



PIANO DELLA FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE PER L'ANNO 2026

Allegato alla Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 1 del 21/01/2026

PREMESSA E FINALITA' DEL DOCUMENTO

Fatto salvo quanto contenuto negli artt. 31-32 del CCNL e nell'art. 15 del contratto integrativo di Ente, il processo di pianificazione della formazione nasce dall'esigenza di sviluppare le competenze e le conoscenze necessarie all'organizzazione per la realizzazione degli obiettivi strategici, a supporto di processi di cambiamento, nonché per il miglioramento della performance organizzativa e delle prestazioni individuali, finalizzando la formazione, tempi e modi di erogazione a ciò che realmente è necessario alla crescita e valorizzazione professionale aziendale e personale.

La Direttiva emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione avente per oggetto: *Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)* ha fissato alcuni parametri per la programmazione, la definizione e la valutazione dei risultati.

ANALISI DEI FABBISOGNI

Poiché la definizione del piano formativo scaturisce dall'analisi preliminare delle necessità attuali e future di sviluppo professionale di singoli individui all'interno dell'organizzazione per il presidio delle competenze richieste dal ruolo e il raggiungimento in termini quali-quantitativi degli obiettivi individuali in base alle strategie aziendali, si può identificare come momento prevalente di analisi sistematica dei fabbisogni formativi il periodo coincidente con le valutazioni periodiche dei dipendenti.

Da queste si evincono eventuali gap rispetto ai comportamenti agiti e/o risultati attesi, aree di miglioramento, possibili piani di crescita e sviluppi di carriera che richiedono interventi formativi.

I fabbisogni potranno anche essere rilevati ed evidenziati anche al di fuori del periodo prevalente nell'ottica della formazione continua e dell'adeguamento al cambiamento organizzativo.

Finalità rilevazione fabbisogni formativi:

- ☐ eliminazione gap rispetto all'adeguatezza al ruolo
- ☐ raggiungimento in termini quali-quantitativi degli obiettivi individuali
- ☐ sviluppo competenze professionali a supporto strategie/cambiamenti aziendali
- ☐ crescita professionale per sviluppo carriera e/o cambio ruolo
- ☐ aggiornamento normativo/obblighi di legge
- ☐ interesse personale

Gli attori del processo dell'analisi dei fabbisogni sono:

- ☐ Consiglio Direttivo: definizione degli obiettivi
- ☐ Superiori diretti e/o Responsabili delle Funzioni Organizzative: valutazioni
- ☐ Diretti interessati: autovalutazione di necessità formative





PROPOSTE DI FORMAZIONE PER I DIPENDENTI NELL'ANNO 2026

DIRIGENTE
Avv. Giovanni Natoli
Responsabile
Amministrativo

Aggiornamento in tema di:

- **PREVIDENZA ENPAM**
- **AMMINISTRAZIONE PUBBLICA** (gestione e dematerializzazione, anticorruzione e trasparenza, transizione digitale, ecc.)
- **Regolamento UE 2016/679;**
- **PROCEDIMENTI DISCIPLINARI**
- **Formazione in tema di Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione (MEPA)**
- **AGGIORNAMENTI RELATIVI AI GESTIONALI E SOFTWARE IN DOTAZIONE**
- **FORMAZIONE IN TEMA DI SICUREZZA EVENTUALMENTE PREVISTI DAL D.lgs 81/2008**

FUNZIONARIO
Simonetta Buttazzoni
Responsabile Segreteria ECM

Aggiornamento in tema di:

- **ECM REGIONALE E NAZIONALE: Progettistica corsi ECM, Normativa, Aggiornamenti.**
- **AGGIORNAMENTI RELATIVI AI GESTIONALI E SOFTWARE IN DOTAZIONE**
- **FORMAZIONE IN TEMA DI SICUREZZA EVENTUALMENTE PREVISTI DAL D.lgs 81/2008**
- **MANUALE DI GESTIONE DEL PROTOCOLLO INFORMATICO, DEI FLUSSI DOCUMENTALI E DEGLI ARCHIVI: Dematerializzazione, Linee guida AGID.**
- **Competenze digitali per la Pubblica Amministrazione**

ASSISTENTE
Roberta Glerean

Aggiornamento in tema di:

- **PREVIDENZA ENPAM**
- **AGGIORNAMENTI RELATIVI AI GESTIONALI E SOFTWARE IN DOTAZIONE**
- **FORMAZIONE IN TEMA DI SICUREZZA EVENTUALMENTE PREVISTI DAL D.lgs 81/2008**
- **MANUALE DI GESTIONE DEL PROTOCOLLO INFORMATICO, DEI FLUSSI DOCUMENTALI E DEGLI ARCHIVI**
- **Competenze digitali per la Pubblica Amministrazione**



**ORDINE DEI MEDICI CHIRURGHI E DEGLI ODONTOIATRI
DELLA PROVINCIA DI UDINE**

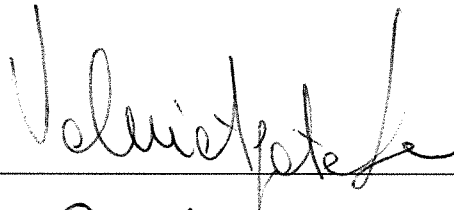
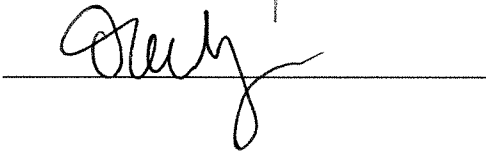
Ente di diritto Pubblico (D.L.C.P.S. 13/9/1946, n. 233)



Il presente Piano Formativo potrà subire modifiche e/o integrazioni in corso d'anno per rispondere ad eventuali esigenze organizzative dell'Ente e/o su richiesta dei Dipendenti per personali richieste di formazione.

Il Segretario
Dr.ssa Valeria Agata Leo

Il Presidente
Dr.ssa Anna Maria Bergamin Bracale

**VERBALE DI DELIBERAZIONE n. 1/2026 DEL CONSIGLIO DIRETTIVO
DELL'ORDINE DEI MEDICI CHIRURGHI E DEGLI ODONTOIATRI DELLA
PROVINCIA DI UDINE DELLA SEDUTA DEL 21 GENNAIO 2026**

Oggetto: Approvazione Piano annuale della Formazione e aggiornamento del Personale dipendente per l'anno 2026.

Premesso che il ruolo strategico delle attività formative a sostegno dei processi di innovazione in atto è posto in evidenza dalla normativa (D.Lgs. 29/93; D.Lgs. 387/97; D.Lgs. 165/2001) ed è stato ribadito, nel dicembre 2001 dal Ministro per la Funzione Pubblica con la "Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni" che così recita: *"Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono pertanto assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui"*.

Tenuto conto di quanto previsto dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, art. 9 e dal Decreto Legislativo, 27/10/2009, n. 150;

Vista la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, *"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"* che ha introdotto l'obbligo per tutti i dipendenti pubblici di completare almeno 40 ore annue di formazione;

Viste le disposizioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale non Dirigente del Comparto Enti Pubblici non Economici attualmente in vigore;

Visto l'allegato Piano Annuale di Formazione e aggiornamento per l'anno 2026 redatto a seguito di una ricognizione del fabbisogno formativo all'interno dell'Ente;

Preso atto che con Deliberazione n. 38 del 15/01/2025 il Consiglio Direttivo ha approvato il Piano annuale della formazione per l'anno 2025 e che le attività formative programmate sono state solo parzialmente effettuate dal personale dipendente al 31/12/2025;

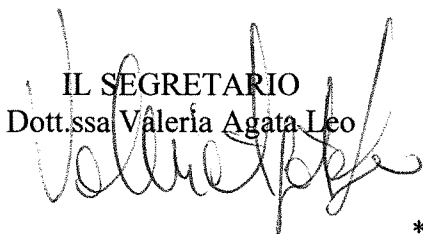
Visto il regolamento di contabilità di questo Ente che prevede un capitolo destinato alla Formazione del Personale;

A voti favorevoli ed unanimi espressi nelle forme di legge

Delibera

- Di approvare – come approva – l'allegato Piano annuale di formazione e aggiornamento del Personale dipendente per l'anno 2026, che forma parte integrante del presente atto;
- Di impegnare le relative somme che ne deriveranno al Cap. U-1-02-007 che presenta la necessaria disponibilità.

IL SEGRETARIO
Dott.ssa Valeria Agata Leo



IL PRESIDENTE
Dott.ssa Anna Maria Bergamin Bracale

