



# **SOCIETA' DELLA SALUTE FIORENTINA NORD OVEST**

## **Piano integrato di attività e organizzazione PIAO 2022-2024**

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: 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

Allegati

## 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 2022-2024 tiene conto della più 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;
- l'art. 7, comma 1, lett. a), n. 1), del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 che ha modificato il comma 6 bis del decreto-legge n. 80/2021, prevedendo espressamente che "in sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022";
- 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 lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

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., composta prevalentemente da unità di personale assegnato funzionalmente dagli enti del consorzio.

La Società della Salute, in base a una ricognizione del personale del mese di aprile 2022, risulta composta da n. 2 dipendenti propri.

Il presente PIAO 2022-2024 viene, pertanto, redatto in forma semplificata da parte della Società della Salute Fiorentina Nord Ovest e approvato nella prima seduta utile della Giunta Esecutiva, rappresentando una ricognizione della programmazione dell'Ente secondo lo schema tipo approvato con il decreto ministeriale 24 giugno 2022, entrato in vigore il 15 luglio 2022.

In fase di prima applicazione il PIAO 2022-2024 recepisce gli strumenti di programmazione 2022-2024 già approvati dall'Ente e precisamente:

- a) la Programmazione operativa annuale 2022, approvata con la deliberazione dell'Assemblea dei Soci n. 1 del 25/02/2022;
- b) il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024, approvato con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 3 del 27/04/2022;
- c) il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024, approvato con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 7 del 30/12/2021;
- d) il Disciplinare 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 il decreto del Direttore n. 2 del 10/01/2022.

## 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	<a href="http://www.sds-nordovest.fi.it/home">http://www.sds-nordovest.fi.it/home</a>
Codice Ateco	84.12.10
Codice IPA	sdszfn

## Sezione 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 Delibera dell'Assemblea dei soci n. 4 del 06/03/2020.

Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024 dell'Ente è stato approvato con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 3 del 27/04/2022.

Per quanto riguarda la mappatura dei processi si rinvia all'allegato 1 del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024, con un elenco di quelli principali svolti dalla Società della Salute, considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 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.

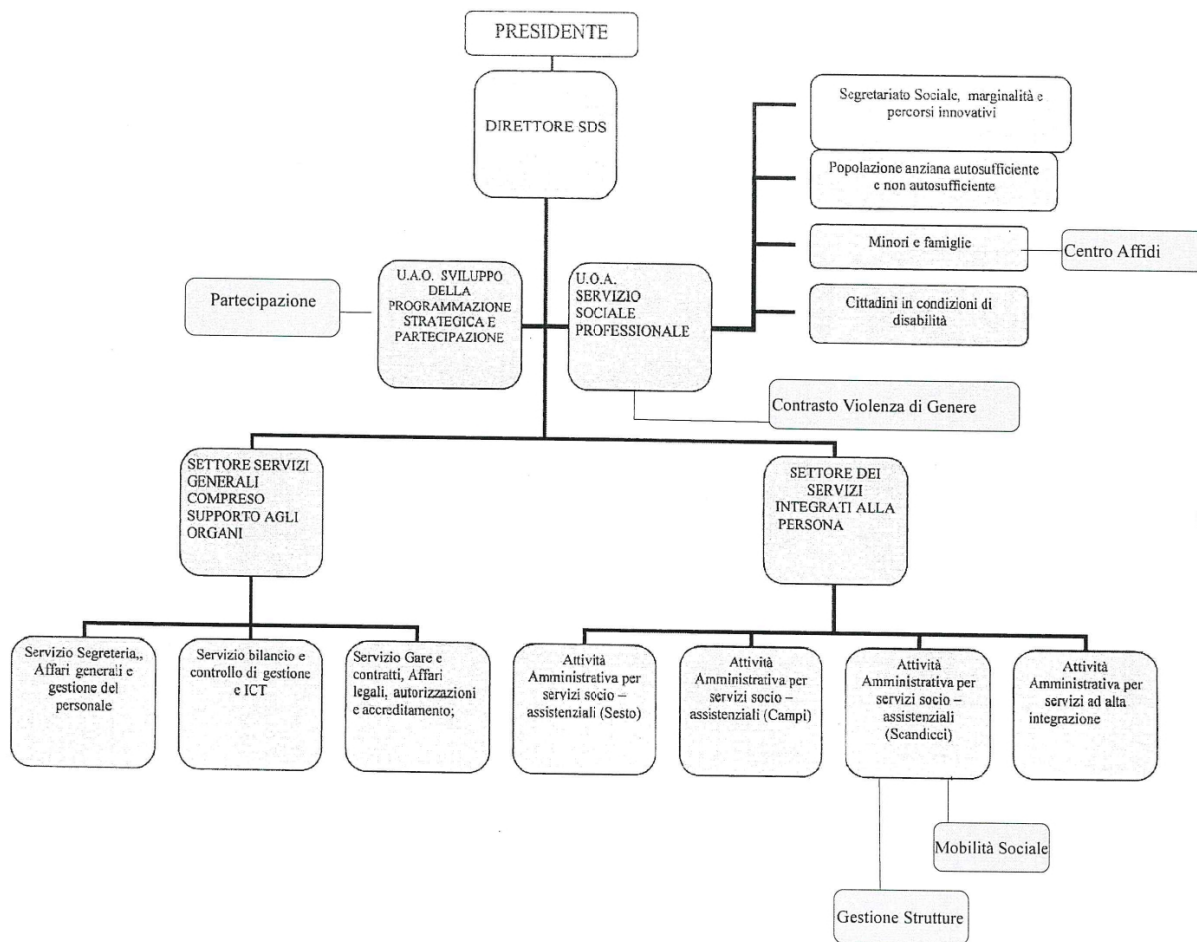
Per soddisfare il principio di integrazione, così come richiamato dal PNA 2019, si richiama anche il Programma Operativo Annuale (POA), approvato con la deliberazione dell'Assemblea dei Soci n. 1 del 25/02/2022, nel quale confluiscono, sotto forma di obiettivi concreti e misurabili assegnati alle strutture e ai relativi responsabili, gli obiettivi strategici indicati dall'Assemblea dei Soci in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Per una più esaustiva valutazione dei contenuti si rinvia, pertanto, alla deliberazione della Giunta Esecutiva n. 3 del 27/04/2022, che approva il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024 e alla deliberazione dell'Assemblea dei Soci n. 1 del 25/02/2022, che approva il Programma Operativo Annuale (POA) 2022-2024.

## Sezione 3: Organizzazione a capitale umano

### 3.1 Struttura organizzativa

Si riporta di seguito l'organigramma della Società della Salute Fiorentina Nord Ovest:



Come risulta dalla delibera di Giunta Esecutiva n. 3 del 27/04/2022, che approva il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024, la Società della Salute, in base ad una ricognizione del personale del mese di aprile 2022, risulta composta da 2 dipendenti propri, 56 unità di personale assegnato funzionalmente dagli enti consorziati, 22 unità di personale acquisito a tempo determinato tramite agenzia di lavoro interinale. .

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.

Sono presenti 12 Posizioni Organizzative, di cui 8 amministrative e 4 di servizio sociale professionale, responsabili dei procedimenti istruttori per le materie di loro competenza:

- Servizio “Segreteria, affari generali e gestione del personale”;
- Servizio “Bilancio e controllo di gestione e ICT”;
- Servizio “Attività amministrativa per servizi socio assistenziali - Polo di Sesto Fiorentino”;
- Servizio “Attività amministrativa per servizi socio assistenziali - Polo di Scandicci”;
- Servizio “Attività amministrativa per servizi socio assistenziali - Polo di Campi Bisenzio”;
- Servizio “Attività amministrative per servizi ad alta integrazione”;
- Unità Organizzativa Autonoma “Sviluppo della programmazione strategica e partecipazione”;
- Unità Organizzativa Autonoma “Servizio sociale professionale”;
- Servizio “Coordinamento segretariato sociale, marginalità e percorsi innovativi”;
- Servizio “Coordinamento “Popolazione anziana autosufficiente e non autosufficiente”;
- Servizio “Coordinamento minori e famiglie”.

### 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, dopo una prima fase di applicazione dello *smart working* emergenziale sin dai primi giorni di *lockdown* a causa della pandemia di COVID-19, ha, il 10 gennaio 2022, approvato il "Disciplinare 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", rinviando alla disciplina di lavoro agile dei rispettivi enti di appartenenza per i lavoratori assegnati funzionalmente alla Società della Salute.

Pertanto, con il presente documento si rinvia al Disciplinare 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 il decreto del Direttore n. 2 del 10/01/2022.

Si precisa inoltre che è volontà di questo ente effettuare anche un successivo aggiornamento del disciplinare approvato con Decreto del Direttore SdS n. 2/2022, che modificherà il criterio di autorizzazione del lavoro in modalità agile, introducendo criteri di natura selettiva.

### **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 2022-2024, approvato con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 7 del 30/12/2021.

### **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.

L'Ente 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:

- Ufficio Affari generali e gestione del personale;
- responsabili di settore;
- dipendenti.

Nello specifico è stata realizzata una formazione obbligatoria, ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- anticorruzione e trasparenza;
- Codice di comportamento;
- GDPR Regolamento generale sulla protezione dei dati;
- sicurezza sul lavoro.

Inoltre, nel 2022 per il tramite del Responsabile per la Transizione digitale, la Società della Salute ha aderito all'iniziativa "Syllabus per la formazione digitale", un programma di formazione digitale del Ministero per la Pubblica Amministrazione, rivolto ai dipendenti pubblici, nell'ambito del Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese".

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.