



SOCIETA' DELLA SALUTE FIORENTINA NORD OVEST

Piano integrato di attività e organizzazione PIAO 2023-2025

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

Approvato con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. **6** del **31/03/2023**

Sommario

Premessa

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Programmazione Valore pubblico e programmazione Performance

2.2 Programmazione Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Programmazione Struttura organizzativa

3.2 Programmazione Organizzazione del lavoro agile

3.3 Programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

3.4 Formazione del personale

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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 pubbliche.

Il presente PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente, rappresentando una sorta di "testo unico" della programmazione della Società della Salute.

La redazione del PIAO 2023-2025 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;
- il decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132 (*"Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione"*), che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti;
- il comunicato del Presidente Anac del 17 gennaio 2023 che proroga il termine di approvazione del PIAO 2023-2025 al 31 marzo 2023, stabilendo che: *"le amministrazioni e gli altri soggetti tenuti ai sensi della legge 190/2012 non possano essere censurati per il ritardo nell'adozione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO qualora, anche prima della conclusione dell'iter normativo di cui sopra, facciano affidamento sul termine del 31 marzo 2023 per l'adozione del PTPCT e del PIAO. L'Autorità terrà pertanto conto di tale ultimo termine ai fini della propria attività di vigilanza. Per i soli enti locali, il termine ultimo per l'approvazione del PIAO è fissato al 30 maggio 2023 a seguito del differimento del termine per l'approvazione del bilancio al 30 aprile 2023 disposto dalla legge 29 dicembre 2022, n. 197 (art. 1, co. 775)"*.

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.. Sulla base dell'ultima ricognizione interna del personale del mese di marzo 2023 si rileva che la Società della Salute è composta da n. 6 dipendenti propri e da n. 18 unità di personale in somministrazione. Il personale in assegnazione funzionale (n. 61 unità) risulta invece afferente agli enti consorziati di provenienza come dalle rispettive comunicazioni pervenute tramite Pec.

Per le motivazioni suddette, il PIAO 2023-2025 della Società della Salute viene redatto in forma semplificata e approvato dalla Giunta Esecutiva, rappresentando una ricognizione della programmazione dell'Ente secondo lo schema tipo approvato con il decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132.

Il presente PIAO 2023-2025 recepisce alcuni strumenti di programmazione già approvati dall'Ente e precisamente:

- a) la Programmazione Operativa Annuale (POA) 2023, approvata con la deliberazione dell'Assemblea dei Soci n. 5/2023;
- b) il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024, approvato con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 3/2022.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Amministrazione Pubblica	Società della Salute zona Fiorentina Nord Ovest
P.IVA e C.F.	05517820485
Indirizzo	Via Gramsci 561 a Sesto Fiorentino (FI)
Responsabile	Direttore Andrea Francalanci
PEC	direzione.sds-nordovest@postacert.toscana.it
Email	sds.firenzenordovest@uslcentro.toscana.it
Sito web	http://www.sds-nordovest.fi.it/home
Codice Ateco	84.12.10
Codice IPA	sdszfn

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Programmazione Valore pubblico e programmazione Performance

Per quanto attiene alle sezioni di programmazione Valore pubblico e programmazione Performance si rinvia al Programma Operativo Annuale (POA), approvato con la deliberazione dell'Assemblea dei Soci n. 5/2023, nel quale confluiscono gli obiettivi concreti e misurabili assegnati alle strutture e ai relativi responsabili. Si precisa, inoltre, che tale sezione del PIAO non è prevista per gli Enti fino a 50 dipendenti.

2.2 Programmazione 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 la deliberazione dell'Assemblea dei Soci n. 4/2020.

Come specificato in premessa, per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono previste delle semplificazioni, non essendo tenute a predisporre il piano anticorruzione ogni anno, ma ogni tre anni.

Pertanto, in questa sezione si richiama il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024 dell'Ente, approvato con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 3/2022, dando atto dell'assenza di fatti corruttivi, di modifiche organizzative rilevanti e/o degli obiettivi di performance o di ipotesi di disfunzioni amministrative, come previsto dall'art. 6, comma 2, del decreto ministeriale n. 132/2022 e indicato dallo schema di PNA 2022-2024.

Elemento di novità del presente PIAO 2023-2025 è la nomina del soggetto indicato come sostituto del RPCT, in caso di sua temporanea e improvvisa assenza, e individuato nella P.O. Ufficio Affari Generali della Società della Salute Fiorentina Nord Ovest.

Per quanto attiene la mappatura dei processi, prevista all'allegato 1 del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024, se ne conferma la validità anche per il triennio 2023-2025. Si elencano di seguito le aree a rischio corruttivo:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni e contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) 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.

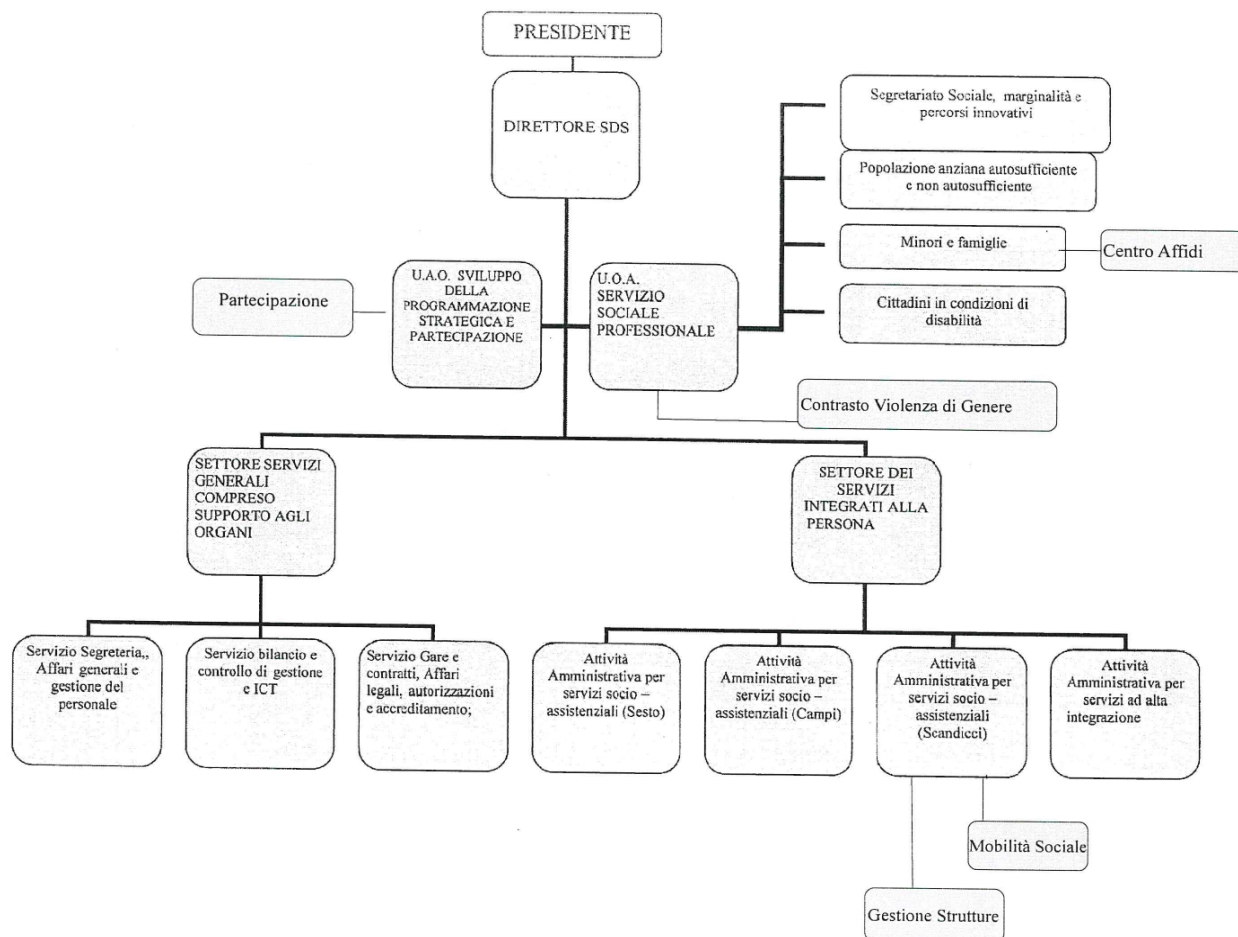
Per una più esaustiva valutazione dei contenuti del I Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e

della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024 si rinvia alla deliberazione della Giunta Esecutiva n. 3/2022 di approvazione dello stesso.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Programmazione Struttura organizzativa

Si riporta di seguito la Macrostruttura organizzativa della Società della Salute Fiorentina Nord Ovest, approvata con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 9/2017.



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.

Come indicato in premessa, dall'ultima ricognizione interna del personale del mese di marzo 2023 si rileva che la Società della Salute è composta da n. 6 dipendenti propri e da n. 18 unità di personale in somministrazione.

La Società della Salute impiega inoltre unità di personale assegnato funzionalmente dagli enti del Consorzio (n. 61 unità), che costituiscono personale dell'ente di appartenenza.

Tra le unità di personale assegnato funzionalmente sono comprese n. 12 Posizioni Organizzative, di cui n. 8 amministrative e n. 4 di servizio sociale professionale, responsabili dei procedimenti istruttori per le materie di loro competenza.

3.2 Programmazione 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 in modalità agile adottati

dalla Società della Salute.

In particolare si evidenzia che la Società della Salute ha approvato, con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 6/2022, successivamente modificata con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 3/2023, il *“Regolamento 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”*, che ha introdotto anche criteri di natura selettiva per l'autorizzazione del lavoro in modalità agile.

Per quanto riguarda i lavoratori assegnati funzionalmente dagli enti del Consorzio alla Società della Salute, costituendo quest'ultimi personale dell'ente di appartenenza, come visto in premessa, si rinvia alla disciplina di lavoro agile dei rispettivi enti.

La Società della Salute Fiorentina Nord Ovest per il personale assegnato funzionalmente ha difatti recepito le disposizioni per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile adottate dai rispettivi Comuni del Consorzio e dall'Azienda USL Toscana Centro per i propri lavoratori dipendenti.

3.3 Programmazione 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 e per il triennio 2022-2024 è stato approvato con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 7/2021.

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

La consistente crescita del volume d'affari e della dimensione della gestione economica consortile registrata in questi ultimi anni, associata all'aumentata complessità del quadro normativo di riferimento e del contesto operativo interistituzionale conseguente alla riforma del Servizio Sanitario Regionale e all'accorpamento delle Aziende USL, ha imposto una rivisitazione degli attuali assetti organizzativi interni, funzionale ad assicurarne l'ottimizzazione, la maggiore qualificazione e il graduale consolidamento, anche in relazione all'ampliamento delle attività a gestione diretta deciso dall'Assemblea dei Soci e comunicato alla Regione Toscana con nota del 30 giugno 2020.

Nello stesso periodo si sono però registrate diverse cessazioni di personale assegnato funzionalmente alla Società della Salute (compresa quella per pensionamento del Dirigente del Settore *“Affari generali e contratti”*, figura rilevante per le funzioni istituzionali afferenti al suddetto Settore) e si è reso necessario far ricorso a forme di lavoro flessibile e/o interinale ai fini del soddisfacimento delle esigenze a carattere eccezionale e temporaneo connesse all'attuazione di programmi e progetti legati all'erogazione di fondi ministeriali o regionali, cui non è stato possibile far fronte mediante l'organico dell'ente.

La Società della Salute nel corso del 2023 intende procedere alla copertura di almeno una delle due figure dirigenziali previste dalla Macrostruttura organizzativa approvata con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 9/2017, nonché a una progressiva riduzione suddette forme di lavoro flessibile e/o interinale.

Ciò nelle more:

- a) dell'attuazione dell'Accordo con l'Azienda USL Toscana Centro per la gestione diretta e unitaria della Società della Salute (secondo lo schema approvato con la deliberazione della Conferenza Aziendale dei Sindaci n. 2/2021), per il quale sono attualmente in corso di definizione le modalità applicative, comprese quelle relative alla determinazione del numero di unità di personale aziendale da assegnare alla Società della Salute;
- b) della valutazione di un possibile percorso di trasferimento del personale comunale alla Società della Salute, secondo il mandato dato alla Direzione dall'Assemblea dei Soci del 28 febbraio 2023, anche in relazione alle nuove disposizioni regionali approvate con la deliberazione della Giunta Regionale n. 1314/2022, che con le *“Linee di indirizzo per la predisposizione del regolamento di organizzazione delle Società della Salute (SdS)”* hanno interessato il tema del personale delle Società della Salute.

In base a quanto suddetto, si allega il Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 (All. 1), come predisposto dal Direttore in funzione dell'ottimale impiego delle risorse professionali e umane della Società della Salute e in coerenza con gli atti di programmazione consortile e con i relativi vincoli di bilancio.

3.4 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 i dipendenti assunti direttamente dalla Società della Salute, per il personale in somministrazione e per il personale in assegnazione funzionale dagli enti del consorzio, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto.

La programmazione e la gestione delle attività formative sono altresì condotte tenendo conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

La Società della Salute si adopera affinché la formazione sia accessibile a tutto il personale per il costante miglioramento delle professionalità individuali, garantendo il pieno accesso alle attività formative anche al personale in lavoro agile.

Le priorità strategiche della Società della Salute 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 della Società della Salute sono:

- l'Ufficio Affari generali e gestione del personale;
- i responsabili di settore;
- personale dipendente e assegnato alla Società della Salute.

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.

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 dei responsabili di settore nelle diverse materie trattate dei singoli uffici.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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