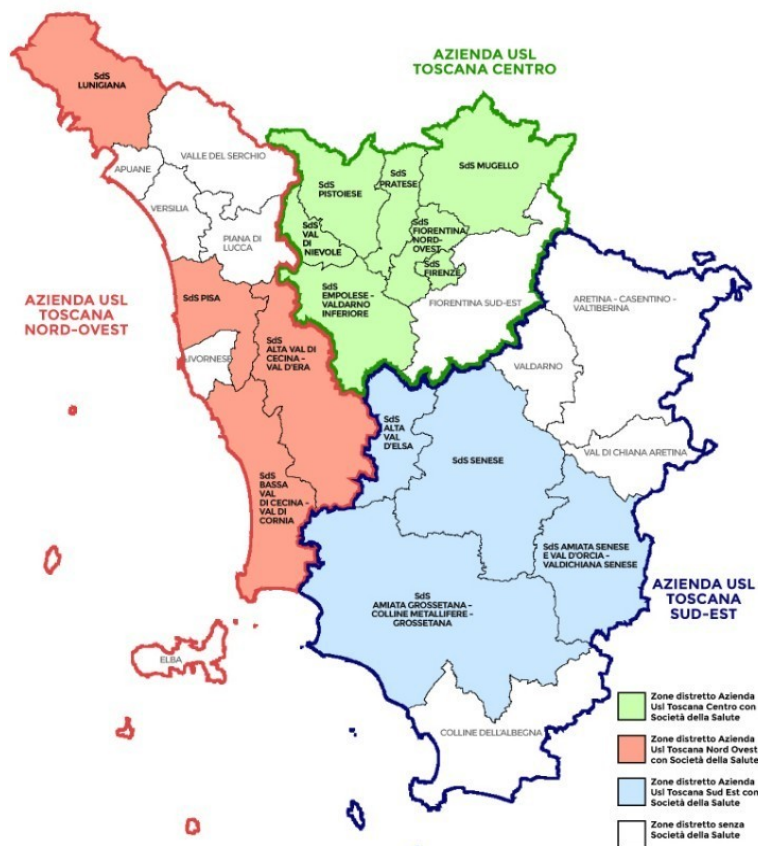


# SOCIETA' DELLA SALUTE DELLA ZONA ALTA VAL D'ELSA

(Consortio tra i Comuni di Casole d'Elsa, Colle Di Val d'Elsa, Poggibonsi, S.Gimignano, Radicondoli e la A.U.S.L.Toscana sud est)

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025



Approvato con Deliberazione delle Giunta Esecutiva n. 2 del 22/03/2023

## Indice generale

PREMESSA.....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DEL CONSORZIO E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....	4
1.1. Analisi del contesto esterno.....	5
1.2. Analisi del contesto interno.....	7
1.2.1 Organigramma dell’Ente.....	9
1.2.2 La mappatura dei processi.....	10
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	11
2.1 Valore Pubblico.....	11
2.2. Performance.....	11
2.3. Rischi Corruttivi e trasparenza.....	12
2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione.....	12
2.3.2 Sistema di gestione del rischio.....	16
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.....	16
2.3.4 Monitoraggio sull’idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.....	21
2.3.5 Programmazione della trasparenza.....	22
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	22
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell’Ente.....	22
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	22
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria.....	22
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	22
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	22
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale.....	22
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale.....	23
4. MONITORAGGIO.....	23

## **PREMESSA**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;

- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

## **1. SCHEDA ANAGRAFICA DEL CONSORZIO E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO**

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 Sud Est e dagli Enti territoriali Comunali che sono presenti nell'area di riferimento dell'Azienda USL stessa che intendono aderirvi.

In particolare la SdS alta Val d'Elsa è composta dall'Azienda USL Toscana Sud Est e dai Comuni di Casole d'Elsa, Colle di Val d'Elsa, Poggibonsi, Radicondoli e San Gimignano

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, il quale proseguirà anche nell'anno 2023, volto all'attuazione della gestione diretta dei contenuti minimi di cui alla lettera c) (attività socio sanitarie ad alta integrazione sanitaria e prestazioni sanitarie a rilevanza sociale individuate dal PISSR) e lettera d) (attività di assistenza sociale comprese nel nomenclatore delle prestazioni sociali) del comma 3 dell'art. 71 bis della L.R.T. n. 40/2005 come stabilito anche dal PSSIR 2018-2020.

Nel 2022 inoltre la Giunta Regionale della Toscana ha emanato la deliberazione 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.

Si riepilogano comunque le informazioni anagrafiche della Società della Salute:

## SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Società della Salute Alta Val d'Elsa

Indirizzo: P.zza Cavour,2 – 53036 Poggibonsi (SI)

Sede operativa: Via della Costituzione,30 – 53036 Poggibonsi (SI)

Codice fiscale/Partita IVA: 01287800526

Rappresentante legale: Dr. David Bussagli

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 1

Telefono: 0577994066

Sito internet: [www.sdsaltavaldelsa.it](http://www.sdsaltavaldelsa.it)

PEC: [sds.altavaldelsa@legalmail.it](mailto:sds.altavaldelsa@legalmail.it)

### 1.1. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

La Società della Salute (SdS) dell'Alta Val D'Elsa risulta costituita da 5 "soggetti consorziati": comune di Poggibonsi, comune di Colle Val D'Elsa, comune di Casole D'Elsa e comune di San Gimignano.

La popolazione totale residente nella Società della Salute dell'Alta Val D'Elsa, nel 2022, era pari a 62381 unità.

Come si evidenzia dalla tabella riportata in figura 1.1 la popolazione residente totale, anche se con una minima variazione, è andata diminuendo dal 2017 al 2022. I dati sono coerenti con la diminuzione demografica registrata a livello aziendale e regionale.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Alta Val d'Elsa	63184	63243	63196	62675	62746	62381
Asl Toscana Sud-Est	835760	833634	831480	824041	818148	813144
Toscana	3742437	3736968	3729641	3692555	3692865	3663191

Fig. 1.1 - Popolazione residente totale per anno (Fonte: ARS, 2022)

Ad oggi il 50,9% dei residenti della Zona Alta Val D'Elsa sono donne. Da una valutazione iniziale degli indicatori demografici emerge un quadro generale caratterizzato da una consistente anzianità della popolazione e, contestualmente, da un complessivo buono stato di salute fatta eccezione per il tasso di ospedalizzazione generale dove il dato nella Zona Alta Val D'Elsa risulta peggiore rispetto ai valori regionali e aziendali (Figura 1.2).

Indicatore	Zona	Toscana	AUSL	Peggior RT	Range RT	Migliore RT
Tasso di natalità	<b>6,28</b>	6,10	6,08	4,81		6,90
Indice di vecchiaia	<b>197,12</b>	219,77	232,06	313,10		171,07
Percentuale di over74enni	<b>12,98</b>	13,89	14,19	17,41		11,49
Tasso di ospedalizzazione generale	<b>113,28</b>	100,83	99,13	113,28		82,13
Tasso di mortalità generale	<b>797,47</b>	816,87	813,52	912,12		750,18
Speranza di vita alla nascita	<b>85,97</b>	85,76	85,71	84,83		86,45

**Fig. 1.2 Prospetto di Sintesi indicatori demografici (fonte: Indicatori a supporto del profilo di salute a cura del Gruppo di Lavoro Regionale per la predisposizione del PIS, anno 2021)**

Nel dettaglio dal 2010 al 2020 si è assistito in Toscana, come in Italia, ad una contrazione delle nascite: dal 2008, anno in cui si sono resi manifesti gli effetti della crisi economica, il trend si è accentuato. Nell'Alta Val D'Elsa, nell'arco temporale di 4 anni (dal 2015 al 2019) c'è stato un decremento meno negativo dal 2015 al 2016, mentre si è allineato al trend regionale ed aziendale dal 2016 al 2019, rimanendo però sempre su valori meno negativi.

Per quanto riguarda il ricambio della popolazione, c'è da sottolineare che la Toscana è tra le regioni che hanno l'indice di vecchiaia più alto in Italia; tali valori possono essere spiegati con l'aumento dell'aspettativa di vita e con il calo delle nascite. L'Alta Val D'Elsa, registrando un valore di 197,12 si allinea, anche se con valori leggermente inferiori, alla tendenza regionale (219,77).

La popolazione over 74, in costante aumento nell'ultimo decennio, si è stabilizzata, complice molto probabilmente l'effetto della pandemia da SARS-CoV-2.

Anche il tasso di ospedalizzazione è un indicatore che ci informa sullo stato di salute generale della popolazione e, indirettamente, sul livello di risposta assistenziale e presa in carico che i cittadini trovano sul territorio. Malattie del sistema circolatorio e tumori rappresentano le due principali cause di ospedalizzazione, in Toscana come nel resto d'Italia. Queste due patologie, infatti, causano circa un terzo dell'ospedalizzazione totale. Vi sono però alcune differenze di genere; tra le donne la prima causa di ospedalizzazione è rappresentata dalle patologie oncologiche, mentre tra gli uomini la prima causa di ospedalizzazione è rappresentata dalle malattie circolatorie.

Il trend di diminuzione della mortalità in Zona Alta Val D'Elsa, come pure quello della Toscana, è consolidato da molti anni, grazie ai progressi nella prevenzione e nella cura delle due principali cause di morte, malattie circolatorie e tumori.

Grazie alla costante riduzione della mortalità generale la Toscana ha un'aspettativa di vita alla nascita tra le più alte in Italia e nel mondo. Nel 2018, ultimo anno per il quale sono disponibili dati per Zona, nell'Alta Val D'Elsa la speranza di vita alla nascita risulta per gli uomini 82,41 anni, mentre per le donne 85,97.

La presenza di minori sul territorio dell'Alta val d'Elsa è tendenzialmente più alta rispetto alla media regionale, e in larga parte riconducibile dalla presenza della componente straniera sul territorio. La stabilità matrimoniale è in crescita e questo è un elemento da evidenziare come nota positiva determinata da un rafforzamento delle reti primarie di supporto e quindi un elemento di tenuta del sistema di protezione sociale.

Per quanto concerne l'educazione dell'infanzia e l'istruzione, essi indicano da un lato la necessità di implementare la presenza di servizi (i quali hanno anche un ruolo essenziale di supporto alle famiglie in chiave di conciliazione dei tempi di vita), dall'altro una situazione positiva in relazione al possibile

disagio scolastico, dato direttamente collegato alle bocciature nella scuola secondaria superiore. Le situazioni di disagio familiare invece evidenziano un dato da monitorare costantemente dato che riguarda situazioni delicate che coinvolgono minori allontanati dalle famiglie.

L'incidenza della popolazione straniera nella zona distretto dal 2003 ha sempre avuto un andamento lineare con i valori regionali crescendo costantemente.

Possiamo giudicare fondamentale la presenza dei flussi migratori di stranieri per la tenuta della dinamica demografica, sia in termini numerici (la popolazione è cresciuta negli ultimi venti anni soprattutto grazie agli stranieri) che di ricambio generazionale (assicurando la presenza di coorti di popolazione più giovane, elemento fondamentale per la dinamicità di un territorio).

Una presenza che porta però con sé anche elementi di forte complessità in termini di integrazione e di accesso ai servizi (e dunque di riorganizzazione degli stessi). Riguardo all'integrazione, è senza dubbio un elemento positivo la sensibile crescita degli iscritti stranieri al sistema di istruzione, quote che sono lievemente aumentate rispetto ai valori regionali.

La non autosufficienza, data la struttura per età della popolazione locale ed il processo di progressivo invecchiamento, sarà una delle sfide più complesse da affrontare per il sistema di welfare locale sia in chiave di prevenzione che di risposta dei servizi. La prevalenza di anziani residenti in RSA permanente al 2021 (almeno un giorno di assistenza nell'anno) è 8,98, mentre la prevalenza degli assistiti in assistenza domiciliare diretta è 29,33. Questi dati si allineano a quelli aziendali (rispettivamente 9,54 e 24,38) e sono nettamente migliori rispetto a quelli regionali (rispettivamente 7,40 e 22,04).

Per quanto riguarda l'incidenza di disabilità e disabilità grave in Alta Val D'Elsa i valori sono rispettivamente di 3,55 e 1,63, leggermente migliori rispetto all'area vasta (rispettivamente 4,40 e 2). Infine, l'indicatore di inserimento di alunni con disabilità in Zona Distretto risulta essere 4,07, allineato con i valori regionali (4,19) ed aziendali (4,21).

## **1.2. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO**

L'assetto organizzativo dell'Ente è oggetto, con il procedimento sopra indicato per l'attuazione della gestione diretta avviato nel 2021, di profonde mutazioni organizzative, la maggior parte delle quali ancora in corso di definizione.

In particolare gli atti che si sono susseguiti negli anni relativamente all'acquisizione della gestione diretta delle attività indicate dal PSSIR 2018-2020 sono i seguenti:

- l'Assemblea dei Soci della Società della Salute Altavaldelsa ha adottato la deliberazione n. 6 del 19/04/2021, con la quale ha aderito e assicurato la gestione diretta delle attività di cui ai contenuti minimi previsti nel PSSIR 2018-2020 ;
- l'Assemblea della Società della Salute Altavaldelsa, con lo stesso atto n. 6 del 19/04/2021, deliberava, altresì, di avvalersi, per la realizzazione delle attività di cui al punto precedente, della Fondazione Territori Sociali Altavaldelsa in virtù dell'art. 71bis, comma 6, L.R.T. n. 40/2005 e ss.mm.ii. nonché dell'art. 21 dello Statuto della Società della Salute, nonché di quanto espressamente previsto dal PISSR che all'ultimo periodo del paragrafo "ambito di gestione diretta delle funzioni C e D" testualmente recita "le modalità con cui la Società della Salute assicura la gestione diretta tengono conto di quanto previsto ai commi 5 e 6 dell'art. 71 bis ovvero la possibilità per la Società della Salute di avvalersi di enti già costituiti prima del 1° gennaio 2008, sulla base di un contratto di servizio per l'erogazione delle attività di cura e assistenza di competenza, comprese le prestazioni socio-sanitarie già attivate alla stessa data in servizi residenziali e semiresidenziali;

- La Società della Salute Alta Val d'Elsa, su mandato dei Comuni dell'Alta Val d'Elsa, ha gestito indirettamente le attività di cui ai contenuti minimi della lettera c) e la attività di cui alla lettera d) dell'art. 71 bis L.R.T. n. 40/2005 tramite contratto di servizio con la Fondazione Territori Sociali Altavaldelsa, fino al 31/12/2022, data di scadenza di detto contratto;
- I Comuni hanno gestito i servizi sociali di competenza fino al 31/12/2022 tramite contratto di servizio, con la Fondazione Territori Sociali Altavaldelsa (FTSA), con personale comandato dagli Enti soci alla FTSA;
- Con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 39 del 22/12/2022, è stata approvata la convenzione fra ognuno dei Comuni soci e il Consorzio Società della Salute dell'Alta Val d'Elsa, volta a disciplinare i rapporti relativi alla gestione dei servizi, delle strutture e di ogni attività relativi all'area socio assistenziale e socio sanitaria che i medesimi soci le conferiscono o conferiranno e nella quale si stabilisce di acquisire il personale dei Comuni già operante nei servizi e comandato alla FTSA e di concedere alla SDS di avvalersi della FTSA per l'erogazione delle attività di cui alle lettere c) e d) sopra descritte;
- Con deliberazione della Giunta esecutiva n. 40 del 29/12/2022 si stabilisce di approvare l' "Atto attuativo della convenzione tra Società della Salute della Zona Alta Val d'Elsa e Comuni della zona Alta Val d'Elsa" tra Società della Salute della Zona Alta Val d'Elsa e Fondazione Territori Sociali Altavaldelsa con il quale si stabiliscono le modalità di gestione delle attività sopra indicate e si stabilisce inoltre che in fase di prima applicazione, e comunque per il periodo massimo di sei mesi dalla data di entrata in vigore dell'accordo, tutte le unità di personale acquisite dai Comuni sono assegnate temporaneamente a FTSA, al fine di garantire transitoriamente la continuità gestionale e l'erogazione dei servizi secondo l'assetto organizzativo vigente fino al 31/12/2022.
- Con deliberazione della Giunta esecutiva n. 41 del 29/12/2022 si procedeva a determinare in via di prima attivazione, la dotazione organica del Consorzio e si stabiliva di acquisire dai Comuni, soci del Consorzio, n. 18 dipendenti.  
Per quanto riguarda le attività amministrative, servizi generali e di supporto, con Deliberazione n. 1 del 20/01/2022 la Giunta esecutiva SdS approvava l'Accordo di avvalimento tra SdS Alta Val D'Elsa e AUSL Toscana Sud Est per l'anno 2022 con il quale si stabiliva che la SdS si avvale dell'Azienda USL Toscana Sud Est per le seguenti attività:
  - gestione economica e finanziaria (contabilità generale e analitica, bilancio, obblighi fiscali, controllo di gestione, tenuta libri contabili, rendicontazione economica ad enti istituzionali, debiti informativi verso enti istituzionali)
  - gestione del personale (predisposizione cedolino mensile, obblighi previdenziali e fiscali, debiti informativi verso enti istituzionali)
  - • formazione del personale (partecipazione del personale afferente alla SdS ad attività organizzata direttamente dalla AUSL e organizzazione attività formativa specifica su richiesta della SdS)
  - procedure di evidenza pubblica per acquisizione di personale, ove necessario
  - procedure di evidenza pubblica per acquisizione di beni e servizi, per quanto di competenza della AUSL
  - attività di supporto agli organi, segreteria e affari generali (segreteria degli organi, redazione verbali, provvedimenti amministrativi, tenuta libri sociali, regolamenti, procedure, contratti e ogni altra attività amministrativa prevista dalla normativa)
  - attività di supporto all'ufficio di piano per la predisposizione del PIS/PIZ/POA
  - comunicazione (ufficio stampa, aggiornamento e implementazione sito web)
  - adempimenti normativi in tema di:
    - protezione dei dati personali (D.Lgs.196/2003)
    - sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008)



- trasparenza (D.lgs. 33/2013)
- anticorruzione (L.190/2012)

Garantendo lo svolgimento delle attività descritte tramite le strutture organizzative di cui al proprio organigramma/repertorio aziendale, privilegiando, ove possibile, strutture decentrate nell'ambito territoriale della SdS Alta val d'Elsa.

Dai predetti atti, si evince come la SdS Alta Val D'Elsa abbia un'organizzazione complessa ma al tempo stesso molto snella: da un lato si avvale di due enti per la gestione ed erogazione dei servizi ai cittadini: la AUSL Toscana Sud Est per i servizi riconducibili all'alta integrazione socio-sanitaria e la Fondazione Territori Sociali Altavaldelsa per i servizi socio-assistenziali e socio-sanitari; dall'altro si avvale della struttura organizzativa della AUSL Toscana Sud Est che fornisce il supporto per le attività amministrative, servizi generali ecc.

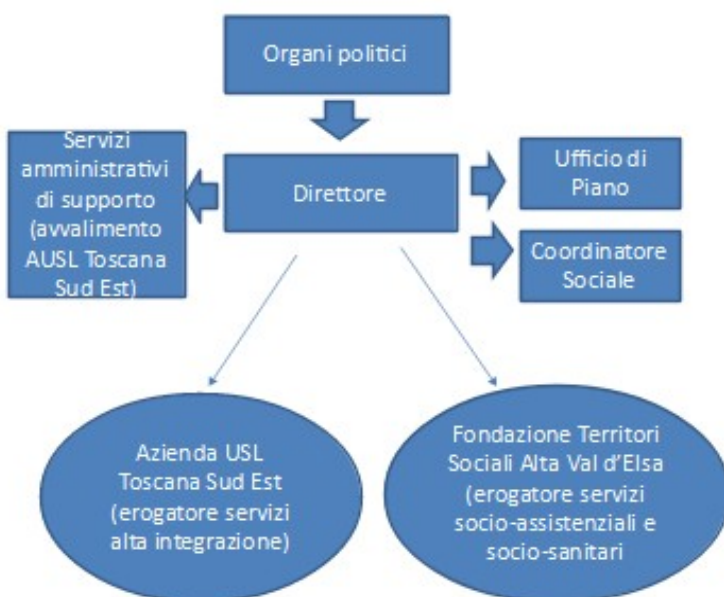
La SdS fino al 31.12.2022 aveva un unico dipendente: il suo Direttore, dal 01.01.2023 come sopra indicato ha acquisito n. 18 dipendenti dai Comuni della Val d'Elsa, che al momento sono in assegnazione temporanea a FTSA.

Con questo tipo di organizzazione si è inteso aderire completamente alle indicazioni della Regione Toscana di non creare duplicazioni di uffici e funzioni rispetto a quelli già presenti negli Enti consorziati.

### 1.2.1 Organigramma dell'Ente



**Organigramma Società della Salute Alta Val d'Elsa**



### 1.2.2 La mappatura dei processi

Vista la fase di cambiamento e la provvisorietà dell'assetto organizzativo sopra descritta e considerato che al momento i processi vengono gestiti con personale in avvalimento con l'Azienda USL Sud Est ed altri gestiti da FTSA per conto di SdS, anche con personale in assegnazione temporanea di SdS a FTSA si ritiene di procedere alla mappatura dei processi a seguito della definizione dei disciplinari previsti nell'atto attuativo della Convenzione tra Comuni e SdS sottoscritto tra SdS e FTSA

Si prende atto inoltre che i servizi in avvalimento con l'Azienda USL Toscana Sud Est sono stati mappati con gli strumenti e in uso dall'Azienda e il personale operante è inserito nei processi di valutazione della performance e della formazione in materia di codice di comportamento e codice etico.

La Fondazione Territori Sociali Alta Valdelsa in qualità di Fondazione a totale partecipazione pubblica è soggetta all'applicazione della L. 190/2013 Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione e del D.lgs. 33/2013 (Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni), pertanto ha provveduto alla redazione del PTPCT comprensivo della mappatura dei processi gestiti.

La mappatura dei processi è un modo efficace di individuare e rappresentare le attività dell'amministrazione, e comprende l'insieme delle tecniche utilizzate per identificare e rappresentare i processi organizzativi, nelle proprie attività componenti e nelle loro interazioni con altri processi.

Come evidenzia Anac, la mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi. L'effettivo svolgimento della mappatura deve risultare, in forma chiara e comprensibile, nel PTPC.

Il risultato atteso fin dalla prima fase della mappatura dei processi è l'identificazione dell'elenco completo dei processi dall'amministrazione, che anche quest'anno ha subito un rallentamento per le motivi legate alla pandemia. E' continuato il lavoro iniziato partendo proprio dalla rilevazione e classificazione di tutte le attività interne.

Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche.

Quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale), mentre quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

L' All. 1 del PNA 2019 di Anac "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi", definisce le aree da mappare:

Elenco delle principali aree di rischio

Aree di rischio	Riferimento	SdS
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Aree di rischio generali - Allegato 2 del PNA 2013, corrispondente ad autorizzazioni e concessioni (lettera a, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012)	Attività non prevista
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico	Aree di rischio generali - Allegato 2 del PNA 2013, corrispondente alla concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi,	Attività previste ed effettuate da FTSA per conto di SdS o da AUSL Toscana Sud Est su fondi specifici:

<b>Aree di rischio</b>	<b>Riferimento</b>	<b>SdS</b>
diretto ed immediato per il destinatario.	ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati (lettera c, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erogazione contributi economici a disabili e/o anziani</li> <li>• Compartecipazione centri diurni disabili e/o anziani</li> <li>• Integrazione rette RSA</li> <li>• Assistenza domiciliare indiretta anziani Non Autosufficienti</li> <li>• Contributi economici ai minori</li> </ul>
Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)	Aree di rischio generali - Legge 190/2012–PNA 2013 e Aggiornamento 2015 al PNA, con particolare riferimento al paragrafo 4. Fasi delle procedure di approvvigionamento	Sopra soglia: convenzione con ESTAR Affidamenti diretti: servizio in avvalimento con AUSL Sud Est
Acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e alla progressione del personale)	Aree di rischio generali - Legge 190/2012–PNA 2013 e Aggiornamento 2015 al PNA punto b, Par. 6.3, nota 10	Convenzione con ESTAR
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)	Servizio in avvalimento con AUSL Sud Est
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)	Non Previste
Incarichi e nomine	Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)	Direttore SdS
Affari legali e contenzioso	Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)	Servizio in avvalimento con AUSL Sud Est

## **2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.1 VALORE PUBBLICO**

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

### **2.2. PERFORMANCE**

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 stabilisce che gli Enti

con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, tuttavia annualmente la Giunta Esecutiva della SdS assegna al Direttore SdS degli obiettivi da raggiungere che insieme alla scheda di Budget elaborata dall'Azienda USL Sud Est, relativa al raggiungimento degli obiettivi di budget della Zona Distretto Alta Val d'Elsa, costituiscono il sistema di valutazione del Dirigente che non prevede comunque alcuna forma di trattamento economico aggiuntivo in corrispondenza del raggiungimento degli obiettivi.

## 2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

### 2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti.

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
Giunta Esecutiva	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Dott.ssa Biancamaria Rossi nominata con Deliberazione dell'Assemblea dei Soci n. 1 del 20.01.2022 il quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti: <u>in materia di prevenzione della corruzione:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;</li> <li>- obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in</li> </ul>	Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale"; ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
	<p>materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012).</li> </ul> <p><u>in materia di trasparenza:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;</li> <li>- segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013;</li> <li>- ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato.</li> </ul> <p><u>in materia di whistleblowing:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ricevere e prendere in carico le segnalazioni;</li> <li>- porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.</li> </ul> <p><u>in materia di inconferibilità e incompatibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive;</li> <li>- segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC.</li> </ul> <p><u>in materia di AUSA:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e</li> </ul>	<p>disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012;</li> <li>- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano".</li> </ul> <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.".</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione</p>

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
	all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.	
<b>Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)</b>	Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante Dr.ssa Biancamaria Rossi il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.	Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.
<b>Titolari di incarico Organizzativo o Posizione</b>	Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità. Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi. Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa. Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione. Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.	Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.
I dipendenti	Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione. Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza	

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
	<p>contenute nella presente sezione del PIAO</p> <p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione .</p>	
Collaboratori esterni	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito.</p>	<p>Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.</p> <p>E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni. all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine</p>

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

SOGGETTI	COMPITI
Assemblea dei Soci e Giunta Esecutiva SdS	Organi di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di

	programmazione strategico – gestionale
Organismo di valutazione (OIV/NIV)	Partecipa al processo di gestione del rischio; considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti; svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013); esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001); verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti. riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
Collegio dei Sindaci Revisori dei conti	Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza. Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria. Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

### 2.3.2 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

La SdS Alta Val d'Elsa in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, provvederà ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio, con il prossimo aggiornamento al presente Piano.

### 2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Si riporta di seguito la programmazione delle misure "generali" di prevenzione della corruzione e trasparenza.

MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORE DI REALIZZAZIONE
Accesso civico	1. Monitoraggio delle richieste di	Per tutta la validità del	RPCT	Registro delle richieste di accesso civico pervenute



semplice, Accesso civico generalizzato, Accesso documentale	accesso civico generalizzate pervenute e verifica del rispetto degli obblighi di legge	presente Piano		
Codice di comportamento	1. Aggiornamento del Codice di comportamento integrativo	Entro il 30/06/2023	RPCT	Codice di comportamento integrativo approvato
	2. Formazione del personale in materia di codice di comportamento	Entro il 31/12/2023	RPCT	Almeno i Dirigenti e le PO (100% Dirigenti e PO)
	3. Monitoraggio della conformità del comportamento dei dipendenti alle previsioni del Codice	Entro il 15/12 di ogni anno	Responsabili	N. sanzioni applicate nell'anno Riduzione/aumento sanzioni rispetto all'anno precedente
Astensione in caso di conflitto d'interesse	1. Segnalazione a carico dei dipendenti di ogni situazione di conflitto anche potenziale	Tempestivamente e con immediatezza	I Responsabili sono responsabili della verifica e del controllo nei confronti dei dipendenti	N. Segnalazioni/N. Dipendenti N Controlli/N. Dipendenti
	2. Segnalazione da parte dei dirigenti al responsabile della Prevenzione di eventuali conflitti di interesse anche potenziali	Tempestivamente e con immediatezza	RPCT	N. Segnalazioni volontarie/N. Dirigenti N. Controlli/N. Dirigenti
Rotazione del personale	1. Rotazione personale e mansioni	Per tutto il triennio di validità del presente Piano	RPCT	Intercambiabilità nelle singole mansioni tra più dipendenti, in modo da creare più dipendenti con le competenze sui singoli procedimenti

	2. Segregazione funzioni	Per tutto il triennio di validità del presente Piano	RPCT	Suddivisione delle fasi procedurali del controllo e dell'istruttoria con assegnazione mansioni relative a soggetti diversi;  Affidare le mansioni riferite al singolo procedimento a più dipendenti in relazione a tipologie di utenza (es. cittadini singoli/persone giuridiche) o fasi del procedimento (es. protocollazione istanze/istruttoria/stesura provvedimenti/controlli).
Conferimento e autorizzazioni incarichi	1. Divieto assoluto di svolgere incarichi anche a titolo gratuito senza la preventiva autorizzazione	Sempre ogni qualvolta si verifichi il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/N. dipendenti  N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti
	2. Applicazione delle procedure di autorizzazione previste dal Codice di comportamento integrativo dei dipendenti	Sempre ogni qualvolta si verifichi il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/N. dipendenti  N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti
Inconferibilità per incarichi dirigenziali	1. Obbligo di acquisire preventiva autorizzazione prima di conferire l'incarico	Sempre prima di ogni incarico	Soggetti responsabili dell'istruttoria del provvedimento finale della nomina o del conferimento dell'incarico  Ufficio personale per	N. dichiarazioni/N. incarichi (100%)  N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)

			controlli a campione	
	2. Obbligo di aggiornare la dichiarazione	Annualmente	Ufficio personale per controlli a campione e acquisizione Casellario Giudiziario e Carichi Pendenti	N. verifiche/N. dichiarazioni (100%)
Svolgimento di attività successiva alla cessazione dal servizio ( <i>Pantouflage</i> )	1. Previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001	Per tutta la durata del Piano	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
	2. Obbligo per ogni contraente e appaltatore, ai sensi del DPR			

	445/2000, all'atto della stipula del contratto di rendere una dichiarazione circa l'insussistenza delle situazioni di lavoro o dei rapporti di collaborazione di cui sopra	Al momento della stipula del contratto	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
	3. Obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle disposizioni dell'art. 53, co. 16- ter, del d.lgs. n. 165/2001 (divieto di <i>pantouflage</i> )	Per tutta la durata del Piano	Ufficio del personale	N. dipendenti cessati/N. dichiarazioni (100%)
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	1. Monitoraggio della attuazione della Misura	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. segnalazioni/N. dipendenti N. illeciti/N. segnalazioni
Formazione	1. Realizzazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codice di comportamento	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. corsi realizzati

Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA	1. Acquisizione della dichiarazione di assenza di cause ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001	Tutte le volte che si deve conferire un incarico o fare un'assegnazione	Responsabili per i dipendenti RPCT per i Responsabili	N. Controlli/N. Nomine o Conferimenti
Indice di trasparenza calcolato sulla base della attestazione annuale dell'Organismo di valutazione	PUBBLICAZIONE	Per tutta la validità del Piano	Dirigenti/ responsabili della pubblicazione dei dati	Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,2
	COMPLETEZZA DEL CONTENUTO			Valore medio come attestato dall'Organismo di valutazione > 1,7
	COMPLETEZZA RISPETTO AGLI UFFICI			
	AGGIORNAMENTO			
	APERTURA FORMATO			

### 2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

### **2.3.5 Programmazione della trasparenza**

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione

Nella tabella di cui all'**Allegato A** del presente Piano, sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

## **3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA - OBIETTIVI DI STATO DI SALUTE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE**

#### **3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere**

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Si procederà ad elaborare gli obiettivi e le azioni di miglioramento nel prossimo aggiornamento al presente Piano.

#### **3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria**

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si procederà ad elaborare gli obiettivi e le azioni di miglioramento nel prossimo aggiornamento al presente Piano.

### **3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

Nel corso di questo anno sarà valutata l'opportunità di disciplinare il lavoro agile anche in considerazione dei profili professionali e della natura delle attività da svolgere che dovranno essere svolte quasi esclusivamente in presenza.

### **3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

#### **3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale**

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione

assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Con deliberazione n. 41 del 29/12/2022 la Giunta Esecutiva ha approvato la Prima determinazione della dotazione organica della SdS a seguito del trasferimento nei suoi ruoli del personale dei Comuni dell'Alta Val d'Elsa e ha provveduto alla prima costituzione delle risorse decentrate.

Tale deliberazione allegata al Presente PIAO costituisce il Piano dei fabbisogni del personale 2023/2025 comprensivo della spesa del personale.

### **3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale**

Come sopra indicato il personale usufruirà delle attività formative previste nel Piano annuale della Formazione.

Nel Corso dell'anno 2023 verranno comunque analizzati i bisogni formativi del personale dipendente SdS

## **4. MONITORAGGIO**

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si procederà comunque al monitoraggio degli obiettivi che la Giunta Esecutiva assegna al Direttore SdS che insieme alla scheda di Budget elaborata dall'Azienda USL Sud Est relativa al raggiungimento degli obiettivi di budget della Zona Distretto Alta Val d'Elsa costituiscono il sistema di valutazione del Dirigente.

Saranno inoltre monitorati gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza indicati al punto 2.3.3 "Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza" del presente Piano, con la frequenza ivi indicata.