



**SOCIETA' DELLA SALUTE  
DELLA VALDINIEVOLE**  
Via Cesare Battisti, 31 51017 – Pescia (PT)  
Codice Fiscale 91025730473

**Allegato 1**

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione  
della SdS Valdinievole  
2024 / 2026**

## **Premessa**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113. Tenendo conto del fatto che, come enunciato dallo stesso PNA 2022, l'adeguamento delle Pubbliche amministrazioni agli obiettivi del PIAO è necessariamente progressivo, si prevede comunque fin da ora di considerare gli obiettivi principali del Piano in questione:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

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.

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.

Di regola il Piano in questione deve essere adottato con riferimento al triennio successivo, con aggiornamento a scorrimento annuale o triennale (in base al tipo di Amministrazione) e pubblicato sul portale appositamente realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

Successivamente all'istituzione del nuovo strumento di programmazione ora introdotto, il legislatore ha provveduto ad individuare e abrogare gli adempimenti assorbiti dal PIAO (DPR 81/2022 - Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione) e ad adottare, con Decreto del Ministero della Funzione Pubblica n. 132/2022, uno schema tipo di PIAO e ad indicare le modalità semplificate da applicare alle amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

In particolare, per quanto di interesse della SdS Valdinievole, il PIAO, elaborato in forma semplificata, è destinato ad assorbire gli adempimenti di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), l. n. 190/2012 (Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza) e di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (Piano Triennale del Fabbisogno di Personale). In caso di mancata adozione del PIAO si prevede l'applicazione delle seguenti sanzioni (art. 10 d.l. 80/2021):

- divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti (art. 10, c.5, D.lgs. n. 150/2009);
- impossibilità di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati (art. 10, c.5, D.lgs. n. 150/2009);
- applicazione, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, di una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000 (art. 19, c. 5, l.b.), DL n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014).

Considerate le indicazioni per l'applicazione integrale o semplificata delle misure di attuazione del PIAO, la SdS Valdinievole applica, con il presente atto, le misure semplificate dedicate agli enti con meno di 50 dipendenti avendo meno di 50 dipendenti.

Con il presente Piano si provvede pertanto all'elaborazione delle seguenti sezioni:

- Sezione 1: Scheda Anagrafica dell'Amministrazione;
- Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione;
- Sezione 3: Organizzazione e capitale umano
- Sezione 4: Monitoraggio

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

- la programmazione operativa annuale 2024, approvata con la deliberazione dell'Assemblea dei Soci nr. 1 /2024;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024 – 2026 approvato con la deliberazione della Giunta Esecutiva nr. 12/2024.

Con delibera della Giunta Esecutiva nr. 30 del 04.08.2023 è stato approvato il Piano Integrato delle attività e organizzazione 2023 - 2025 ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito con modificazioni nella Legge 113/2021

## Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

La Società della Salute è un Ente consortile di diritto pubblico dotato di personalità giuridica e autonomia amministrativa, organizzativa, contabile, gestionale e tecnica, attraverso il quale la Regione attua le proprie strategie di intervento per l'esercizio delle attività territoriali sanitarie, socio sanitarie e sociali integrate. È disciplinata dalla Legge della Regione Toscana n. 40/2005 "Disciplina del Servizio Sanitario Regionale", art. 71 e seguenti ed è costituita, con la partecipazione in quote nel Consorzio, dall'Azienda USL Toscana Centro e dagli Enti territoriali Comunali che sono presenti nell'area di riferimento dell'Azienda USL stessa che intendono aderirvi.

La Società della Salute della Valdinievole è un soggetto pubblico costituito in forma consortile tra i Comuni di Buggiano, Chiesina Uzzanese, Lamporecchio, Larciano, Massa e Cozzile, Monsummano Terme, Montecatini Terme, Pieve a Nievole, Pescia, Ponte Buggianese, Uzzano e l'Azienda USL TC, in ambito sociale e socio-sanitario, lavora per offrire alle persone risposte unitarie ai bisogni socio-sanitari e assistenziali, costituendo un interlocutore e una porta di accesso ai servizi territoriali. La mission della SdS, prevista dalla normativa, è la programmazione e la gestione dei servizi socio assistenziali (delegata dai Comuni soci) e socio-sanitari ad alta integrazione (ad integrazione delle funzioni dell'Azienda USL). Negli anni 2021-2022 la SdS è stata interessata da un importante processo di riorganizzazione, mantenuto anche nell'anno 2024.

A tal fine sono stati elaborati ed approvati i seguenti atti:

- Delibera della Giunta Esecutiva n. 30 del 17.10.2022 delibera della Giunta Esecutiva avente per oggetto: "Schema di accordo tra l'Azienda USL TC e la SdS Valdinievole per la gestione diretta ed unitaria prevista dall'art. 71 bis L.R. 40/2005 ss.mm.ii e dal PSSIR 2018 – 2020. Approvazione" debitamente sottoscritta;
- Delibera della Giunta Regionale della Toscana n. 1314 del 21.11.2022, con cui, al termine di un percorso di consensus conference che ha coinvolto tutti i Direttori delle SdS della Toscana, sono state approvate le Linee guida per la predisposizione dei nuovi Regolamenti di Organizzazione delle SdS e per la predisposizione degli accordi per l'avvalimento da parte della SdS di unità organizzative di uno o più enti aderenti al consorzio.

La Società della Salute Valdinievole ha sede legale a Pescia (PT) in Via Cesare Battisti, 31- C.F.: 91025730473

Codice Ateco 84.12.10

Codice IPA: UFLXL3

Il Sito web istituzionale è: [www.sdsvaldinievole.it](http://www.sdsvaldinievole.it)

Pec: [sdsvaldinievole@postacert.toscana.it](mailto:sdsvaldinievole@postacert.toscana.it)

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza:

Dott. Giovanni Natali

In caso di temporanea assenza le funzioni di RPCT sono svolte dal Direttore della SdS Valdinievole Dott. Stefano Lomi.

## **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. 1/2024 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. Tuttavia si precisa che questo Ente adotta un proprio ciclo della performance attraverso l'adozione di proprio regolamento approvato con delibera della Giunta Esecutiva n. 15 del 16.06.2020 avente per oggetto: "Approvazione sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni della SdS Valdinievole" e, nominando un proprio nucleo di valutazione (decreto del Presidente nr. 1 del 14.06.2023)

### **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 Dirigente dell'Area Funzionale Tecnico Amministrativa, dott. Giovanni Natali, designato con decreto del Presidente nr. 2 dell'01.08.2023. In caso di sua temporanea e improvvisa assenza è stato nominato il Direttore della SdS Valdinievole dott. Lomi Stefano. 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) 2023-2025 dell'Ente, approvato con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 30 del 04.08.2023 all'interno del Piano Integrato di attività e organizzazione confermato, per l'anno 2024, con deliberazione della Giunta Esecutiva del 29.05.2024, 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:

- area A): relativa al reclutamento e progressione del personale (area obbligatoria)
- area B): relativa all'affidamento di servizi e forniture nonché affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.; (area obbligatoria)
- area C): relativa ai provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (area obbligatoria)
- area D): relativa ai provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (area obbligatoria).

A queste quattro aree obbligatorie sono state aggiunte cinque aree specifiche:

- contratti pubblici (area generale)
- incarichi e nomine (area generale)
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio (area generale)
- vigilanza controlli ispezioni e sanzioni (area generale).
- PNRR

## **Sezione 3: Organizzazione e capitale umano**

### **3.1. – Struttura organizzativa**

L'articolazione della struttura organizzativa è composta da:

- Area Funzionale;
- Unità Funzionale;

- Ufficio
- Settore
- Altri incarichi di funzione.

L'assetto organizzativo del 2024 è definito sulla base di un apposito Regolamento di organizzazione di cui alla deliberazione della Giunta Esecutiva n. 8 del 29.03.2022, successivamente modificato con deliberazione della G.E. nr. 9 dell'08.09.2022 considerato che la SdS Valdinievole oltre al proprio personale utilizza personale assegnato funzionalmente dall'Azienda Sanitaria in osservanza a quanto previsto dall'art. 142 della LRT n. 40/2005 e smi..

La struttura risulta così articolata:

Direttore

Area Funzionale Socio Assistenziale e UF Valdinievole  
 Unità Funzionale Salute Mentale Adulti  
 Unità Funzionale Salute Mentale Adulti Infanzia e Adolescenza  
 Unità Funzionale d'Integrazione Socio Sanitaria  
 Unità Funzionale Dipendenze  
 UF Rete Sanitaria Territoriale  
 Area Funzionale Tecnico Amministrativa

#### **Area Funzionale Assistenza Sociale e UF Valdinievole**

Settore Famiglie e Minori  
 Settore Interventi a favori dei diritti di Cittadinanza  
 Settore Interventi d'inclusione sociale e marginalità sociale  
 Terzo settore e reti territoriali  
 Innovazione Sociale  
 Giovani generazioni

#### **Unità Funzionale d'Integrazione Socio Sanitaria**

Settore Anziani;  
 Settore Disabili  
 Settore strutture semiresidenziali e residenziali rivolte ai disabili  
 Assistenza domiciliare territoriale

#### **Area Funzionale Tecnico Amministrativa**

Ufficio supporto agli organi di governo, di direzione e segreteria generale; -; -  
 Ufficio gestione Affari Legali e Risorse Umane  
 Gestione Economica, finanziaria / Rendicontazione

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

Con determina del 31.12.2023, nr. 31 in esito all' Avviso di selezione per il conferimento di un incarico dirigenziale a tempo determinato relativo all'Area Amministrativa della Società della Salute della Valdinievole si è rinnovato l'incarico dirigenziale quinquennale di tale settore.

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

L'attuazione del lavoro agile è disciplinata, 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, che individua 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, dopo una prima fase di applicazione dello smart working emergenziale sin dai primi giorni di lockdown a causa della pandemia di COVID19, ha, previsto, stante la particolarità del Servizio Sociale Professionale e della gestione dei Servizi

Sociali alla persona di mantenere il servizio in presenza, rinviando comunque alla disciplina di lavoro agile dei rispettivi enti di appartenenza dei lavoratori assegnati e/o comandati e al CCNL per i propri dipendenti.

### 3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale

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

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e dà (darà, per i motivi che di seguito di espliciteranno) evidenza della capacità assunzionali dell'amministrazione. Stima inoltre l'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, delle strategie di copertura del fabbisogno, delle strategie di formazione del personale, della riqualificazione o potenziamento delle competenze e delle situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali dell'Ente.

Di seguito vengono presentate le tabelle riassuntive relative alla consistenza del personale dipendente a fine esercizio (31.12.2023). Ciò, alla luce della deliberazione della Giunta Esecutiva n. 2 del 02.02.2023 con cui si era provveduto all'approvazione della "Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2023 – 2025", modificata con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 9 del 13.04.2023 avente per oggetto: "Programma triennale del fabbisogno del personale 2023 – 2025. e dotazione organica 2023. Modifica" ove si è previsto l'ulteriore assunzione delle seguenti unità di personale:

- n. 1 unità di personale a tempo indeterminato con profilo Assistente Sociale
- n. 1 unità - Assistente amministrativo a tempo determinato

e, ove si stabilisce, che la dotazione organica prevista per l'anno 2023 era di nr. 31 unità di cui 12 da coprire mediante contratto a tempo pieno e indeterminato.

- Tabella A – Suddivisione dei posti di ruolo **previsti per attività**

Area o Unità Funzionale	Area degli assistenti		Area dei professionisti della salute e dei funzionari				Dirigenti	Cessazioni 2023	Totale
	1	3	1	2	3	6			
Area Socio-Assistenziale			16	1	1				18
Unità Funzionale Integrazione Socio Sanitaria		1			3	2			6
Area Funzionale Tecnico Amministrativa	3		1		1	1	1		7
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>1</b>		<b>31</b>
Direttore SdS			Fuori Dotazione Organica				1		

- Tabella B - Suddivisione dei posti di ruolo **coperti per attività - attuali**

Area o Unità Funzionale	Area degli assistenti	Area dei professionisti della salute e dei funzionari				Dirigenti	Totale
		1	2	3	6		
<b>Differenziali attribuiti</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>		
Area Socio-Assistenziale		9	1	1			11

Unità Funzionale Integrazione Socio Sanitaria	1			3	2			6
Area Funzionale Tecnico Amministrativa				1		1		2
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>19</b>
Direttore SdS		Fuori Dotazione Organica				1		

- Tabella C - Suddivisione dei posti di ruolo vacanti per area di attività

Area o Unità Funzionale	Vigente dotazione organica					Dirigenti	Cessazioni 2023	Totale
	Area degli assistenti	Area dei prof. Della salute e dei funzionari						
<b>Differenziali</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>5</b>			
Area Socio-Assistenziale			7					7
Unità Funzionale Integrazione Socio Sanitaria								
Area Funzionale Tecnico Amministrativa		3			2			5
<b>Totale</b>		<b>3</b>	<b>7</b>		<b>2</b>			<b>12</b>

L'evoluzione, per l'anno 2024 del suddetto quadro, è rappresentata dalla delibera della Giunta Esecutiva nr. 12/2024 avente per oggetto: "Programmazione Triennale del Personale 2024 – 2026. Approvazione" dove, per il buon funzionamento degli uffici e dei servizi alla luce anche delle nuove funzioni assegnate all'SdS Valdinievole che richiedono il raggiungimento del livello essenziale di assistenza, si è previsto per il triennio 2024 - 2026, la copertura dei seguenti posti:

- nell'anno 2024 - nr. 1 Professionisti della salute e funzionari;
- nell'anno 2025 – nessuna assunzione;
- nell'anno 2026 – nessuna assunzione;

Pertanto la nuova dotazione organica prevista per l'anno 2024 risulta essere la seguente:

CATEGORIA	POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
<b>PERSONALE AMMINISTRATIVO</b>			
DIRIGENTI	1	1	
C	3	2	1
C T.D.	1	1	
D	3	2	1
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>2</b>
<b>PERSONALE ASSISTENTE SOCIALE</b>			
D (di cui 1 T.P)	23	22	1
<b>TOTALE</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>1</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>31</b>	<b>28</b>	<b>3</b>

### 3.4 Formazione del personale

La Società della Salute della Valdinievole 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 privacy. Ai sensi dell'art. 7 co. 2 dell'Accordo tra l'Azienda USL Toscana Centro e la Società della Salute della Valdinievole per la gestione diretta e unitaria ex art. 71 bis L.R. 40/2005 approvato con la delibera della Giunta Esecutiva nr. 30 del 17.10.2022 la SdS Valdinievole ha deciso di avvalersi dell'Azienda Sanitaria per lo svolgimento dell'attività di formazione in particolare al fine di garantire 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.