibili ai cambiamenti organizzativi quali digitalizzazione, cybersecurity, lavoro agile, sviluppo delle competenze digitali, sviluppo della gestione delle informazioni e delle procedure, anticorruzione, etica pubblica e trasparenza, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, privacy e GDPR, nonché quelle relative a materie specialistiche e di alta formazione.*

La formazione è considerata obbligatoria in materia di:

1. attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (L. n. 150 del 2000, art. 4);
2. salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
3. prevenzione della corruzione (L. n. 190 del 2012, art. 5);
4. etica, trasparenza e integrità;
5. contratti pubblici;
- 6. comunicazione interpersonale e soft skill;**
7. lavoro agile;
8. trattamento dei dati personali (GDPR);
9. transizione digitale e per l'innovazione tecnologica, con particolare riguardo all'intelligenza artificiale, alla sicurezza informatica e alla gestione dei big data;
- 10. conoscenze metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni per la progettazione e la realizzazione di opere di nuova costruzione;**
- 11. classificazione dei documenti digitali.**

In particolare, la formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si rende necessaria a garantire lo svolgimento delle diverse attività in sicurezza, in attuazione delle disposizioni del datore di lavoro, sulla base dei documenti di valutazione dei rischi. La formazione in materia di sicurezza assume una rilevanza significativa, in quanto gran parte del personale dei servizi tecnici e manutentivi è esposto a rischi specifici nello svolgimento di attività di cantiere, su strade a traffico aperto nonché lavorazioni che prevedono l'utilizzo di macchinari e attrezzature che necessitano di formazione specifica (escavatori, piattaforme mobili elevabili, ecc.).

---

<sup>1</sup> Competenze digitali

## PROVINCIA DI AREZZO

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2026 – 2028

Per il personale di nuova assunzione, nell'ambito degli adempimenti conseguenti il perfezionamento del contratto, è prevista la verifica della formazione eventualmente posseduta dal dipendente proveniente da altro datore di lavoro. È altresì necessario organizzare attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, oltre a corsi di formazione sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, sia per il personale neo assunto che nel caso di passaggio di personale a ruoli o a funzioni superiori, nonché nel caso di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità (art. 54 comma 7 del D.lgs. n. 165/2001). Il corso di formazione in materia di privacy è obbligatorio ai sensi degli artt. 29, 32 e 39 del Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

In termini più generali, il piano formativo stabilisce che gli obiettivi formativi annuali e pluriennali devono essere "finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali".

Sulla necessità del rafforzamento delle conoscenze digitali insiste, in particolare, anche la disciplina pattizia, secondo la quale le amministrazioni "favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base".

***I Dirigenti e le E.Q. tenuto conto dei punti sopra elencati nella presente Sottosezione e, coerentemente con quanto previsto dal Regolamento sulla formazione (Allegato n. 13 al presente PIAO), possono prevedere altri ambiti formativi sottesi alla creazione di ulteriore formazione di Base, Valore pubblico, Alta formazione, nonché alla progressiva reingegnerizzazione dei processi, delle procedure e all'ottimizzazione, razionalizzazione ed efficientamento dei percorsi formativi.***

### 3. BUDGET FORMAZIONE

Formazione generale di base

MATERIE	DESTINATARI	RISORSE
Gestione bilancio	Personale addetto	€ 1.500,00
Esercitazioni polizia provinciale	Personale in possesso della qualifica di Pubblica sicurezza	€ 1.500,00
Legge regionale in materia di polizia locale	Personale interessato con prevalenza quello neoassunto	€ 1.000,00
Sicurezza sul lavoro: Decreto legislativo n. 81/2008	Personale interessato	€ 3.500,00
Normativa in materia antincendio con particolare riferimento all'edilizia scolastica e sportiva	Personale interessato	€ 2.000,00
Formazione di cui agli art. 11 e 12 del "Nuovo Codice della Strada" - D.lgs. 30/04/1992 n. 285 e s.m.i.- attività di Agente Stradale	Personale interessato	€ 2.000,00
Servizio pari opportunità	Personale interessato	€ 500,00
Servizio ambiente	Personale interessato	€ 500,00
Aspetti dell'esecuzione e del contenzioso	Personale interessato	€ 1.000,00

**PROVINCIA DI AREZZO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**TRIENNIO 2026 – 2028**

Aspetti stipendiali e previdenziali	Servizio Affari del Personale ed Organizzazione	€ 1.000,00
Codice dei contratti con particolare riferimento alle procedure di affidamento diretto	Personale interessato	€ 1.500,00
Contratto di lavoro – codice di comportamento – anticorruzione – trasparenza – etica pubblica	Formazione con verifica di apprendimento finale, rivolta a tutto il personale dell'Ente – Formazione collegata con le progressioni economiche all'interno delle aree	€ 2.000,00
	<b>Totale</b>	<b>€ 18.000,00</b>

Formazione generale avanzata

MATERIE	DESTINATARI	RISORSE
Gestione e conservazione dei documenti digitali	Personale del centro elaborazione dati	€ 1.000,00
Gestione delle risorse umane, sviluppo delle performance	Servizio affari del personale	€ 1.000,00
Gestione della contabilità pubblica (ACCRUAL)	Servizi finanziari	€ 6.250,00
Controllo di gestione	Servizio controllo di gestione	€ 500,00
Formazione per la qualificazione delle Stazioni appaltanti	Personale addetto	€ 2.500,00
Benessere organizzativo	Tutto il personale: formazione in presenza di n. 4 ore, rivolta a tutto il personale dell'Ente – Formazione collegata con le progressioni economiche all'interno delle aree	€ 4.000,00
Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA - SYLLABUS	Personale interessato	€ 0,00
RIFORMA Mentis - Parità di genere - SYLLABUS	Personale interessato	€ 0,00
Transizione digitale e per l'innovazione tecnologica, con particolare riguardo all'intelligenza artificiale, alla sicurezza informatica e alla gestione dei big data	Personale interessato	€ 0,00
<b>Conoscenze per la redazione di un bando BIM e digitalizzazione appalti</b>	<b>Personale interessato</b>	<b>€ 0,00</b>
<b>Classificazione dei documenti digitale</b>	<b>Personale interessato</b>	<b>€ 1.750,00</b>
<b>Comunicazione interpersonale e <i>soft skill</i></b>	<b>Personale interessato</b>	<b>€ 3000,00</b>
	<b>Totale</b>	<b>€ 20.000,00</b>

## PROVINCIA DI AREZZO

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2026 – 2028

#### 4. VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Ai fini delle progressioni economiche orizzontali sono valutabili i processi formativi relativi alla formazione avanzata, digitale ed obbligatoria, per i quali sia preventivamente specificato il collegamento con le progressioni economiche e che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

La valutazione della formazione, ai fini della progressione economica, fermo restando quanto sopra precisato, viene effettuata con le seguenti modalità:

- a) Quantificazione delle ore di formazione avanzata e/o digitale e/o obbligatoria effettuate nel triennio precedente la decorrenza della progressione economica, fino ad un massimo di **40** ore complessive nel triennio;
- b) Attribuzione di 0,5 punti, per ogni ora di formazione di cui alla precedente lettera a), fino ad un massimo di **20** punti.

Resta inteso che a ciascun dipendente deve essere garantita pari opportunità di partecipazione ai processi formativi previsti nel Piano annuale della formazione, ai sensi di quanto previsto dall'art. 55 comma 9 "Destinatari e processi della formazione" del C.C.N.L. del personale del comparto funzioni locali, sottoscritto in data 23/02/2026.

#### 5. VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA

Nella logica di presidiare l'intero processo di apprendimento dell'Ente, il Servizio Affari del Personale e Organizzazione irrobustisce anche le proprie modalità di valutazione dell'efficacia degli interventi di formazione.

Si rende necessario creare un sistema di misurazione dell'attività formativa ai fini di:

- Accrescere il presidio delle attività nel loro complesso;
- Diffondere e condividere un metodo di lavoro;
- Far crescere le competenze delle persone coinvolte nel processo (gestori, organizzatori, progettisti, docenti);
- Rinforzare il legame con l'intera struttura organizzativa;
- Costruire e mantenere aperti canali di comunicazione con tutti i settori ed i servizi dell'Ente;
- Apprendere come migliorare nel tempo l'intero processo formativo;
- Far evolvere la cultura dell'apprendimento continuo nell'Ente.

Le possibilità per valutare l'attività formativa sono molteplici.

Con la tabella che segue sono individuati i livelli di valutazione sperimentati:

LIVELLO	ATTIVITÀ DI MISURAZIONE
1. Reazione dei partecipanti	<i>Misura il grado di soddisfazione dei partecipanti ed individua eventuali azioni pianificate</i>
2. Apprendimento	<i>Misura il cambiamento nelle competenze, abilità e atteggiamenti</i>
3. Applicazione di performance	<i>Misura il cambiamento nel comportamento sul lavoro</i>
4. Risultati di performance	<i>Misura il cambiamento nelle variabili che hanno impatto sugli indicatori di performance</i>
5. Ritorno di efficienza	<i>Confronta i benefici dell'iniziativa con i costi sostenuti</i>

L'indagine sarà mirata a rilevare, da un punto di vista qualitativo, il valore percepito della comunità del personale dipendente della Provincia di Arezzo sul clima interno, sulla qualità delle relazioni, sul senso di appartenenza e sulla collaborazione intersettoriale, sui comportamenti che facilitano la costruzione di un sentimento di comunità e riducono i fattori frenanti.

I risultati attesi dell'indagine non solo saranno oggetto di specifico accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, ma costituiscono elementi utili alla progettazione delle attività formative che saranno realizzati nei prossimi anni.

## PROVINCIA DI AREZZO

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2026 – 2028

#### **6. FORMAZIONE PROFESSIONALE DI AREA VASTA**

La Provincia di Arezzo, in forza delle proprie competenze di cui all'art. 1 commi 85, e 88 della Legge 56/2014, intende promuovere, d'intesa con gli Enti locali del proprio territorio soggetti alla disciplina del D.lgs. n. 267/2000 (T.U.E.L.), oltre alle funzioni di organizzazione di tali procedure selettive, altresì un percorso formativo con specifico riferimento al Piano nazionale di ripresa e resilienza, agli appalti, alle nuove forme di assunzione del personale ed alla formazione informatica e digitale, per un adeguamento delle competenze del personale dipendente, in conformità ai principi generali di cui all'art. 54 del Contratto Collettivo Nazionale del comparto "Funzioni locali" del 16 novembre 2022.