



“AZIENDA OSPEDALIERA DEI COLLI” NAPOLI

UOC Formazione e Programmazione del personale

Ai Direttori Dipartimento

Ai Direttori U.O.C.

Ai Responsabili UOSD

Area Sanità

Area Funzioni Locali Dirigenza TPA

e p. c.

Al Direttore Generale

Avv. Anna Iervolino

e p. c.

Al Direttore Amministrativo

Dott. Alberto Pagliafora

e p. c.

Al Direttore Sanitario

Dr.ssa Angela Annecchiarico

Oggetto: rilevazione fabbisogno formativo anno 2026.

Nel quadro del processo di riforma della pubblica amministrazione, la formazione del personale è assurta a leva strategica per l’evoluzione professionale e per l’acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, finalizzati al raggiungimento di una maggiore qualità ed efficacia dei servizi erogati.

Alla stregua di tale indirizzo, l’A.O. dei Colli ha l’onere di pianificare programmi finalizzati all’adozione di nuove competenze e di riqualificazione per i dipendenti anche in relazione al monitoraggio della performance individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione dell’Amministrazione.

In tale ottica, ribadito che le attività formative devono essere definite e programmate nell’ambito dei piani annuali per la formazione del personale, in conformità con precedente nota prot. gen. n. 27280/2025, si è proceduto, in via prioritaria, ad individuare in ambito aziendale, e per ciascuna unità operativa, i cd facilitatori della formazione ossia unità di personale dipendente da abilitare alla proposizione sulla piattaforma Talete web, in dotazione dell’Azienda, dei singoli percorsi formativi ritenuti corrispondenti ai reali fabbisogni all’uopo rilevati nelle relative UU.OO. e/o Servizi.

Conclusa, pertanto, la precipita informatizzazione della procedura di acquisizione delle proposte formative, si ritiene opportuno dare avvio, con la presente, alla rilevazione del reale fabbisogno formativo aziendale propedeutico all’adozione del prossimo P.F.A. 2026.

Per tali finalità, si richiama, ad ogni buon conto, la direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano, diramata per l’anno 2025 dall’attuale Ministro della Pubblica Amministrazione con la quale, ferma restando la formazione continua e l’ECM destinata al personale del ruolo sanitario di cui all’art. 16 – bis del D. Lgs. n. 520/92, si è dato rilievo alla partecipazione attiva dei dipendenti alle ulteriori attività formative ivi declinate al fine di garantire il conseguimento di una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue.

In analogia con tali indicazioni, anche il vigente CCNL comparto Sanità 2022/2024, nel ribadire che la formazione continua e l’ECM costituiscono requisito indispensabile per svolgere attività proprie del profilo, statuisce che per personale anche dei ruoli amministrativo, tecnico e professionale la formazione continua dovrà in particolare perseguire l’obiettivo dello sviluppo delle competenze attraverso un processo di apprendimento continuo che comprende interventi di aggiornamento professionale e di formazione permanente, consistente in attività di qualificazione specifica per i diversi profili professionali.

Da tale assunto, si evince che l’Azienda, da un parte, deve garantire la formazione per l’acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell’ambito della formazione obbligatoria, e dall’altra, deve assicurare ai dipendenti di tutti i ruoli almeno 24 ore annuali destinate alla formazione continua, alla formazione obbligatoria prevista dalle disposizioni di legge e alle altre attività formative previste nel piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) aziendale.

Per sostenere le Amministrazioni nell’attuazione delle precipitate politiche di investimento in materia di formazione del proprio personale, la precipitata Direttiva ha, come noto, rafforzato il sistema dell’offerta pubblica, consentendo alle Amministrazioni stesse di avvalersi delle risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso la piattaforma “Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni”, cui l’A.O. dei Colli ha già aderito, fermo restando che tale framework non rappresenta comunque l’unico strumento utilizzabile per le suesposte finalità.

Al di là, dunque, del dovere di pianificare ed attuare interventi formativi previsti e imposti dalla legge o da altre fonti normative, generali e di settore, tra le quali rientrano i corsi di aggiornamento professionale obbligatori allo stato attivati in Azienda, nell’ambito del Piano Formativo Aziendale devono essere comunque inseriti gli obiettivi formativi 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.

Nei predetti processi innovativi della pianificazione formativa, rilievo importante rivestono gli obiettivi individuati dalla Direzione Strategica in sede di Direttiva Annuale nell’ambito della quale declinare le attività formative ritenute prioritarie in linea con la mission aziendale con particolare riferimento alle aree di competenza trasversali qui di seguito illustrate:

- le competenze di leadership e le soft skill;
- le competenze per una consapevole attuazione delle transizioni digitale, amministrativa ed ecologica;
- le competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all’inclusione, all’etica, all’integrità, alla sicurezza e alla trasparenza.

Per effetto di tutto quanto innanzi esposto, ribadita la rilevanza strategica riconosciuta all’attività di pianificazione delle conoscenze e dei saperi, si invitano le SS.LL a dare massima diffusione della presente ed a proporre, entro il 19.01.2026, i percorsi formativi mirati al perseguimento degli obiettivi formativi specifici ritenuti d’interesse, utilizzando, per tale finalità, esclusivamente il format presente sulla piattaforma aziendale Talete web, da valorizzare a cura dei facilitatori della formazione nelle seguenti voci ritenute essenziali:

- UO proponente;
- tipologia della formazione;
- titolo evento formativo;
- argomento evento formativo;
- responsabile scientifico;

Concluso, infine, il processo di analisi dei reali fabbisogni formativi per l’anno 2026, oggetto della presente, si procederà alla predisposizione del Piano Formativo Annuale (P.F.A. 2026) da adottare da parte della Direzione Strategia in conformità con le modalità disciplinate dal vigente Regolamento per la formazione e l’aggiornamento professionale.

Per ogni chiarimento e/o informazione anche in merito alle modalità di accesso ed utilizzazione della precipitata piattaforma è possibile rivolgersi agli Uffici afferenti alla UOC Formazione e Programmazione del Personale, anche telefonicamente all’utenza 081.7064213 o a mezzo mail alla casella dedicata: corsi.pfa@ospedalideicolli.it.