



SOCIETA' DELLA SALUTE EMPOLESE VALDARNO VALDELSA

**Piano integrato di attività e organizzazione
PIAO 2025-2027**

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

Sommario

Premessa	pag. 3
Sezione 1: SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE	pag. 4
1.1 Gli organi della SdS EVV	pag. 4
1.2 Gli ambiti di gestione della SdS EVV	pag. 6
Sezione 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	pag. 6
2.1 Valore pubblico	pag. 6
2.2 Le Azioni Positive	pag. 6
2.3 Piano della Performance	pag. 7
2.4 Rischi corruttivi e trasparenza	pag. 8
Sezione 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	pag. 9
3.1 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	pag.10
3.2 Organizzazione del lavoro agile	pag. 11
3.3 Formazione del personale	pag. 11
Sezione 4: MONITORAGGIO	pag. 13
ALLEGATI	

Premessa

Il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, è un documento programmatico triennale, con aggiornamento annuale. Il PIAO rappresenta un documento unico di programmazione e governance che assorbe, in ottica di semplificazione e integrazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni ed in particolare, tra gli altri, il Piano della performance, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile – POLA, Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e di promozione della Trasparenza, la Programmazione dei Fabbisogni Formativi, il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale.

Si inserisce tra le misure operative previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per accompagnare la riforma della Pubblica Amministrazione.

La Società della Salute Empolese Valdarno Valdelsa elabora il suo primo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 in forma semplificata, in attuazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato d'intesa con quello dell'Economia e delle Finanze n. 132/2022 pubblicato sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 30 giugno 2022 e sulla Gazzetta Ufficiale del 7 settembre 2022 con il quale sono stati disciplinati "i contenuti e lo schema tipo del Piao, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti";

In particolare il PIAO della SDS EVV recepisce gli strumenti di programmazione 2024-2026 già approvati dall'Ente e precisamente:

- a) Il Piano Integrato di Salute, approvato con deliberazione all'Assemblea dei Soci n.6 del 28/05/20;
- b) la Programmazione operativa annuale 2025, approvata con la deliberazione dell'Assemblea dei Soci n.1 del 24/03/2025;
- c) Il Piano della Performance della SdS EVV, Allegato n. 1 del presente Piano;
- d) Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025-2027, approvato con Deliberazione dell'Assemblea dei Soci n. 2 del 24/03/2025, Allegato n. 2 del presente Piano;
- e) il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2025- 2027, approvato con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 9 del 24/03/2025, Allegato n. 3 del presente Piano;
- f) il Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile per i lavoratori dipendenti della Società della Salute Empolese Valdarno Valdelsa approvato con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 57 del 10/12/2024.

Si è inoltre tenuto conto del Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022 che fa assorbire nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai seguenti piani:

- Del fabbisogno del personale
- Azioni concrete;
- Razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- Della performance (ivi compreso il piano dettagliato degli obiettivi);
- Di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- Organizzativo del lavoro agile (POLA);
- Delle azioni positive.

Inoltre nel PIAO devono essere incluse le scelte dell'ente in materia di formazione ed aggiornamento del personale dipendente.

Nella predisposizione di questo documento è stata coinvolta l'intera struttura dell'ente, coordinata dalla Direzione.

Nella adozione del PIAO sono state garantite le relazioni sindacali previste dal CCNL 16 novembre 2022, con particolare riferimento alla informazione preventiva per la programmazione del fabbisogno del personale, alla informazione preventiva ed al confronto con riferimento ai criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, ai criteri per l'individuazione delle attività che possono essere svolte con tale modalità di lavoro ed ai criteri di priorità per l'accesso dei dipendenti a questa tipologia di lavoro.

Copia del presente PIAO sarà pubblicata sul sito internet ed illustrata nel corso di iniziative pubbliche che saranno

realizzate dall'ente, con particolare riferimento allo svolgimento delle attività di monitoraggio dei suoi esiti.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Amministrazione Pubblica	Società della Salute zona Empolese Valdarno Valdelsa
P.IVA	91014920507
Indirizzo	Via Cappuccini 79, Empoli (FI)
Responsabile	Direttore dott. Franco Doni
mail	Sds.empolivaldarnovaldelsa@uslcentro.toscana.it
PEC	sdsempolesevaldarnovaldelsa@pec.it
Sito web	https://www.sdsempolesevaldarnovaldelsa.it/home
Numero abitanti al 31/12/2024	240.542
Numero dipendenti al 31/12/2024	41
Numero comuni del territorio di riferimento	15

La forma giuridica consortile della Società della Salute è prevista e disciplinata dalla LR 40/2005 ss.mm.ii., e dalla LR 41/2005 e ss.mm.ii..

La Società della Salute Empolese Valdarno Valdelsa è un consorzio pubblico costituitosi il 2 luglio 2018 dalla fusione per incorporazione di due Società della salute pre-esistenti (Empoli e Valdarno Inferiore) ed è partecipata dall'Unione dei Comuni Empolese Valdelsa (costituita a sua volta da 11 comuni: Capraia e Limite, Castelfiorentino, Cerreto Guidi, Certaldo, Empoli, Fucecchio, Gambassi terme, Montaione, Montelupo Fiorentino, Montespertoli, Vinci), dai Comuni del Valdarno Inferiore di San Miniato, Montopoli Val'D'Arno, Castelfranco di Sotto, Santa Croce Sull'Arno e dall'Azienda Usl Toscana Centro, come previsto dalla L.R.T. n.40/2005 e dal D.Lgs. 267/2000.

L'ambito territoriale della Zona Distretto "Empoli Valdarno Inferiore" coincide con l'ambito di esercizio dell'attività della SDS Empolese Valdarno Valdelsa.

Come da previsione normativa, il Direttore SdS coincide con il Direttore di Zona, con funzioni parzialmente diverse: sanità territoriale come direttore ZD, servizi sociosanitari e socioassistenziali come direttore SdS. Le funzioni SdS – ZD in ambito sociosanitario tendono a sovrapporsi.

La SdS Ha l'obiettivo di:

- consentire la piena integrazione delle attività sanitarie e socio-sanitarie con le attività assistenziali di competenza degli enti locali, evitando duplicazioni di funzioni tra gli enti associati e garantendo la gestione unitaria;
- assicurare il governo dei servizi territoriali e le soluzioni organizzative adeguate per la presa in carico integrata del bisogno sanitario e sociale e la continuità del percorso diagnostico, terapeutico e assistenziale;
- rendere la programmazione delle attività territoriali coerente con i bisogni di salute della popolazione;
- promuovere l'innovazione organizzativa, tecnica e gestionale nel settore dei servizi territoriali di zona-distretto;
- sviluppare l'attività e il controllo sia sui determinanti di salute che sul contrasto delle disuguaglianze.

1.1 Gli organi della SdS EVV

L'Assemblea dei Soci è composta dai rappresentanti legali di tutti gli aderenti.

Con delibera n. 5 del 31/07/2024 l'Assemblea SdS ha rivisto le quote di partecipazione dei soci in base alla popolazione. La composizione dell'Assemblea è la seguente:

- Unione dei Comuni Circondario Empolese Valdelsa	- 48,17%
- Comune di Castelfranco di Sotto	- 3,70%
- Comune di Montopoli in Val d'Arno	- 3,07%
- Comune di San Miniato	- 7,70%
- Comune di Santa Croce sull'Arno	- 4,03%
- Azienda USL Toscana Centro	- 33,33%

Ai sensi del vigente Statuto Assemblea dei Soci e Giunta esecutiva sono composti dai rappresentanti legali di tutti gli Enti aderenti, che ai sensi della delibera n. 6 del 31/07/24 dell'Assemblea dei Soci è la seguente:

- Unione dei Comuni Circondario Empolese Valdelsa, Sindaca Francesca Gianni	48,17%
- Comune di Castelfranco di Sotto Sindaco Fabio Mini	3,70%
- Comune di Montopoli in Val d'Arno Sindaca Linda Vanni	3,07%
- Comune di San Miniato Simone Simone Giglioli	7,70%
- Comune di Santa Croce sull'Arno Sindaco Roberto Giannoni	4,03%
- Azienda USL Toscana Centro Ing. Valerio Mari	33,33%

Il /la Presidente e il/la Vice Presidente sono nominati dall'Assemblea dei Soci fra i rappresentanti degli Enti locali.

Con Delibera dell'Assemblea dei Soci **n. 7 del 31/07/24** è stata eletta Presidente della Società della Salute Empolese Valdarno Valdelsa la Sindaca di Castelfiorentino, Francesca Gianni ed è stato eletto Vice Presidente il sindaco di San Miniato, Simone Giglioli.

Il Direttore è nominato dal Presidente su proposta della Giunta esecutiva e previa intesa con il Presidente della Giunta Regionale. Con Decreto. **n. 3 del 29/06/2023** – "NOMINA DEL DIRETTORE DELLA SOCIETA' DELLA SALUTE EMPOLESE VALDARNO VALDELSA PER IL PERIODO 01.07.2023 - 30.06.2028" è stato nominato il dott. Franco Doni.

Il Collegio Sindacale, nominato dall'Assemblea dei Soci, dura in carica tre anni ed è costituito da tre componenti, di cui uno designato dall'Azienda USL Toscana Centro, scelti mediante apposita procedura comparativa. Al suo interno viene eletto un/a Presidente.

Con delibera dell'assemblea dei Soci **n. 4 del 6/12/22** sono stati nominati per il periodo 01.01.2023-31.12.2025 il Dott. Giancarlo Viccaro, eletto Presidente, il dott. Francesco Fiaschi, il dott. Giacomo Zuffanelli.

La funzioni della Società della salute EVV sono previste all'art.71 bis della l.r 40/2005 ss.mm.ii. e sono di seguito riportate:

- a) indirizzo e programmazione strategica delle attività comprese nel livello essenziale di assistenza territoriale previsto dal piano sanitario e sociale integrato regionale nonché di quelle del sistema integrato di interventi e servizi sociali di competenza degli enti locali; -
- b) programmazione operativa e attuativa annuale delle attività di cui sopra, inclusi la regolazione e il governo della domanda mediante accordi con le aziende sanitarie in riferimento ai presidi ospedalieri e con i medici prescrittori che afferiscono alla rete delle cure primarie;
- c) organizzazione e gestione delle attività socio-sanitarie ad alta integrazione sanitaria e delle altre prestazioni sanitarie a rilevanza sociale individuate dal piano sanitario e sociale integrato regionale;
- d) organizzazione e gestione delle attività di assistenza sociale individuate ai sensi degli indirizzi contenuti nel piano sanitario e sociale integrato regionale;
- e) controllo, monitoraggio e valutazione in rapporto agli obiettivi programmati.
- f) gestione della "funzione fondamentale concernente la progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociale ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, nonché delle altre funzioni

amministrative ad essi attribuite”, di competenza degli Enti locali, ai sensi dell’ art. 11 della L.R 41/2005 “ Sistema integrato di interventi e servizi per la tutela dei diritti di cittadinanza sociale

1.2 Gli ambiti di gestione della SdS EVV

L’art. 7 della L.R. 11/2017, al comma 3 ha previsto l’attivazione della modalità di gestione diretta da parte delle Società della Salute. Per gestione diretta si intendono la gestione e l’organizzazione delle attività sociosanitarie e di quelle socioassistenziali (L.R. 40/2005, art. 71 bis, comma 3 lettere c e d).

Il PSSIR 2018-2020 ha individuato i seguenti contenuti minimi per la gestione diretta da parte delle Società della Salute:

- per quanto riguarda i contenuti minimi riferiti alla Funzione C (art. 71 bis, comma 3, lett c), le materie individuate sono: le attività sociosanitarie e le attività sanitarie a rilevanza sociale di tipo residenziale, semiresidenziale, domiciliare dei **settori Anziani e Disabili**; nonché le attività amministrative e professionali dei relativi percorsi di accesso, valutazione multidimensionale e progettazione personalizzata;
- per quanto riguarda i contenuti minimi riferiti alla Funzione D (art. 71 bis, comma 3, lett d), le materie individuate sono: **l’intero complesso delle attività di assistenza sociale** individuate dal nomenclatore regionale.

In ottemperanza a quanto sopra espresso la SdS EVV gestisce direttamente le seguenti materie:

- delle attività di assistenza sociale individuate dal nomenclatore regionale (minori e famiglie, centro affidi, marginalità, immigrazione, segretariato ecc);
- **ulteriori attività di competenza degli ee.ii** (emergenza abitativa per i 15 comuni, assistenza specialistica scolastica per i 4 Comuni del Valdarno Inferiore, CAS, violenza di genere, politiche per il lavoro e l’inclusione);
- attività sociosanitarie e le attività sanitarie a rilevanza sociale persone con disabilità;
- attività sociosanitarie e le attività sanitarie a rilevanza sociale persone anziane auto e non autosufficienti.

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

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

2.2 Le Azioni Positive

Ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” le PA devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità.

Le disposizioni del citato D.Lgs. hanno ad oggetto misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro ambito.

La strategia delle azioni positive si occupa anche di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (o altre categorie soggette a disparità di trattamento).

Sono misure speciali in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne o altre categorie sociali.

Detti piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’articolo 42, comma 2, lettera d) dello stesso decreto,

favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore come dati complessivi a due terzi.

La predisposizione dei piani è, inoltre, utile occasione di monitoraggio dell'evoluzione interna dell'organizzazione del lavoro e della formazione, quale strumento per favorire il benessere lavorativo e organizzativo.

Le pari opportunità sono un principio giuridico fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni.

Molteplici interventi legislativi hanno rafforzato il principio di pari opportunità tra uomini e donne in ambito lavorativo ed a tal riguardo si segnalano i DD.Lgs. numeri 196/2000, 165/2001 e 198/2006 i quali hanno previsto a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di predisporre un "Piano di Azioni Positive tendenti ad assicurare nel loro ambito la rimozione di ostacoli che di fatto impediscano la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi".

Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 in cui viene previsto che "le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro". L'articolo 57 del medesimo decreto ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Il quadro normativo attualmente vigente (seppur in costante evoluzione), richiede che:

1. le "azioni positive" siano espressione della funzione propositiva del CUG, da esso predisposto e proposto per l'approvazione all'Amministrazione. Il Piano delle Azioni Positive è sostanzialmente rivolto a concretizzare:

- A. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- B. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- C. valorizzazione delle caratteristiche di genere;

2. in ragione del collegamento con il ciclo della performance, le "azioni positive" siano aggiornate ed approvate congiuntamente al Piano della performance.

La SdS, darà avvio al procedimento per l'elezione del CUG e i relativi adempimenti.

In questa fase, la SdS, tramite l'Ufficio di Piano ha comunque adottato misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori rispetto alle problematiche di conciliazioni famiglia-lavoro, con particolare riferimento:

- 1. all'ambiente di lavoro: smart working e conciliazione dei tempi lavoro-famiglia;
- 2. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- 3. agli orari di lavoro;
- 4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità di lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno ad attenersi scrupolosamente ai principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Analisi del contesto lavorativo – Situazione al 31.12.2024.

La situazione occupazionale al 31.12.2024 è rappresentata da n. 41 dipendenti a tempo indeterminato e determinato, di cui n. 6 uomini e n. 35 donne.

Part-time sono stati concessi a 3 dipendenti donne.

Lo smart working è stato concesso ad 1 dipendente con funzioni di coordinamento di rientro a lavoro dalla maternità.

2.3 Piano della Performance

Con riferimento al Piano della Performance questa SdS fa riferimento agli atti di programmazione previsti dalla vigente normativa regionale (Piano Integrato di Salute e Piano Operativo Annuale), nei quali confluiscono gli obiettivi concreti e misurabili assegnati a strutture e ai relativi responsabili.

La SdS EVV ha approvato con la deliberazione dell'Assemblea dei Soci n.6 del 28/05/2020 il Piano Integrato di Salute (PIS) e procede all'approvazione del Programma Operativo Annuale (POA) annualmente entro il 28/02 come da previsioni regionali.

In attesa dell'approvazione del nuovo PSSIR da parte della Regione Toscana, tutti i PIS adottati dalle SdS e dalle Zone Distretto Toscane si intendono prorogati.

Il PIS vigente della SdS EVV individua i seguenti obiettivi di salute che corrispondono agli obiettivi strategici posti alla base della performance complessiva della SdS e della Zona Distretto:

1. La prevenzione della violenza e dei maltrattamenti e gli interventi a sostegno delle vittime
2. Rendere centrale il ruolo della prevenzione per favorire il benessere della popolazione
3. Governare l'offerta territoriale dei servizi della salute Mentale e delle Dipendenze
4. Governare l'organizzazione territoriale dei servizi per la non autosufficienza e per le demenze
5. Servizi territoriali a favore delle persone con disabilità, con attenzione all'attuazione del progetto di vita
6. Inclusione sociale e lotta alla povertà
7. Garantire equità e accessibilità alle cure ed ai percorsi di salute a tutti i cittadini
8. Rafforzare la rete dei servizi sociali territoriali

La programmazione si articola in Aree di Programmazione, Settori di Programmazione e Programmi Operativi e si compone di "schede di attività" la cui attuazione e monitoraggio, di responsabilità generale della Direzione, viene attribuita alle singole strutture organizzative del Consorzio (Settori, Servizi, Unità Operative) e poi, successivamente, declinati sui singoli dipendenti in base a quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Il POA 2025, approvato con Deliberazione dell'Assemblea n. 1 del 25/02/2025, individua le indicazioni strategiche e operative della SdS per l'anno 2025 che a loro volta si articolano in obiettivi concreti e misurabili.

Il Piano della Performance della SdS EVV, di cui all'**Allegato n. 1**, riporta le schede attività per ogni struttura organizzativa della SdS nelle materie di gestione diretta della Società della Salute.

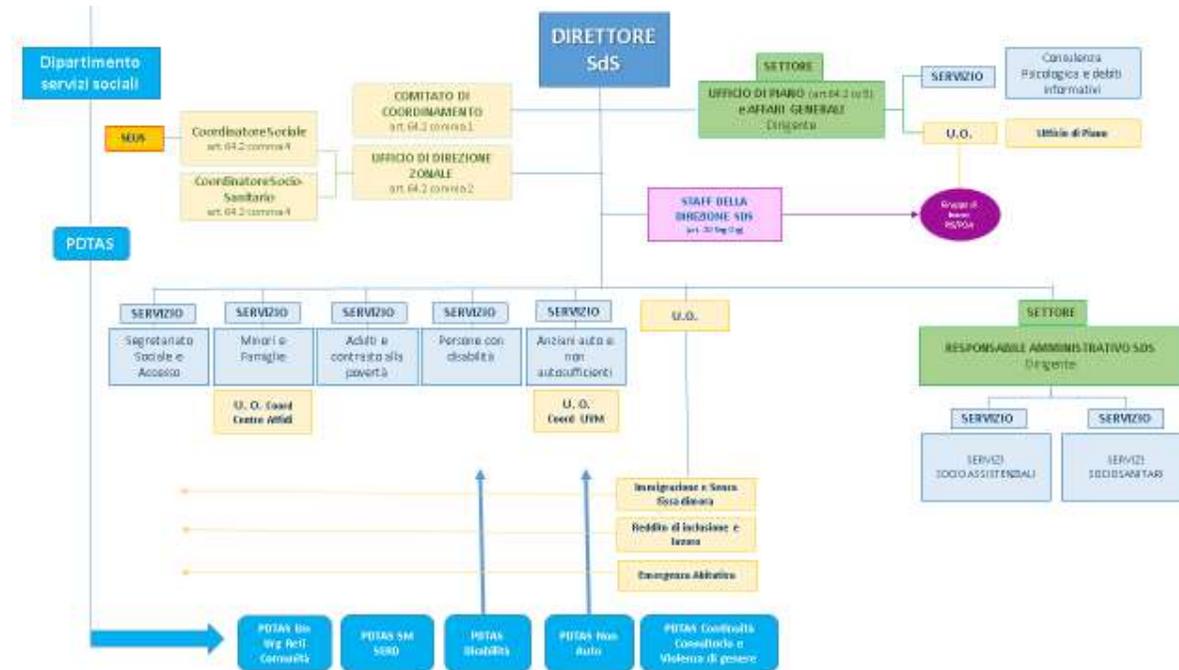
2.4: Rischi corruttivi e trasparenza

L'individuazione delle misure finalizzate a prevenire la corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa dell'Ente, tenendo conto di quanto previsto dai decreti attuativi della citata legge, dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), nonché delle indicazioni dell'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) sono contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025-2027, approvato con Deliberazione dell'Assemblea dei Soci n. 2 del 18/03/2025 **Allegato n. 2** del presente Piano.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

L'organizzazione della SdS EVV è disciplinata dallo Statuto, dal Regolamento di Organizzazione approvato con dalla delibera di Giunta SdS n.33 del 19/11/19 e successiva modifica con delibera n. 30 del 20/10/23 nonché dall'Organigramma approvato con DGE n. 36 del 07/12/2023 "Macrostruttura Organizzativa della Società della Salute Empolese Valdarno Valdelsa – approvazione"

L'organizzazione unitaria della SdS EVV è un obiettivo raggiunto gradualmente a partire dal 2018, dopo un lungo percorso di avvicinamento tra l'organizzazione delle due precedenti società della salute che hanno proceduto alla fusione per incorporazione.



Le funzioni del Direttore della Società della sono descritte all'art'Art. 71 novies della lr 40/2005 ss.mm.ii.

La struttura organizzativa della Società della Salute si articola in **Settori, Servizi e Unità operative**.

I Settori rappresentano l'unità organizzativa di massimo livello, dotati di alto grado di autonomia gestionale e organizzativa per i quali viene richiesta l'assunzione diretta di elevate responsabilità di prodotto e di risultato, e che costituisce un centro di responsabilità interno. Il Settore può articolarsi in Servizi e Unità operative.

Il Servizio è l'unità organizzativa di secondo livello, intermedia tra il Settore e l'unità operativa. Costituisce l'articolazione organizzativa comprendente un complesso omogeneo di attività e procedimenti, correlato alle funzioni del Settore di appartenenza.

L'Unità operativa è invece l'unità organizzativa che costituisce l'articolazione minima del Servizio. All'unità operativa compete lo svolgimento in termini operativi di specifiche attività, in collaborazione e in modo trasversale con i Servizi.

All'interno dell'organizzazione SdS sono presenti due Settori, entrambi ricoperti da figure dirigenziali, che ricomprendono a loro volta Servizi e Unità Operative.

- il Settore Ufficio di Piano e Affari Generali
 - o Servizio Consulenza psicologica e debito informativo

- Unità operativa Ufficio di Piano;
- il Settore Amministrativo
 - Servizi socioassistenziali
 - Servizi socio-sanitari

Il Servizio Sociale territoriale della SDS Empolese Valdarno Valdelsa è strutturato in Servizi e Unità Operative che dipendono direttamente dal Direttore della SdS:

- Servizio segretariato sociale e accesso
- Servizio minori e famiglie
- Servizio adulti e contrasto alla povertà
- Servizi per anziani auto e non autosufficienti
 - Unità operative UVM;
- Servizio per persone con disabilità
- Unità operativa Accompagnamento al Lavoro e Assegno Di Inclusione;
- Unità operative immigrazione e senza dimora;
- Unità operative emergenza abitativa;

3.1 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Attraverso il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP), la SdS EVV esprime la programmazione triennale del fabbisogno delle risorse umane necessarie, in relazione agli obiettivi istituzionali e di performance organizzativi, secondo principi di efficienza ed economicità.

Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale-2025-2027 è approvato con DGE n. 9 del 24/03/2025 **Allegato 3** al presente piano.

La Società della Salute, in quanto Consorzio pubblico costituito tra Enti locali e Azienda Usl Toscana Centro, opera secondo quanto previsto dalla legge regionale n. 40/2005, e ss.mm.ii., e dal decreto legislativo n. 267/2000, utilizzando personale assunto direttamente, nonché personale messo a disposizione dagli Enti consorziati.

La SdS EVV fino al 2022 aveva personale comandato dagli enti locali e assegnato funzionalmente dall'Azienda Usl Toscana Centro.

La Società della Salute EVV nel periodo 2023-24 ha provveduto ad acquisire proprio personale:

- nell'ambito della capacità assunzionale degli Enti soci, sia attuando specifiche assunzioni, sia provvedendo ad acquisire il personale comandato da parte dei comuni del Valdarno Inferiore;
- dietro specifica autorizzazione da parte della Regione Toscana (Fondo Non Autosufficienza);
- in attuazione del D. Lgs. 15 settembre 2017, n. 147 (LEPS Servizio Sociale Professionale) e Decreto del Ministro delle Politiche Sociali n. 125 del 26/07/2024);
- per la copertura di esigenze straordinarie di servizio legate all'attuazione del PNRR e all'avvio della gestione del personale.

In concomitanza di tali assunzioni si è provveduto alla riduzione del ricorso al lavoro somministrato.

Ad oggi la situazione del personale impiegato nelle materie proprie della gestione diretta della SdS, come elencate al paragrafo 1.2 del presente Piano sono:

Personale SdS al 01/01/2025		
Dipendenti SdS	Assistenti Sociali	34
	Collaboratore Amm.vo Prof. le	2 (di cui 1 PT 50%)
	Assistente Amm.vo	3 (di cui 1 PT 83%)
	Coadiutore Amm.vo	1
	Dirigente Amministrativo TD	1
Comandati Unione dei Comuni	Assistenti Sociali ee.II.	11 (di cui 1 PT 83% +1 in via di assunzione)
	Funzionari amministrativi ee.II.	2
	Assistente domiciliare	1

In termini di personale equivalente la SdS EVV al 01/01/2025 ha n. 40,24 dipendenti e n. 13,64 comandati dall'Unione dei Comuni EV.

A questo personale si aggiungono, sempre considerando la data del 01/01/2025

- n. 14,06 dipendenti dell'Azienda Usl Toscana Centro assegnati funzionalmente (di cui n. 12,56 Assistenti Sociali e n. 1,5 Amministrativi)
- n.30 lavoratori somministrati finanziati su progettualità specifiche di cui n. 25 Assistenti sociali, n. 4 amministrativi e n. 1 educatore.

Il personale SdS complessivamente inteso al 01/01/2025 è quindi pari a **97,81 Personale Equivalente**.

A questo personale si aggiungono i n. **20 dipendenti delle Cooperative** con appalti di servizi da parte della SdS(di cui n. 14 Assistenti Sociali, 4 amministrativi, 2 psicologi) che collaborano stabilmente con l'organizzazione del consorzio.

Rispetto a quanto riportato nella tabella precedente, nel corso del 2025 è previsto:

- il trasferimento di n. 15 dipendenti dell'Unione dei Comuni comandati da tempo a questa SDS (13 Assistenti Sociali, 1 Assistente domiciliare, 2 Collaboratore Amministrativo Professionale);
- l'assunzione di n. 1 Assistente Amministrativo grazie alla cessione della capacità assunzionale da parte del Comune di Montopoli;
- l'assunzione di n. 1 Assistente Amministrativo a TD finanziata con il Fondo Non Autosufficienza – Progetto Pronto badante in sostituzione del dipendente cessato per dimissioni volontarie a decorrere dal 01/03/2025.
- L'Assunzione del personale L. 68 in base a quanto previsto dalla normativa vigente.

Inoltre, sono previste le **ulteriori n. 17 assunzioni** di seguito elencate a seguito recentissimo Decreto del Direttore Generale del MLPS n. 40 del 14/03/2025 con il quale viene disposta l'accettazione delle istanze di adesione a seguito dell'Avviso pubblico "Manifestazione di interesse per le azioni di incremento della capacità degli ATS di rispondere alle esigenze dei cittadini, garantendo adeguati servizi sociali alla persona e alla famiglia, in un'ottica di integrazione con i vari livelli di governo e del rispetto del principio di sussidiarietà – triennio 2025-2027".

Funzionari Amm.vi	Funzionari Contabili	Psicologi	Educatori/Pedagogisti
4	1	5	7

Le assunzioni saranno a tempo determinato, per un periodo di tre anni, con CCNL Funzioni Locali e saranno previste a seguito di procedura concorsuale di selezione pubblica, bandita dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

L'ammontare effettivo delle risorse finalizzato a coprire i costi di assunzione per il triennio, a valere sul PN Inclusione e lotta alla povertà 2021 – 2027, sarà definito con successivo apposito provvedimento del MLPS.

Tali figure professionali dovranno essere impegnate a tempo pieno e in modo esclusivo e dedicato nell'erogazione di servizi sociali attraverso l'utilizzo delle risorse che verranno rese disponibili dal PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

La SdS si è dotata per la prima volta di un proprio Regolamento Smart Working con l'approvazione della Delibera di Giunta n.57 del 23/12/24 con la quale sono state approvate le modalità di organizzazione del lavoro agile, applicabili a tutto il personale dipendente della SdS, a tempo indeterminato e determinato, e gli schemi di accordo individuale da sottoscrivere per l'accesso a tale istituto.

Si rinvia pertanto alle previsioni contenute nel suddetto Regolamento.

3.3 Formazione del personale

La Società della Salute 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 tutti i dipendenti che afferiscono alla organizzazione della SdS 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.

Con riferimento al Servizio Sociale Professionale si riporta:

- La DGE n. 15 del 12/04/2023 CONVENZIONE CON TRA L'ORDINE DEGLI ASSISTENTI SOCIALI DELLA REGIONE TOSCANA E LA SOCIETA' DELLA SALUTE EMPOLESE VALDARNO VALDELSA PER L'ATTUAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA FORMAZIONE CONTINUA DEGLI ASSISTENTI SOCIALI;
- La DGE n. 10 DEL 29/12/2022 "CONVENZIONE TRA L'AZIENDA USL TOSCANA CENTRO E LA SOCIETÀ DELLA SALUTE EMPOLESE VALDARNO VALDELSA PER LA GESTIONE DIRETTA E UNITARIA EX ART. 71 BIS L.R. 40/2005 E SS.MM. APPROVAZIONE" che prevede la fruizione del Piano Annuale della Formazione dell'Azienda USL Toscana Centro ('PAF') per gli Assistenti Sociali della SDS EVV

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

- Il Settore Amministrativo
- Il Settore Ufficio di Piano e Affari generali;
- i Responsabili dei Servizi e delle Unità Operative;
- il personale della Società della Salute ampiamente inteso .

Nello specifico è stata garantita la formazione obbligatoria, ai sensi della normativa vigente, in materia di:

- anticorruzione e trasparenza (in particolare sul tema del conflitto di interesse);
- 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, sono state avanzate richieste di formazione generale e specifiche per i singoli ambiti di intervento nei rispettivi settori di competenza:

<p>Iniziative trasversali a tutto il personale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Corso di formazione "Lavorare in equipe" - Formazione sul linguaggio inclusivo sull'immigrazione, il genere, la disabilità, lgbtqi+ - Conoscere e partecipare alla programmazione della Società della salute - Corso informatico su Excel intermedio e avanzato - Corso informatico su l'utilizzo di Word - Formazione sulla " RELAZIONE D'AIUTO IN SITUAZIONI DI CONFLITTO E AGGRESSIVITA'"
<p>Servizio Minori e famiglie</p>	<p>Percorso di formazione e accompagnamento per i neo assunti sul Servizio Minori e famiglie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - principi costituzionali e normativi di riferimento / la documentazione del servizio sociale / Aster Sinss

	<ul style="list-style-type: none"> - comunicare nel servizio sociale / redazione di atti / utilizzo dei canali di informazione (telefono, mail, WA, depositi telematici) / programma di protocollo - il regolamento di accesso ai servizi / i disciplinari di riferimento / la gestione del processo di aiuto (analisi/valutazione/progettazione/verifica) / rapporti con l'ufficio amministrativo - i servizi in appalto e in convenzione (educativa / adb / centro diurni / strutture a bassa soglia / strutture per emergenza abitativa / case rifugio / strutture per minori) - i servizi e le realtà con cui collaboriamo (UFSMIA / Serd / Consultorio / USSM, funzioni della UVMT) - i servizi sociali e il sistema giudiziario (minorile e ordinario) / affidi / adozioni - i servizi sociali in rete con il territorio (protocollo di collaborazione con le scuole / lo sviluppo del programma PIPPI / progettualità)
Servizio persone con disabilità	Riforma Disabilità: le novità del D. Lgs 62/2024 in materia di valutazione multidimensionale e progetto di vita individuale personalizzato
U.O. immigrazione e progetto SAI	<ul style="list-style-type: none"> - INFANZIA E ADOLESCENZA: LEGAMI, APPARTENENZE E MIGRAZIONE (in accordo con il Centro di mediazione etnoclinica Sagara) - Normativa immigrazione: novità introdotte 2024-2025 (avv. Leonora Rossi)
Servizio Anziani Auto e Non Autosufficienti	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione su come affrontare e gestire le DEMENZE e la malattia ALZHEIMER - Formazione su COME IL SERVIZIO SOCIALE PUO' SOSTENERE IL CARE GIVER NELLA CURA DELL'ANZIANO - Formazione su MISURE PREVIDENZIALI SU ANZIANI e DISABILITA'
Servizio Amministrativo	<ul style="list-style-type: none"> - Corso di aggiornamento sull'attuazione del D.Leg 117/2016 "Modalità di esecuzione convenzioni, rendicontazione e adempimenti" - Corso di aggiornamento su D.Leg 36/03 e correttivo al codice degli appalti

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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

ALLEGATI

Allegato n.1 Piano della Performance 2025-2027

Allegato n. 2 Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025-2027

Allegato n.3 Piano del Fabbisogno del personale 2025-2027