



SOCIETA' DELLA SALUTE FIORENTINA NORD OVEST

**Piano integrato di attività e organizzazione
PIAO 2024-2026**

redatto in modalità semplificata ai sensi dell'articolo 6, comma 6,
del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80

Sommario

Premessa

Sezione 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Sezione 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico e performance

2.2 Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

3.4 Formazione del personale

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è un documento unico di programmazione e governance che ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.

La redazione del presente PIAO 2024-2026 tiene conto dalla recente evoluzione normativa, di seguito elencata in modo esemplificativo:

- l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (*"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il PIAO;
- l'articolo 6, comma 6, del suddetto decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- il decreto ministeriale 24 giugno 2022, pubblicato in data 30 giugno 2022 ed entrato in vigore dal 15 luglio 2022, che definisce i contenuti e fornisce lo schema di PIAO – tipo per le Amministrazioni pubbliche, con una guida alla compilazione allegata al decreto con le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti;
- la delibera n. 7 del 17/01/2023 di ANAC che approva il PNA (Piano Nazionale Anticorruzione) 2022, finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, pur semplificando e velocizzando le procedure amministrative. Il nuovo PNA è stato elaborato tenendo conto delle recenti riforme introdotte con il PNRR e della disciplina del PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) ed è stato aggiornato con la delibera n. 605 del 19/12/2023 del Consiglio dell'ANAC;
- il comunicato del Presidente ANAC del 10/01/2024 con cui si ricorda che, per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, indipendentemente dal fatto che siano tenute all'approvazione del PTPCT e del PIAO, dopo la prima approvazione, possono confermare nel triennio, con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo, lo strumento programmatico adottato nell'anno precedente (Sezione anticorruzione del PIAO o PTPCT) fermo restando l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni come previsto dalla normativa.

La Società della Salute è un consorzio pubblico costituito tra i Comuni della Zona Sociosanitaria Fiorentina Nord-Ovest (Calenzano, Campi Bisenzio, Lastra a Signa, Scandicci, Sesto Fiorentino, Signa e Vaglia) e l'Azienda USL Toscana Centro, costituito ai sensi delle leggi regionali n. 40/2005, e ss.mm.ii., e n. 41/2005 e ss.mm.ii., prevalentemente composto da unità di personale assegnato funzionalmente dagli enti del consorzio.

La Società della Salute Fiorentina Nord Ovest, analogamente allo scorso anno, elabora il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 in forma semplificata, assorbendo al suo interno il Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza, valido per il medesimo triennio.

Sulla base dell'ultima ricognizione interna di personale, del mese di marzo 2024, inoltre si rileva quanto segue: la Società della Salute risulta composta da n. 8 dipendenti propri e da n. 12 Unità di personale in somministrazione.

Il personale in assegnazione funzionale (n. 63 unità) risulta invece afferente agli enti di provenienza così come risulta dalla ultima rilevazione allegata al Piano triennale del Fabbisogno di Personale 2024 – 2026, approvato con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 2/2024.

Il presente PIAO 2024-2026 recepisce gli strumenti di programmazione 2024-2026 già approvati dall'Ente e precisamente:

- a) la Programmazione operativa annuale 2024, approvata con la deliberazione dell'Assemblea dei Soci n. 2/2024.

- b) il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024-2026, approvato con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 3/20204;
- c) il Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile per i lavoratori dipendenti della Società della Salute Fiorentina Nord Ovest o con contratto di somministrazione approvato con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 6/2022, modificato con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 3/2023 e la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 10/2023.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Amministrazione Pubblica	Società della Salute zona Fiorentina Nord Ovest
P.IVA	05517820485
Indirizzo	Via Gramsci 561 a Sesto Fiorentino (FI)
Responsabile	Direttore Andrea Francalanci
PEC	direzione.sds-nordovest@postacert.toscana.it
Sito web	http://www.sds-nordovest.fi.it/home
Codice Ateco	84.12.10
Codice IPA	sdszfn

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sezione 2.1: Valore pubblico e performance

Per quanto attiene alle sezioni Valore Pubblico e programmazione Performance si rinvia al Programma Operativo Annuale (POA), approvato approvata con la deliberazione dell'Assemblea dei Soci n. 2/2024 nel quale confluiscono gli obiettivi concreti e misurabili assegnati a strutture e ai relativi responsabili. Si precisa, inoltre, che tale sezione del PIAO non è prevista per gli Enti fino a 50 dipendenti.

Sezione 2.2: Rischi corruttivi e trasparenza

La presente sezione integra gli adempimenti, i compiti e le responsabilità previsti nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), che devono trovare spazio anche nel PIAO come elemento fondamentale della programmazione triennale.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza della Società della Salute è il Direttore, dott. Andrea Francalanci, designato con la delibera dell'Assemblea dei Soci n 4/2020.

Quale elemento di novità si segnala che, a seguito della nomina del Dirigente del Settore dei Servizi integrati alla persona (con il decreto del Direttore n. 9/2023), quest'ultimo è individuato quale soggetto sostituto del RPCT, in caso di sua temporanea e improvvisa assenza.

Così come specificato in premessa, per gli enti con meno di 50 dipendenti sono previste delle semplificazioni, non essendo tenuti alla predisposizione del PTPCT ogni anno, ma ogni tre anni.

Pertanto in questa sezione si richiama il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024 dell'Ente, approvato con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 3/2022 e la relativa sezione del PIAO 2023-2025, approvato con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 6/2023, dando atto dell'assenza di fatti corruttivi, di modifiche organizzative rilevanti e/o di obiettivi di performance, di ipotesi di disfunzioni amministrative, così come previsto dall'art. 6 del D.M. 132/2022 ed indicato dalla schema di PNA 2022-2024.

Per quanto riguarda la mappatura dei processi si conferma l'elencazione contenuta nel PIAO 2023- 2025, tra quelli principali svolti dalla Società della Salute, considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

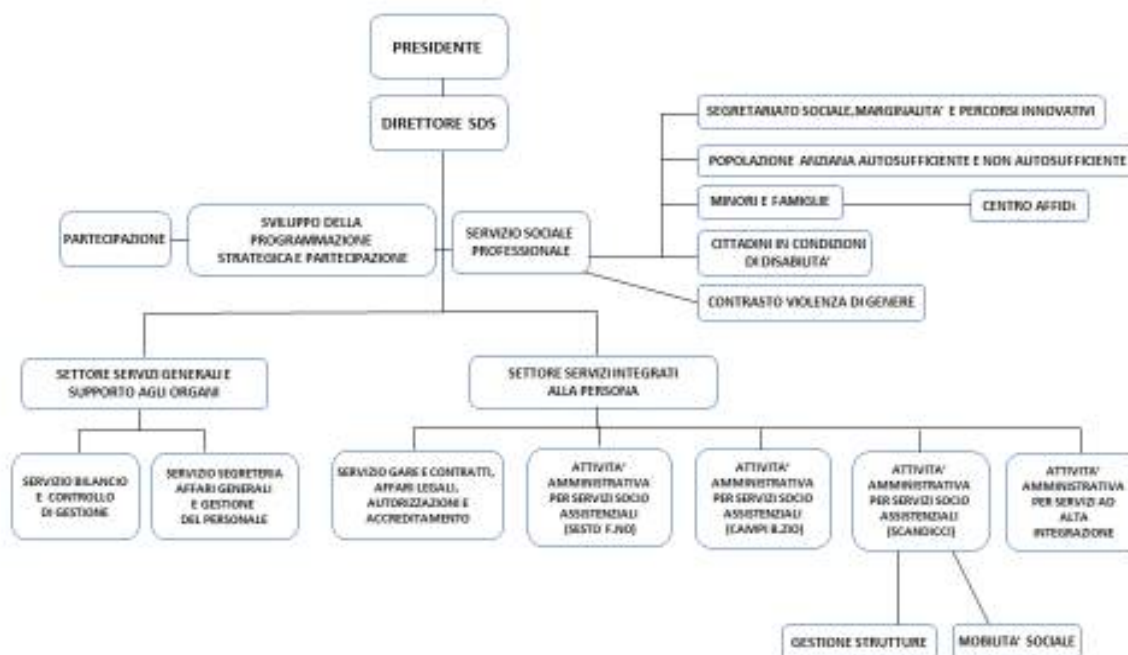
- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dei responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Si riporta di seguito la Macrostruttura Organizzativa della Società della Salute Fiorentina Nord Ovest, approvata con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 9/2017 e modificata con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 9/2023.



La figura apicale è rappresentata dal Direttore, il quale svolge anche le funzioni di Direttore della Zona Distretto Fiorentina Nord Ovest dell'Azienda Usl Toscana Centro.

Con il decreto del Direttore n. 91/2023, in attuazione della deliberazione della Giunta Esecutiva n. 6/2023 (*"Approvazione del Piano Triennale del fabbisogno di personale 2023-2025"*) in esito all' Avviso di selezione per il conferimento di un incarico dirigenziale a tempo determinato relativo all'Area Amministrativa della Società della Salute Fiorentina Nord Ovest (approvato con il decreto del Direttore n. 44/2023), è stata individuata e assunta la figura dirigenziale cui afferisce il Settore dei Servizi Integrati alla Persona.

Con il decreto del Direttore n. 9/2023 si è proceduto alla assunzione a tempo indeterminato di n. 4 Assistenti Sociali e con il decreto del Direttore n. 24/2024, di n. 1 unità di personale amministrativo a tempo determinato con il profilo di assistente amministrativo.

Ciò in attuazione di quanto indicato nel precedente Piano 2023- 2025 di progressiva riduzione di forme di lavoro flessibile /interinale.

La Società della Salute, in base a una ricognizione del personale del mese di marzo 2024, risulta composta pertanto da n. 8 dipendenti propri (tra i quali si annovera il Direttore, il Dirigente come sopra individuato, n. 4 assistenti sociali, n. 1 unità con profilo tecnico di Coordinamento e n. 1 unità con profilo di assistente

amministrativo e da n. 12 unità di personale in somministrazione.

La Società della Salute, inoltre, impiega unità di personale assegnato funzionalmente dagli enti consorziati (n. 63), che costituiscono personale dell'ente di appartenenza.

Tra le unità di personale assegnate funzionalmente sono compresi n. 12 incarichi dell'elevata qualificazione/incarichi di funzione (la diversa denominazione attiene al CCNL di riferimento): in dettaglio si tratta di n. 7 incarichi amministrativi e n. 5 incarichi di servizio sociale professionale.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.

In particolare si evidenzia che la Società della Salute, ha approvato, con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 6/2022, poi modificata con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 3/2023 e la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 10/2023, il *"Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile per i lavoratori dipendenti della Società della Salute Fiorentina Nord Ovest o con contratto di somministrazione"* che ha introdotto anche criterio di natura selettiva per l'autorizzazione del lavoro in modalità agile, demandando la concreta disciplina del lavoro agile agli accordi individuali stipulati tra Ente e singolo dipendente.

Per quanto riguarda i lavoratori assegnati funzionalmente dagli enti del Consorzio alla Società della Salute, costituendo quest'ultimi personale dell'ente di appartenenza, si rinvia alla disciplina di lavoro agile dei rispettivi enti di provenienza in quanto la Società della Salute Fiorentina Nord Ovest ha recepito, per il personale assegnato funzionalmente, le disposizioni adottate rispettivamente dai Comuni del Consorzio e dalla Azienda USL Toscana Centro.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano Triennale del Fabbisogno è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Per una rappresentazione della consistenza di personale si rinvia al Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024-2026, approvato con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 2/2024

3.4 Formazione del personale

La Società della Salute Fiorentina Nord Ovest promuove la formazione e l'aggiornamento continuo del personale, considerando l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e, al tempo stesso, uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi offerti alla collettività.

La partecipazione alle iniziative di formazione è prevista per i dipendenti assunti direttamente dalla Società della Salute, per il personale in assegnazione funzionale dagli enti del consorzio e per il personale in somministrazione, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto.

La programmazione e la gestione delle attività formative sono altresì condotte tenendo conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

La Società della Salute si adopera affinché la formazione sia accessibile a tutto il personale per il costante miglioramento delle professionalità individuali, garantendo il pieno accesso alle attività formative anche al personale in lavoro agile.

Le priorità strategiche dell'ente in termini di potenziamento delle competenze tecniche e trasversali si sintetizzano nei seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;

- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Le risorse interne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative dell'ente sono:

- l'Ufficio Affari generali e gestione del personale;
- i Responsabili di settore;
- il personale dipendente e assegnato alla Società della Salute.

Nello specifico è stata incentivata la formazione del personale in tema di anticorruzione e trasparenza, anche attraverso iniziative formative a distanza (FAD).

E' stata garantita la formazione obbligatoria, ai sensi della normativa vigente, in materia di:

- anticorruzione e trasparenza (in particolare sul tema del conflitto di interesse, anche in relazione al Codice dei Contratti pubblici);
- Codice di comportamento (con particolare riferimento alla condotta etica del dipendente);
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati (anche con riferimento al tema della posta elettronica nella P.A.);
- sicurezza sul lavoro.

Quanto alla formazione non obbligatoria, il piano di formazione della Società della Salute prevede che le richieste di formazione specifica nei rispettivi ambiti di competenza scaturiscano dagli stessi dipendenti e responsabili di settore nelle diverse materie trattate dei singoli uffici.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

La presente sezione del PIAO non è prevista per gli Enti fino a 50 dipendenti.