



**SOCIETA' DELLA SALUTE
AREA PRATESE**

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

Approvato con Delibera di ASSEMBLEA n. del

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 dalla 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 Pratese (Carmignano, Poggio a Caiano, Prato, Montemurlo, Vaiano, Cantagallo e Vernio) 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 da personale messo a disposizione prevalentemente dagli Enti soci del Consorzio (L.R.40/2005) attraverso l'istituto del distacco, comando e assegnazione funzionale.

La Società della Salute, in base a una ricognizione del personale effettuata nel mese di Aprile 2022, non risulta avere dipendenti. La SdS ha attivato un contratto di diritto privato a tempo determinato per la figura del Direttore.

Il presente PIAO 2022-2024 viene, pertanto, redatto in forma semplificata da parte della Società della Salute Area Pratese e approvato nella prima seduta utile della Assemblea, 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.2/2022;
- b) il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024, approvato con la deliberazione della G.E. n. 2 del 21.02.2022

c) il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024, approvato con la deliberazione della Assemblea n. 15 del 09/05/2022;

Inoltre la SdS ha recepito le disposizioni per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile adottato dal Comune di Prato per i propri lavoratori dipendenti e dalla Azienda USL Tc per i propri lavoratori dipendenti;

La SdS utilizza personale messo a disposizione, attraverso l'istituto del comando, distacco o assegnazione funzionale, degli Enti che compongono il Consorzio (Azienda USL Tc e Comuni), oltre ad una unità di personale comandata dalla Regione Toscana, una unità di personale comandata dal Comune di Firenze ed alcune unità operative in somministrazione lavoro.

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

Amministrazione Pubblica	Società della Salute Area Pratese
P.IVA	01975410976
Indirizzo	Via
Responsabile	Direttore Lorena Paganelli
Sito web	https://www.sds.prato.it/
PEC	sdsareapratese@legalmail.it
Codice Ateco	889900
Codice IPA	ssap

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.ssa Lorena Paganelli, designato con Decreto del Presidente della SdS n. 1 del 03.01.2019.

Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024 dell'Ente è stato approvato con la deliberazione della Giunta Esecutiva della SdS n. 2 del 21/02/2022.

Per quanto riguarda la mappatura dei processi si rinvia al 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

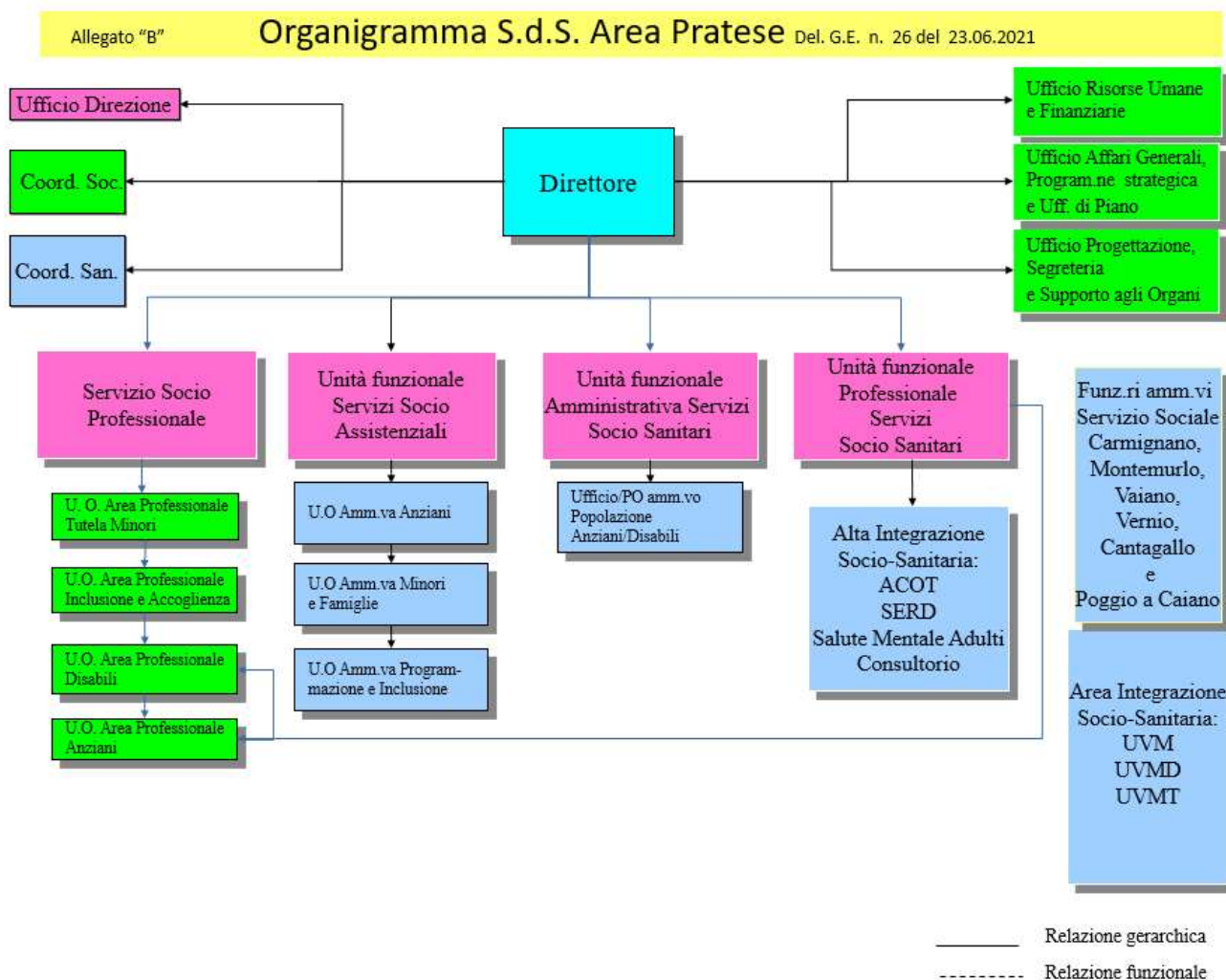
n. 2 del 21/02/2022, nel quale confluiscono, sotto forma di obiettivi concreti e misurabili assegnati alle strutture e ai relativi responsabili, gli obiettivi strategici indicati dall'Assemblea dei Soci in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Per una più esaustiva valutazione dei contenuti si rinvia, pertanto, alla deliberazione della Giunta Esecutiva n. 2 del 21/02/2022 che approva il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024.

Sezione 3: Organizzazione a capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

Si riporta di seguito l'organigramma della Società della Salute Area Pratese:



Come risulta dalla delibera di Giunta Esecutiva n. 2 del 21/02/2022, 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 non avere propri dipendenti. La SdS Area Pratese risulta composta:

- dal Direttore con contratto privato a tempo determinato,
- numero 5 unità di personale profilo professionale Amministrativo assegnato funzionalmente dalla Azienda USL Toscana centro,
- numero 5 unità di personale profilo professionale Amministrativo in comando dai Comuni facenti parte del Consorzio,

- numero 10 unità di personale profilo professionale Amministrativo in distacco dai Comuni facenti parte del Consorzio,
- numero 3 unità di personale profilo professionale Amministrativo acquisito a tempo determinato tramite agenzia di lavoro interinale,
- 1 unità profilo professionale funzionario statistico-informatico in comando dalla Regione Toscana, numero 8 unità di personale profilo professionale Assistente Sociale in comando dai Comuni facenti parte del Consorzio,
- numero 32 unità di personale profilo professionale Assistente Sociale in distacco dai Comuni facenti parte del Consorzio;
- numero 1 unità profilo professionale Assistente Sociale in comando dal Comune di Firenze
- numero 1 unità di personale Dirigente Amministrativo comandata al 50% dal Comune di Prato .

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

Sono presenti numero 5 Posizioni Organizzative, di cui 3 amministrative e 2 di servizio sociale professionale, responsabili dei procedimenti istruttori per le materie di loro competenza: quali

- contabili/ragioneria
- programmazione e ufficio di piano
- servizio sociale professionale
- disabilità
- progettazione e segreteria.

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, 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.

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 Deliberazione della Assemblea n. 15 del 09/05/2022.

3.4 Formazione del personale

La Società della Salute Area Pratese 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 gli operatori attraverso la partecipazione del personale a tutti gli eventi formativi organizzati dagli Enti componenti il Consorzio SdS; ai quali eventi parteciperà anche il personale in somministrazione, in relazione

alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto. Gli ambiti in cui il personale riceve la formazione sono: anticorruzione e trasparenza, codice di comportamento, regolamento generale sulla protezione dei dati, sicurezza sul lavoro.

L'Ente si adopera affinché la formazione sia accessibile a tutto il personale per il costante miglioramento delle professionalità individuali.

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.