

**SOCIETA' DELLA SALUTE AMIATA SENESE e VAL D'ORCIA VALDICHIANA SENESE**  
*Comuni di Abbadia San Salvatore, Castiglione d'Orcia, Piancastagnaio, Radicofani,  
San Quirico d'Orcia,  
Cetona, Chianciano Terme, Chiusi, Montepulciano, Pienza,  
San Casciano dei Bagni, Sarteano, Sinalunga , Torrita di Siena, Trequanda*  
**Azienda USL Toscana Sud Est**

---

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

## 2023 - 2025



## **INDICE**

### **1 PREMESSA**

### **2 SCHEDA ANAGRAFICA**

- 2.1. Chi siamo
- 2.2. La SDS - Funzioni
- 2.3. Gli organi della SDS
- 2.4. Cosa facciamo
- 2.5. Come operiamo
- 2.6. Il Consorzio – Da chi è costituito
- 2.7. Il PIS – Il Piano Operativo Annuale 2023

### **3. LA PERFORMANCE**

- Attività ordinaria dell'Area Tecnico Amministrativa*
- Personale dell'Area Tecnico Amministrativa assegnato all'obiettivo*
- Attività ordinaria dell'Area di Coordinamento Sociale*
- Personale dell'Area Servizio Sociale Professionale assegnato all'obiettivo*
- Personale dell'area Coordinamento Amministrativo assegnato agli obiettivi strategici e di miglioramento*
- Personale dell'Area Servizio Sociale assegnato agli obiettivi strategici e di miglioramento*
- Integrazione PIAO e Performance*

#### **3.1. RISCHI CORRUTTIVI**

- I soggetti*
- Contesto esterno*
- Analisi del contesto interno*
- Mappatura delle aree generali e specifiche*

#### **3.2. TRASPARENZA**

- Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza*
- Programma Trasparenza*
- Iniziative di comunicazione e diffusione della trasparenza e integrità*
- Processo di attuazione del programma per la trasparenza e l'integrità*
- Accesso civico e documentale*

### **4. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

- Presidi territoriali*
- Segretariato Sociale*
- Servizio di Assistenza Sociale*
- Zona Distretto Amiata Senese e Val d'Orcia Valdichiana Senese*
- Il codice di comportamento*
- Misure di disciplina del conflitto di interessi*
- Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*
- Organizzazione personale*

#### **4.1. FABBISOGNO PERSONALE TRIENNIO 2021/2023**

- Il lavoro agile*

#### **4.2. LE RISORSE FINANZIARIE E LA PROGRAMMAZIONE**

- Contributi dei Comuni*
- Interventi a favore delle personale disabilità*

#### **4.3. LA FORMAZIONE**

#### **4.4. AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE SOCIETA' CIVILE**

*Il Comitato di Partecipazione*

*Collegamento con il Piano Trasparenza e Anticorruzione*

##### **ALLEGATI**

*Allegato 1 – Modulo di richiesta di accesso agli atti ex L.241/90*

*Allegato 2 – Tariffario per rilascio copie*

*Allegato 3 – Modulo di richiesta di accesso civico semplice e generalizzato*

*Allegato 4 - Modulo per la richiesta di intervento del Titolare del potere sostitutivo*

*Allegato 5 – Riferimenti normativi*

*Allegato 6 - Mappature processi*

Il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito in legge dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, è un documento programmatico triennale, con aggiornamento annuale. Il PIAO rappresenta un documento unico di programmazione e governance che assorbe, in ottica di semplificazione e integrazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni ed in particolare, tra gli altri, il Piano della performance, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile – POLA , Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e di promozione della Trasparenza, la programmazione dei fabbisogni formativi, il Piano triennale del fabbisogno del personale. Il Decreto 30.06.2022 n. 132 (GU Serie Generale n. 209 del 07.09.2022, ha definito il contenuto del Piano, ivi incluse le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, come nel caso della nostra SDS.

## **2. SCHEDA ANAGRAFICA DEL CONSORZIO**

### **2.1 Chi siamo**

La Società della Salute dell'Amiata Senese e Val d'Orcia - Valdichiana Senese è un Consorzio pubblico volontario che comprende tutti i Comuni dell'Amiata senese, della Val d'Orcia, della Val di Chiana senese e l'Azienda USL Toscana sud est.

Ha l'obiettivo di:

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

### **2.2. La Società della Salute ha funzioni di:**

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

### **2.3. Gli organi della SDS**

- **L'Assemblea dei Soci** è composta dai rappresentanti legali di tutti gli enti aderenti. Le quote di partecipazione sono determinate per l'ASL nella percentuale pari ad un terzo del

totale, per gli enti locali interessati, secondo le modalità stabilite negli atti istitutivi della SDS.

- **La Giunta esecutiva** è composta da cinque membri e ne fanno parte il Presidente, il Vice Presidente, il Direttore Generale ASL o suo delegato. I restanti componenti sono eletti dall'Assemblea dei Soci tra gli amministratori rappresentanti degli enti locali aderenti.

- **Il Presidente e il Vice Presidente** sono nominati dall'Assemblea dei Soci fra i rappresentanti degli enti locali.

- **Il Direttore** è nominato dal Presidente su proposta della Giunta esecutiva e previa intesa con il Presidente della Giunta Regionale. L'incarico di Direttore è conferito secondo le modalità di cui all'art. 40 bis L.R. 40/2005 e smi.

Il Direttore, per lo svolgimento dei suoi compiti, è coadiuvato da un **Ufficio di Direzione** che assicura il collegamento tra le strutture della SDS medesima e le strutture interessate delle istituzioni aderenti.

- **Il Collegio Sindacale** è composto di tre membri, di cui uno con funzioni Presidente, nominati dall'Assemblea dei Soci. Durano in carica cinque anni e possono essere riconfermati. L'attività è disciplinata dalla legge e dal regolamento di organizzazione e di contabilità della SDS.

#### **2.4. Cosa facciamo**

1. L'Azienda USL Toscana Sud Est assicura, mediante opportuno orientamento dell'attività delle proprie strutture centrali di supporto alla programmazione, controllo e valutazione, la corretta articolazione e alimentazione dei flussi informativi per l'impostazione e il controllo del bilancio della SdS, il monitoraggio delle prestazioni erogate e della domanda complessiva di servizi, il sistema di budgeting ed il sistema di valutazione.

2. La SdS concorda con l'Azienda USL Toscana Sud Est le modalità di integrazione delle attività del Dipartimento di Prevenzione con le attività della SdS, nel quadro di riferimento del Piano Integrato di Salute e nello svolgimento della propria mission.

3. L'Azienda USL Toscana Sud Est assicura, conformemente alla programmazione della SdS ed ai PIS, l'integrazione tra servizi territoriali ed ospedalieri per la definizione di percorsi assistenziali omogenei e personalizzati;

4. La SdS esercita il governo dell'offerta di servizi sociali, sanitari e socio-sanitari territoriali nelle modalità e con la gradualità prevista di cui al comma 1. Il controllo della domanda complessivamente espressa nel territorio, avverrà in stretto accordo con la USL Toscana Sud Est attraverso: a) lo sviluppo, nell'ambito della medicina generale, di modelli organizzativi basati sul lavoro associato e multi professionale e sull'approccio proattivo e l'appropriatezza prescrittiva; b) l'analisi dei bisogni sanitari e socio-sanitari della popolazione di riferimento relativamente alle prestazioni specialistiche, diagnostiche ed ospedaliere; c) il coordinamento delle funzioni finalizzate ad assicurare la continuità assistenziale e la definizione di protocolli operativi, in particolare per i soggetti in dimissione dagli ospedali, favorendo l'integrazione con i progetti sociali, sanitari e socio-sanitari territoriali.

5. Il funzionamento degli organi, le prerogative e le responsabilità degli amministratori, ove non previsti dallo statuto, sono disciplinati da apposito regolamento approvato dall'Assemblea dei Soci della SdS.

#### **2.5. Come operiamo**

La SDS esercita direttamente, tramite le proprie articolazioni organizzative, le funzioni statutarie fin dal momento della sua istituzione e/o secondo tempi e modalità previsti in convenzione. La SDS concorda con l'Azienda USL Toscana Sud Est le modalità di integrazione delle attività del Dipartimento di Prevenzione con le attività della SDS, nel quadro di riferimento del Piano Integrato di Salute e nello svolgimento della propria mission.

La SDS, al fine di assicurare il coinvolgimento diretto delle comunità locali nei compiti di indirizzo, programmazione, governo e gestione di propria competenza, intrattiene rapporti di consultazione periodica, in particolare sugli atti programmatici fondamentali, con le organizzazioni sindacali, con le organizzazioni del volontariato, di tutela dei diritti degli utenti e del terzo settore operanti in campo sociale e sanitario. La SDS esercita il governo dell'offerta di servizi sociali, sanitari e socio-sanitari territoriali e della domanda complessivamente espressa nel territorio, attraverso:

- a) lo sviluppo, nell'ambito della medicina generale, di modelli organizzativi basati sul lavoro associato e multi professionale e sull'approccio proattivo;
- b) la stipula di accordi con i medici di medicina generale finalizzati ad incentivare obiettivi di qualità e continuità delle cure;
- c) l'analisi dei consumi sanitari e socio-sanitari della popolazione di riferimento relativamente alle tipologie e ai volumi delle prestazioni specialistiche, diagnostiche ed ospedaliere in rapporto al fabbisogno di zona ed alle indicazioni regionali;
- d) il coordinamento delle funzioni finalizzate ad assicurare la continuità assistenziale e la definizione di protocolli operativi, in particolare per i soggetti in dimissione dagli ospedali, favorendo l'integrazione con i progetti sociali, sanitari e socio-sanitari territoriali.

I rapporti tra la SDS e le organizzazioni sindacali sono regolati in coerenza con quanto previsto dalle norme vigenti, ivi compresi i CC.NN.LL. e quelli integrativi aziendali.

La SDS esercita direttamente, tramite le proprie articolazioni organizzative, le funzioni di cui sopra e le altre espressamente stabilite nell'art. 71-bis, con le modalità di cui ai commi da 3-ter a 6 e comma 8 dello stesso articolo 71-bis della Legge Regione Toscana 40/2005.

## **2.6. Il Consorzio**

### **Da chi è costituito**

La SDS Amiata Senese e Val d'Orcia – Valdichiana Senese è composta da n. 15 Comuni , oltre all'ASL Toscana Sud Est, così articolati per territorio:

- L' Articolazione territoriale dell' Amiata Senese e Val d'Orcia comprende cinque comuni: Abbadia San Salvatore, Castiglione d'Orcia, Piancastagnaio, Radicofani, San Quirico d'Orcia.

- L' Articolazione territoriale della Valdichiana Senese comprende dieci Comuni: Cetona, Chianciano Terme, Chiusi, Montepulciano, Pienza, San Casciano dei Bagni, Sarteano, Sinalunga, Torrita di Siena, Trequanda.

La Toscana è tra le regioni più anziane in Italia come dimostrato dai seguenti tre indicatori riferiti all'anno 2022: popolazione con 65 anni o più, età media e indice di vecchiaia.

In merito alla prima grandezza la Toscana, infatti, registra un valore pari a 26,1% rispetto quello nazionale fermo a 23,8%. Per quanto riguarda l'età media, ancora, il dato regionale supera quello nazionale di un anno e mezzo. Infine, il dato più emblematico è rappresentato dall'indice che rapporta il numero di anziani rispetto a quello dei giovani. L'Italia, in generale, ottiene un valore già alto pari al 187,6% ma il dato regionale è decisamente peggiore arrivando difatti a 219,9%.

La popolazione residente al 01.01.2023 in Toscana è di 3.663.191 di cui 11,09% composto da popolazione straniera (n. 406.508).

Gli abitanti di Siena e provincia sono 261.209, di cui 10,83 % stranieri (n. 28.310)

La popolazione totale residente nell'ambito Amiata Senese e Val d'Orcia, - Valdichiana Senese, al 01.01.2023, è pari a 74.951 di cui n. 15.814 residente nell'Articolazione territoriale Amiata Senese e Val d'Orcia e n. 59.137 Articolazione territoriale Valdichiana Senese:

Abbadia San Salvatore 6.023

Castiglione d'Orcia 2.148

Piancastagnaio 3.968

Radicofani 1.065  
San Quirico d'Orcia 2.610  
Cetona 2.516  
Chianciano Terme 6.848  
Chiusi 8.051  
Montepulciano 13.386  
Pienza 2.007  
San Casciano dei Bagni 1.516  
Sarteano 4.476  
Sinalunga 12.128  
Torrta di Siena 7.014  
Trequanda 1.195

I Distretti socio sanitari e Case della Salute:

- Presidio Territoriale presso lo Stabilimento Ospedaliero di Nottola
- Casa della Salute di Chiusi-Cetona
- Casa della Salute di Montepulciano
- Casa della Salute di Sinalunga
- Presidio distrettuale di Torrta di Siena
- Presidio Distrettuale di Trequanda
- Presidio di Chianciano Terme
- Presidio Distrettuale di Pienza
- Presidio Distrettuale di San Casciano dei Bagni
- Presidio Distrettuale di Sarteano
- Poliambulatorio Via Serdini, Abbadia S.S.
- Casa della Salute P.le Michelangelo, Abbadia S.S. ( in trasformazione in Casa della Comunità, progetto sperimentale della Regione Toscana inserito nel PNRR )
- Presidio Distrettuale di Castiglione d'Orcia
- Presidio Distrettuale di San Quirico d'Orcia
- Presidio Distrettuale di Piancastagnaio
- Presidio Distrettuale di Radicofani

## **2.7. Il Piano Integrato di Salute – Piano Operativo Annuale 2023**

A seguito all'approvazione del PSSIR (Piano Sociale e Sanitario Integrato Regionale) ha preso avvio la programmazione pluriennale integrata degli ambiti zionali attraverso l'elaborazione del Piano Integrato di Salute 2020-2022.

Il Piano Integrato di Salute è l'atto zonale di programmazione strategica pluriennale delle materie sanitarie territoriali, sociosanitarie e socio-assistenziali ed è costituito dal Profilo di Salute (che fotografa lo stato di salute del nostro territorio) e dal Piano Operativo Annuale (POA) all'interno del quale sono previste le azioni e i progetti da realizzare negli anni di riferimento.

Con l'approvazione del PIS 2020-2022, sono stati individuati gli Obiettivi di Salute che rappresentano l'elemento centrale della programmazione strategica pluriennale:

- Inclusione sociale e lotta alla povertà
- Potenziamento della rete dei servizi e degli interventi per il benessere e la salute dei minori
- Sostegno alla popolazione anziana: percorsi sulla fragilità/anziani autosufficienti ed assistenza continua alle persone non autosufficienti

- Sostegno all'autonomia ed assistenza delle persone con disabilità nell'intero ciclo di vita
- Gestione della cronicità e prevenzione proattiva della disabilità
- Promozione della salute, stili di vita e benessere della popolazione in ambiente di vita e di lavoro
- Tutelare la qualità del fine vita nel paziente oncologico
- Sensibilizzazione, prevenzione e cura di patologie correlate alle dipendenze da sostanze e comportamenti
- Potenziamento della Società della Salute Amiata Val d'Orcia e Val di Chiana Senese attraverso l'utilizzo del contributo per l'unificazione
- Prevenire l'insorgenza, evitare le ricadute e gestire gli esiti della psicopatologia negli adolescenti e negli adulti

Gli obiettivi di salute definiti nel PIS e mantenuti invariati in quanto a valenza strategica pluriennale, sono resi operativi e concreti attraverso la conseguente programmazione operativa annuale. La Programmazione Operativa Annuale costituisce pertanto la sezione attuativa del PIS, specifica le azioni da attuare nell'anno di competenza ed è condizione per l'attivazione delle risorse ricomprese nel fondo sociale regionale.

Va aggiornata con cadenza annuale ed è composta da due parti:

- I Programmi operativi che possono essere trasversali alle aree o ai settori di programmazione,
- Le Schede di attività che identificano le attività oggetto della programmazione

Gli Obiettivi di salute, i Programmi operativi e le Schede di attività sono connessi tra loro secondo la modalità della programmazione "ad albero", raggruppando le schede di attività in programmi operativi e poi legando ogni programma operativo ad un obiettivo di salute.

Il POA 2023 è stato approvato dall'Assemblea dei Soci con atto n. 4 del 22.03.2023.

### **3.LA PERFORMANCE**

Il Piano della performance, redatto in adempimento del D.Lgs. n.150/2009, è un documento programmatico triennale che individua gli obiettivi specifici ed annuali della Società della Salute Amiata Senese e Val D'Orcia – Valdichiana Senese.

Per il triennio 2023 -2025 per quanto riguarda la gestione delle attività ordinarie si prosegue all'erogazione dei servizi nelle aree di intervento quali:

- Famiglia e Minori;
- Disabilità;
- Anziani;
- Povertà e Disagio adulti
- Immigrati

caratterizzate da una intensa e sempre più articolata offerta di servizi e di progettualità da realizzare, anche con carattere di innovatività, in considerazione delle numerose risorse provenienti da finanziamenti di carattere regionale, ministeriale ed europeo.

In particolare attualmente e nel prossimo triennio la SDS sperimenterà anche la realizzazione di servizi derivanti dai Finanziamenti del PNRR rivolti soprattutto alle fasce più povere della popolazione e in condizioni di marginalità sociale.

Nel periodo di riferimento si prevede l'obiettivo specifico di favorire il trasferimento alla SDS di alcune delle funzioni socio-assistenziali ancora gestite direttamente dai 10 Comuni afferenti alla Articolazione Territoriale Valdichiana Senese e di arrivare alla predisposizione di un Regolamento Unico di accesso ai servizi e di Disposizioni attuative unitarie per tutti i 15 Comuni : a tal fine per l'anno 2023 è stata deliberata una convenzione con Federsanità



Toscana che accompagnerà' la SDS in questo percorso e che comporterà' anche l'omogeneizzazione delle quote capitarie versate dai Comuni per la gestione dei servizi SDS. Si renderà' necessario lavorare nell'ambito della suddetta convenzione anche per valutare le modalità' di passaggio di alcuni servizi socio sanitari e/o ad altra integrazione dall'Azienda Asl alla SDS e del conseguente trasferimento del personale amministrativo e sociale.

La presentazione di una proposta di fabbisogno del personale amministrativo e di Assistenza Sociale della SDS ( già' a partire dal 2024) e di una struttura organizzativa che preveda anche l'individuazione di alcune posizioni organizzative in entrambe le Aree sarà' l'obiettivo conseguente da perseguire per consentire una migliore organizzazione e funzionamento della SDS.

Il bilancio preventivo economico annuale 2023 e preventivo pluriennale 2023\_2025 viene redatto dalla SdS in forma unitaria tra i comuni della nuova zona Amiata Senese e Val d'Orcia - Valdichiana Senese, dopo l'unificazione sancita dalla L.R. 11/2017.

L'aumento delle linee operative e dei servizi offerti comporta, come già' rilevato negli esercizi precedenti, la necessità di rendere adeguata la dotazione di risorse umane, coerentemente a quanto previsto dagli specifici e appositi progetti che hanno tra le proprie finalità anche quella di potenziare i servizi . A questo proposito l'Assemblea ha deliberato, nel novembre 2021 il fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023. Altro personale è stato acquisito sulla Quota Servizi Fondo Povertà a cui dovrebbero aggiungersi unita' di personale amministrativo e di Assistenza Sociale mediante i finanziamenti ministeriali (Fondo Nazionale Non Autosufficienza) e regionali ( Pronto Badante) in corso di erogazione già' a partire dal 2023.

L'articolazione del Piano della performance 2023\_2024 riconferma una prima parte relativa all'attività ordinaria, suddivisa in due aree (coordinamento amministrativo e servizio sociale professionale), che si sviluppa coerentemente alle linee di programmazione di bilancio pluriennale, ed una seconda parte, di natura trasversale alle due aree sopra indicate, che prevede la realizzazione di progetti specifici .

#### **Attività ordinaria dell'Area Tecnico Amministrativa**

Obiettivo: si riconferma il mantenimento degli standard quantitativi e qualitativi dell'Area Tecnico Amministrativa

n.	Descrizione attività	Indicatore	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Peso	Misure prevenzione
1	Atti dirigenziali e degli organi collegiali , loro gestione, definizione procedure di attività in essere, riorganizzazione e implementazione servizi	n. atti	50	50	50	30	Controllo a campione atti, formazione sulle procedure
2	Aggiornamento e rendicontazione mensile su piattaforme specifiche quota servizi fondo povertà e altri progetti assegnati	Verifica file monitoraggio	30	30	30	20	Verifica documentazione e atti predisposti
3	Atti di liquidazione:provvedimenti di spesa a seguito controllo di regolarità fornitura	n. atti predisposti	220	220	220	40	Implementazione sistema monitoraggio

4	Reportistica: predisposizioni e documenti illustrativi bilanci, note informative su servizi e attività	n. report	4	4	4	5	Controllo reportistica
5	Partecipazione attività formative obbligatorie e facoltative – applicazione codice comportamento	Partecipazione attività	3	3	3	5	Individuazione soggetti formatori

### **Personale dell'Area Tecnico Amministrativa assegnato all'obiettivo**

La Società della Salute, in applicazione della DGR 269/2019, svolge le proprie funzioni ed eroga i propri servizi utilizzando personale proprio, personale in assegnazione funzionale dagli enti consorziati e tramite avvalimento di funzioni dall'ASL Toscana Sudest, rinnovato per il triennio 2021-2023 con ampliamento delle funzioni da parte dell'azienda.

Il processo di gestione delle performance per il personale in avvalimento ASL è assicurato dalla stessa ASL Toscana Sudest. Il presente documento è da riferirsi al personale dipendente della SdS in forma diretta.

Ai fini illustrativi della sopra indicata attività ordinaria, si presenta di seguito una ricognizione che implica, nel suo insieme la realizzazione degli atti soggetti a misurazione sopra descritti.

- **Affari generali:**

Gestione relazioni, documentazione e corrispondenza con enti soci, coordinamento sistema informativo, gestione casella PEC, aggiornamento piattaforma IPA, adempimenti informativi ISTAT, AUTOPA, ecc, gestione privacy, trasparenza, sicurezza, comunicazione, organizzazione e gestione del personale assegnato. Gestione rapporti con le strutture 'esterne' erogatrici di servizi in avvalimento (ASL Toscana Sud Est).

- **Bilancio:**

Gestione fondi comunali, regionali, statali e comunitari. Allocazione delle risorse in ottemperanza degli atti deliberativi. Monitoraggio periodico dei costi e dei ricavi per singolo servizio. Predisposizioni report informativi.

- **Gestione progetti a finanziamento esterno:**

Analisi bandi, esercizio procedure di costituzione partenariato, gestione tavoli di co-progettazione, predisposizione formulari, gestione relazioni intra-partenariato e con autorità di gestione, gestione attività progettuali, monitoraggio della spesa e predisposizione rendicontazione.

- **Gestione Amministrativa contabile del FNA:**

Analisi del trend storico di spesa, incontri di coordinamento gruppo tecnico, rilevazione bisogni, formulazione proposte di programmazione del fondo. Predisposizione reportistica informativa.

- **Gestione contabile amministrativa dei servizi e nello specifico:**

- Ricoveri temporanei e urgenza: verifiche e contabilizzazioni, rapporti con le strutture.
- Ricoveri in Centri diurni non auto: contabilizzazione e gestione fatturazioni.
- **Servizi domiciliari ADI:** ricezione fogli firma degli operatori domiciliari, smistamento alle Assistenti Sociali di riferimento degli utenti per il controllo delle prestazioni erogate e relativa validazione, ricezione dei fogli firma vistati per regolarità della prestazione, registrazione delle prestazioni orarie erogate per singolo utente, predisposizione prospetto mensile riepilogativo delle prestazioni orarie effettuate, trasmissione del prospetto riepilogativo mensile all'ente attuatore di riferimento, ricezione delle bozze dei documenti di spesa, controllo di coerenza tra quanto

addebitato e quanto dovuto, rilascio nulla osta all'emissione della fattura passiva, ricezione e registrazione della fattura passiva, predisposizione distinta di pagamento.

- **Servizi Residenziali:** monitoraggio periodico della spesa per ciascun servizio, predisposizione e report informativo, rendicontazione amministrativo-contabile della spesa complessiva del FNA alla Regione Toscana. Ricezione e registrazione PAP nell'applicativo gestionale.
- **Predisposizione report** con analisi dei costi e incidenza servizi/popolazione.
- **Procedure di affidamento e gestione dei servizi:**

Predisposizione provvedimenti relativi alle gare di affidamento servizi e conseguenti monitoraggio e controllo amministrativo in coordinamento e collaborazione con il servizio competente per gli adempimenti contrattuali e per le procedure di gara. Attribuzione CIG, verifica regolarità e validità DURC, CUP.

- **Gestione scadenario affidamenti:**

Analisi servizi già erogati o valutazione nuovi servizi per la definizione delle appropriate procedure da attivare. Riunioni di coordinamento per la definizione e predisposizione capitolati d'oneri, predisposizione determinazioni a contrarre, di affidamento, di svincolo cauzione, eventuali atti di integrazione affidamento, variazione o recesso.

Sopralluoghi strutture, incontri con affidatari e predisposizione relativi verbali, attestazioni di regolare esecuzione e certificazioni di fatturato, monitoraggio regolare esecuzione, riunioni d'equipe.

- **Gestione Amministrativo contabile strutture socio-sanitarie, sociali e di socializzazione per anziani, adulti, minori e giovani:**

Registrazione PAI e verifica quote di compartecipazione di pertinenza. Protocollazione e registrazione documenti di spesa, predisposizione e trasmissione documenti di entrata sia per compartecipazioni utenti che per quote sanitarie, registrazione presenze, estrazione file presenze per fatturazione, trasmissione file presenze per fatturazione, verifica importi versati, controllo insolvenze, trasmissione solleciti, predisposizione attestazioni frequenza per utenti, predisposizione certificazioni di spesa per utenti, gestione atipie; es. variazioni consegnatario posta, rimodulazioni importi addebitati. Compilazione questionari ISTAT e Prefettura.

- **Gestione Amministrativa contabile ricoveri definitivi strutture residenziali di ospitalità:**

Ricezione PAP/PARG o altro documento pertinente (es. Ordinanza Tribunale), predisposizione autorizzazione all'ingresso, previsione di spesa per singolo intervento, ricezione e registrazione documenti di spesa, predisposizione provvedimenti di pagamento. Monitoraggio complessivo della spesa.

- **Gestione Amministrativa contabile servizi assistenziali e Socio-sanitari erogati ai cittadini:**

Ricezione e registrazione PAI, monitoraggio prestazioni orarie servizi domiciliari (Assistenza domiciliare, anche a persone disabili, Assistenza educativa territoriale per minori) , erogazione contributi economici straordinari e continuativi, ricezione modulo sulla scelta della modalità di pagamento, predisposizione e trasmissione distinte di liquidazione. Monitoraggio della spesa e comunicazione eventuale disponibilità per nuove erogazioni.

- **Co-progettazione e convenzioni con il Terzo Settore**

Predisposizione Avvisi Pubblici, schemi di progetto e atti convenzionali. Individuazione commissioni di esperti ed esercizio delle sedute di valutazione. Gestione dei tavoli di co-progettazione. Incontri di coordinamento, valutazione caratteristiche dei servizi. Verifica e monitoraggio esiti accordi convenzionali. Eventuale liquidazione rimborsi e rendicontazione per le autorità di gestione degli enti finanziatori.

- **Gestione Amministrativo contabile servizi rivolti ai disabili** - trasporti, inserimenti socio-terapeutici, inserimenti centri diurni di socializzazione.

Predisposizione atti di affidamento e convenzioni. Registrazione singoli casi (PARG), comunicazioni di attivazione dei servizi, protocollazione e registrazione documenti di spesa, ricezione e verifica fogli presenza, controllo prestazioni effettuate e relativa verifica coerenza documenti di spesa.

Predisposizione atti di liquidazione e relativi documenti allegati riepilogativi dei beneficiari.

Monitoraggio dei costi, rilevazione presenze per assicurazione INAIL, calcolo retribuzioni nominali, versamento premio assicurativo.

- **Organi di partecipazione:**

Convocazione Comitato di Partecipazione, organizzazione incontri, verbalizzazione esiti, esecuzione provvedimenti conseguenti, progetti di partecipazione rivolti ai cittadini.

- **Gestione del personale**

Gestione assunzione e procedure di selezione. Predisposizione e stipula contratti individuali di lavoro. Registrazione presenze/ assenze del personale e invio dati agli uffici ASL TSE per le attività in avvalimento. Adempimenti informativi su portali dedicati. Attività di coordinamento con le rappresentanze sindacali ai fini della contrattazione decentrata. Attività di segreteria per l'Ufficio Procedimenti Disciplinari. Comunicazioni con i potenziali dipendenti (scorrimento graduatorie) e verifica requisiti per l'impiego.

### Attività ordinaria dell'Area di Coordinamento Sociale

Obiettivo: riconferma mantenimento degli standard quantitativi e qualitativi dell'Area funzionale di coordinamento sociale

n.	Descrizione attività	Indicatore	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Peso	Misure prevenzione
1	Valutazione attività UVM (non autosufficienza)	definizione PAP entro 30 gg dalla segnalazione casi UVM (nuovi casi)	90%	90%	90%	15	Regolamento sulla composizione delle commissioni
	Predisposizione PAI (Piani di assistenza personalizzati)	N° PAI	120	120	120	10	Obbligo di adeguata motivazione in relazione a natura, quantità e tempistica della prestazione
2	Rapporti con le varie Autorità giudiziarie (Tribunale per i Minorenni, Tribunale Ordinario, Procure)	N° relazioni	150	150	150	25	Individuazione e preventiva e oggettiva dei criteri di valutazione
3	Attività di integrazione socio-sanitaria (UVM; UVMD; SMIA; ) per	N° Piani personalizzati	600	600	600	25	Formazione del personale

	stesura PARG, Progetto di Vita, Pap;						
4	Rette RSA per anziani non autosufficienti	rispetto budget assegnato	SI	SI	SI	10	Implementazione sistema monitoraggio progetti finanziati
5	Attività di coordinamento, programmazione e progettazione (incontri, progetti elaborati)	N° attività	60	60	60	15	Formazione del personale

- **Segreteria Sociale amministrativa:**

Segreteria Coordinatore Sociale; gestione personale professionale (banca ore, ferie, malattie, straordinari); protocollo informatico; scadenze Tribunali.

- **Unità Funzionale Assistenza Sociale**

- a) **Area minori:**

Coordinamento Assistenti Sociali area Minori per assegnazione nuovi casi di tutela minorile, monitoraggio e supporto; monitoraggio e controllo di relazioni predisposte dalle Assistenti Sociali da inviare alle competenti Autorità Giudiziarie; predisposizione e monitoraggio di rapporti di integrazione con le Attività Consultoriali e la Salute Mentale Infanzia Adolescenza; rapporti con l'Autorità Giudiziaria; Minori stranieri non accompagnati – rapporti con Questura/Prefettura ed Enti gestori e monitoraggio minori; rapporti con la Regione; Predisposizione e monitoraggio dei PAI elaborati dalle Assistenti Sociali; Progetti regionali, nazionali ed europei; Predisposizione procedure condivise con le colleghe Assistenti Sociali provenienti dagli enti gestori; predisposizione procedure con i servizi specialistici dell'ASL; Monitoraggio, supporto e controllo strutture accoglienza per minori; rapporti, controlli e verifiche sulle varie comunità ove inseriti e collocati i minori.

- b) **Area disabilità:**

Monitoraggio delle risorse in collaborazione con la parte amministrativa; Attività di socializzazione, rapporti con Associazioni e Terzo Settore; Inserimenti socio terapeutici e rapporti formazione e preformazione con il Centro per l'Impiego; Monitoraggio e verifiche professionali per RSD, CAP, Centri Diurni e strutture per il "Dopo di Noi"; Predisposizione e monitoraggio dei PARG/PROGETTO DI VITA elaborati dalle Assistenti Sociali per la propria area di competenza; Progetto Vita Indipendente per la parte professionale; Progetto Gravissime Disabilità per le relazioni sociali;

Fondo 0 – 64 per la parte professionale; Fondo Sociale Europeo – Inclusione ed accompagnamento al lavoro; Progetti regionali, nazionali ed europei; Predisposizione, verifica e controllo delle relazioni ed istanze inviate al Giudice Tutelare per la nomina di Amministratore di Sostegno; Raccordo con Salute Mentale Infanzia Adolescenza per attivazione servizi ed attività; predisposizione procedure condivise con le colleghe Assistenti Sociali provenienti dagli enti gestori; predisposizione procedure con i servizi specialistici ASL; Partecipazione gruppi multidisciplinari per predisposizione progetti (PARG e PROGETTI DI VITA) – UVMD per Vita indipendente e Gravissime disabilità. Dopo di Noi- Progetto Fondazione MPS.

- c) **Area disagio:**

Disagio abitativo; riunioni professionali su casi complessi ed emergenze abitative; Equipe

professionali per contributi economici; predisposizione, verifica e controllo delle relazioni ed istanze inviate al Giudice Tutelare per la nomina di Amministratore di Sostegno; Monitoraggio dei PAI; Progetti regionali, nazionali ed europei; Rapporti con l'Autorità Giudiziaria; Predisposizione procedure con i servizi specialistici ASL.

**d) Area anziani:**

UVM, predisposizione schede sociali e PAP; Rapporti con Punto Unico Accesso (PUA); Coordinamento colleghe Assistenti Sociali per le convocazioni in UVM, le pratiche, le richieste di aggiornamenti o verifiche sulle schede sociali; Monitoraggio del Fondo Non Autosufficienza (FNA) per la parte professionale; Coordinamento riunione con Assistenti Sociali per confronto schede ed omogeneizzazione punteggi; Progetti regionali, nazionali ed europei; Predisposizione e monitoraggio dei PAP per RSA/RA/CD/AD; predisposizione procedure con i servizi specialistici ASL;

- **Partecipazione** ad attività di gare, manifestazioni d'interesse per la competente parte professionale/tecnica.
- **Servizi Domiciliari:** Controllo fogli firma, Piani Assistenziali, riunioni con Cooperativa e parte amministrativa.
- **Rapporti con il Dipartimento di Servizio Sociale dell'ASL TSE.**

Riunioni di coordinamento di Area Vasta, formazione, collaborazione in gruppi di lavoro e studio di nuove norme e finanziamenti regionali, nazionali ed europei.

**Personale dell'Area Servizio Sociale Professionale assegnato all'obiettivo**

Come già specificato al Cap. 1.1, la Società della Salute, in applicazione della DGR 269/2019, svolge le proprie funzioni ed eroga i propri servizi utilizzando personale proprio, personale in assegnazione funzionale dagli enti consorziati e tramite avvalimento di funzioni dall'ASL Toscana Sudest. Per il personale dipendente dell'ASL Toscana Sudest, il processo di gestione delle performance è assicurato dalla stessa ASL Toscana Sudest. Il presente documento è da riferirsi al personale dipendente della SdS in forma diretta.

**Progetti strategici e di miglioramento**

n.	Descrizione attività	Indicatore	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Peso	Misure prevenzione
1	Attuazione del percorso di trasferimento delle funzioni socio-assistenziali di tutte le 15 Comuni alla SDS	Rispetto delle indicazioni normative stabilite dalla Regione Toscana	SI	SI	SI	40	Applicazione convenzione con Federsanità e verifica supervisori
	Individuazione di una quota capitaria unica	Verifica dei costi effettivi di tutti i servizi socio-assistenziali delegati avvalendosi dei professionisti di Federsanità Toscana mediante stipula di convenzione	si	si	si	20	Applicazione convenzione con Federsanità e verifica supervisori
2	Predisposizione di	- Costituzione gruppo	si	si	si	20	Controllo

	un Regolamento Unico delle prestazioni e dei servizi socio-assistenziali	di lavoro per stesura Regolamento Unico entro il 30/06/2023 . - Riunione annuale gruppo di lavoro per verifica applicabilita' del Regolamento e integrazioni /modifiche					normative e supervisione Federsanita'
3	Predisposizione di Disposizioni Attuative omogenee per l'erogazione dei servizi socio-assistenziali in tutto il territorio della SDS	- Costituzione gruppi di lavoro socio-amministrativi per predisposizione Disposizioni Attuative omogenee; - Riunioni periodiche dei gruppi di lavoro socio-amministrativi per verifica applicabilita' delle Disposizioni Attuative e integrazioni /modifiche;	si	si	si	20	Verifica con tutti i Comuni interessati e applicazione normative

### **Personale dell'Area Coordinamento Amministrativo assegnato agli obiettivi strategici e di miglioramento**

n. 2 Assistenti Amministrativi a tempo indeterminato

n. 3 Assistenti Amministrativi a tempo determinato a valere sulla Quota Servizi Fondo Poverta'

### **Personale dell'Area Servizio Sociale assegnato agli obiettivi strategici e di miglioramento**

n. 16 C.P. Assistenti Sociali a tempo indeterminato di cui n. 2 a valere sulla Quota Servizi Fondo Poverta'

n. 2 CP Assistenti Sociali a tempo determinato a valere sulla Quota Servizi Fondo Poverta'

### **Processo di gestione del ciclo della performance**

La programmazione 2023 e' soprattutto orientata all'attuazione dei progetti derivanti dai numerosi finanziamenti regionali, ministeriali ed europei oltre a garantire il mantenimento dei servizi domiciliari, residenziali e semiresidenziali derivanti dall'attivita' ordinaria.

Il sistema di budget e' lo strumento fondamentale che permette di calare gli indirizzi strategici con un meccanismo a cascata articolando e focalizzando i contenuti operativi rispetto al contesto territoriale in un percorso il piu' possibile condiviso. Nel processo di negoziazione del budget si sostanzia la declinazione degli obiettivi strategici nazionali e regionali in tutte le sue diverse articolazioni. Per la SDS sarà prioritaria la presa in carico dei soggetti fragili, la predisposizione di atti per l'erogazione di contributi finalizzati, il miglioramento dell'appropriatezza nella gestione dei percorsi assistenziali favorendo l'integrazione fra servizi e professionisti, la presa in carico dei minori e dei casi di violenza e disagio familiare. Il sistema di valutazione e' integrato con il sistema di budget prevedendo la declinazione di obiettivi chiari e misurabili che rendano possibile indirizzare la performance nel corso del periodo di durata dell'incarico affidato, puntando alla valorizzazione dei punti di forza in costante dialogo con il dirigente di riferimento.

Il funzionamento complessivo del sistema della valutazione organizzativa ed individuale è monitorato dal Nucleo di Valutazione Monocratico, per il quale è stato rinnovato il protocollo per il triennio 2022\_2024 con il Comune di Torrita di Siena.

La coerenza tra il piano della performance e il PIAO sarà assicurata con modalità tale che l'attuazione della trasparenza e dell'integrità costituisca una responsabilità organizzativa oggetto di valutazione collettiva e individuale.

### **Integrazione PIAO e e Performance**

La coerenza tra il PIAO e il Piano della Performance ( inserito nel PIAO ) è assicurata con modalità tali che l'attuazione della trasparenza e dell'integrità costituiscano una responsabilità organizzativa oggetto di valutazione collettiva e individuale. Per facilitare l'implementazione di un programma di iniziative anticorruzione è necessario che le azioni e le misure di prevenzione della corruzione siano traslate in obiettivi organizzativi. E' quindi stato creato un concreto collegamento al Piano della performance, traducendo gli obiettivi strategici relativi all'anticorruzione e trasparenza in obiettivi di performance organizzativa e individuale. Sono stati inseriti nel Ciclo delle Performance obiettivi direttamente correlati alle misure contenute nel PIAO 2023.

Il PIAO 2023/2025 è stato aggiornato in continuità con gli anni precedenti e individua fra gli obiettivi strategici del triennio:

1. Attuazione progetti regionali, europei e ministeriali
2. Partecipazione a gruppi di lavoro per la predisposizione di un Regolamento Unico per l'erogazione dei servizi e delle prestazioni socio-assistenziali;
3. Partecipazione a gruppi di lavoro socio-amministrativi per la predisposizione delle Disposizioni Attuative omogenee in tutto il territorio della SDS;
4. Formazione in materia di piano anticorruzione e piano della Trasparenza
5. Mappature dei processi su formato ANAC
6. Aggiornamento mappatura dei processi

## **3.1. RISCHI CORRUTTIVI**

### **I soggetti**

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della SdS sono:

1. il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (entrambi gli incarichi nel Consorzio in oggetto sono attribuiti al Direttore SdS);
2. il Responsabile Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA);
3. Responsabile Transizione Digitale
4. il supporto amministrativo al Responsabile della prevenzione della corruzione;
5. i Referenti per la prevenzione della corruzione per l'area di rispettiva competenza, qualora venissero nominati;
6. i Responsabili delle misure di prevenzione (Titolari del rischio);
7. il Nucleo Monocratico di Valutazione in accordo con il Comune di Torrita di Siena
8. il personale che opera in avvalimento per la SdS

### **Contesto esterno**

La Società della Salute Amiata Senese e Val d'Orcia Valdichiana Senese ha utilizzato i seguenti dati:

- Provincia di Siena

Scuola Normale di Pisa – Sesto rapporto sui fenomeni corruttivi e di criminalità organizzata in Toscana



L'analisi del contesto esterno è richiesta dal Piano Nazionale Anticorruzione per valutare le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera e per comprendere se queste possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

Oltre agli indicatori specifici sulla criminalità che analizzeremo più avanti, è importante riportare alcune dimensioni (e relativi indicatori) che potrebbero essere utili per la nostra analisi, in quanto ci mostrano la situazione socio/economico/lavorativa del territorio considerato e di conseguenza una eventuale "appetibilità" di esso da parte della criminalità.

### **Lavoro e Benessere Economico**

La provincia di Siena, per quanto riguarda la dimensione lavoro e conciliazione dei tempi di vita e i temi relativi a partecipazione, occupazione, disoccupazione e sicurezza, si presenta con dei valori piuttosto altalenanti e in netto peggioramento rispetto agli anni precedenti, molto probabilmente a causa della pandemia. Difatti, se da un lato, il tasso di inattività 15-74 anni (rapporto percentuale tra le persone non appartenenti alle forze di lavoro (inattivi) nella classe di età 15-74 anni e la corrispondente popolazione residente totale della stessa classe d'età) in provincia di Siena risulta essere il 38,7% nel 2021; un valore preoccupantemente più basso del 12,2% se rapportato a quello nazionale. D'altro canto, sul fronte disoccupazione, nel 2021, così come nel 2020, il territorio senese registra i valori più bassi per tasso di disoccupazione (15-74 anni) e tasso di disoccupazione giovanile (15-34 anni). In particolare il primo (5,9 persone su 100) è più basso del 21,3% se rapportato al valore Toscana e del 37,9% se rapportato al dato Italia, mentre il tasso di disoccupazione giovanile (15-34 anni) registra un -26,3% se rapportato al dato toscano e -45,3% se comparato col il tasso medio italiano.

La dimensione relativa al benessere economico, a differenza della precedente, registra risultati eccellenti e continui nel tempo. Analizzando il tema reddito emerge come il reddito medio per contribuente senese superi, seppure lievemente, quello italiano e toscano. Stesso andamento si registra per l'importo medio annuo delle pensioni e per le pensioni di basso importo, che rispetto al dato medio italiano segnano valori più alti del 16% circa. Ancora un altro elemento significativo è rappresentato dalla difficoltà economica dove l'indicatore che misura il tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie ci dice che nel senese, nel 2021, la situazione è leggermente migliorata e il suddetto tasso è passato da 0,9 nel 2018, allo 0,8 del 2020 fino ad arrivare allo 0,7 del 2021.

### **Criminalità**

La Provincia di Siena risulta essere 86esima su 106 nella classifica di Lab24 de Il Sole 24 ore sull'indice di criminalità relativa al 2021, una situazione di relativa tranquillità anche se emergono dei fenomeni che è giusto approfondire. In generale, analizzando il trend del totale dei delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria in Provincia di Siena dal 2011 al 2021 si evidenzia un calo del numero dei crimini nel tempo, che aumentano bruscamente nel 2012 e 2013 per poi riscendere gradualmente dal 2013 in poi. Il 2020 è stato un anno particolare, tanto che dal 2019 al 2020 il numero di delitti è sceso del 21%, se però consideriamo che dal 2018 al 2019 il numero di delitti è diminuito solo del 4%, ci rendiamo conto quanto il 2020 corrisponda a un anno peculiare per i delitti, tanto che nel 2021 ricominciano ad aumentare, ed esattamente dal 2020 al 2021 sono aumentati del 14%. Confrontando il trend dei delitti negli ultimi cinque anni, dal 2017 al 2021, in tre ambiti territoriali: Italia, Toscana e Provincia di Siena emerge una situazione tendenzialmente positiva, con una diminuzione del totale dei delitti, sebbene con percentuali diverse, in tutti gli ambiti territoriali e per tutti i periodi considerati: sia nel passaggio dal 2017 al 2021 (calcolando la variazione percentuale dal 2021 al 2017), sia negli ultimi due anni (calcolando la variazione del dato del 2021 con il dato del 2019), che si evidenzia con un calo del totale

dei delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria. Caso particolare, come già detto, è stato il 2020 e quindi l'aumento dei delitti nel passaggio dal 2020 al 2021 potrebbe essere spiegato dal fatto che nel 2020 il numero dei delitti è drasticamente calato a causa della pandemia e del conseguente lockdown.

Selezione periodo	2017	2018	2019	2020	2021	Variazione % 2021/2020	Variazione % 2021/2019	Variazione % 2021/2017
Territorio								
Italia	2.429.795	2.371.806	2.301.912	1.900.624	2.104.114	10%	-9%	-15%
Toscana	176.763	174.784	166.919	128.010	140.460	9%	-19%	-26%
Provincia di Siena	7.942	7.592	7.269	5.749	6.698	14%	-9%	-19%

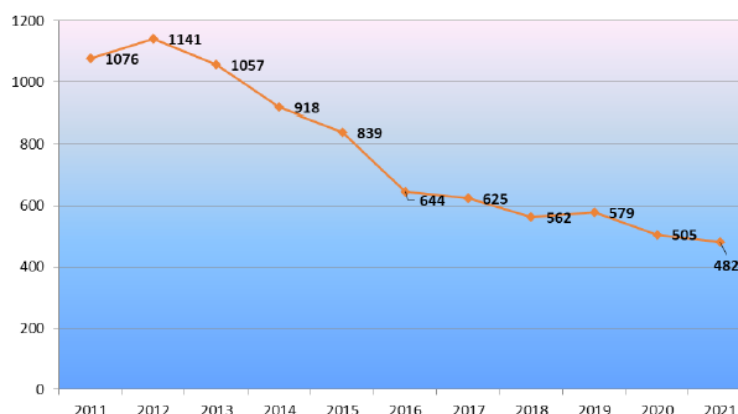
Numero di delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria. Elaborazione Ufficio statistica Provincia di Siena su dati Istat

Per concludere, nei 5 anni considerati, il tasso di delittuosità, cioè il numero dei delitti per 100.000 abitanti, mostra un andamento decrescente con dati medi toscani sempre maggiori di quelli nazionali e nel dettaglio del territorio senese, come per l'ambito nazionale e regionale, si è verificato un decremento del valore considerato passando dai 2961,5 del 2017 ai 2547,5 del 2021.

### Delitti contro la persona

Nell'analisi di questa categoria emerge il quadro di una provincia in cui i delitti totali contro la persona nell'ultimo anno sono diminuiti del 5%, le violenze sessuali del 20% e le violenze sessuali su infra 14enni del 50% e su ultra 14enni del 15%. In aumento invece atti sessuali con minorenni, corruzione minorenni, gli omicidi tentati, gli omicidi colposi e le percosse. Se compariamo invece i dati del 2021 con quelli del 2011, il calo percentuale del totale dei delitti contro la persona è addirittura del 123%.

Positivo il dato che evidenzia la totale assenza durante tutti e dieci gli anni presi in esame, di omicidi volontari per mafia o terrorismo, mentre per furto/rapina viene evidenziato un solo episodio accaduto nel 2013.



Andamento dei delitti contro la persona dal 2011 al 2021 in Provincia di Siena. Elaborazione Ufficio statistica Provincia di Siena su dati Istat

### Delitti contro il patrimonio

Calcolando le variazioni percentuali del 2021 rispetto al 2020 notiamo un aumento nel totale di tutti i delitti del 17% e in particolare un aumento dei delitti contro il patrimonio.

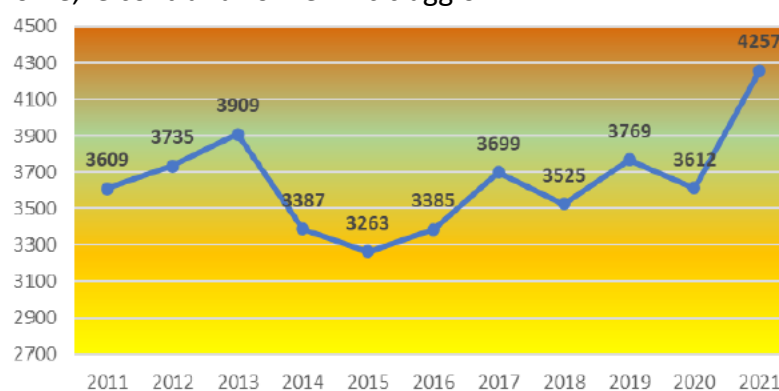
La variazione % dal 2021 al 2019 determina un calo nel totale dei delitti del 33%, e un calo anche in molti altri delitti, ma un aumento del numero dei furti con strappo, di motocicli, di autovetture e di opere d'arte, mentre le estorsioni risultano aumentate addirittura dell'83%. Le estorsioni sono un delitto da monitorare con particolare attenzione in quanto delitto che indirettamente potrebbe essere correlato alla corruzione, come l'usura.

Altra analisi è quella che calcola la variazione dei delitti nel 2021 rispetto al 2011 dove si evidenzia un calo del totale dei delitti del 95% , con un picco di -1100% delle rapine in esercizi commerciali , del -462% dei furti di ciclomotori e di -123% dei reati di ricettazione. In aumento soltanto i furti con strappo, le rapine in abitazioni e le estorsioni.

### **Altri delitti**

Il totale di quelli che definiamo altri delitti (rispetto ai delitti contro la persona e contro il patrimonio) sono aumentati del 15% nel passaggio dal 2020 a 2021 , in aumento anche nel 2021 rispetto al 2019 ed esattamente dell'11%, mentre l'aumento è del 15% se rapportiamo il dato del 2021 con il dato del 2011 (si noti invece che dal 2019 al 2020 erano diminuiti del 4%). Alcune di queste variazioni diventano molto più evidenti nel lungo termine, come ad esempio le truffe e frodi informatiche o i delitti informatici, che hanno registrato un continuo ed esponenziale aumento negli anni, fino a crescere ambedue del 78% in dieci anni.

In aumento anche gli incendi e i danneggiamenti con incendi, mentre tutti gli altri delitti sono diminuiti, e in alcuni casi in maniera consistente, come per la prostituzione e la pornografia minorile, le contraffazioni e il riciclaggio.



Andamento altri delitti dal 2011 al 2021 in Provincia di Siena. Elaborazione Ufficio statistica Provincia di Siena su dati Istat

### **Analisi del contesto interno**

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione. L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Il lavoro in smart working, è consentito per un massimo di gg. 2, in relazione alle esigenze di servizio e alla situazione logistica della sede di lavoro.

La SDS si caratterizza proprio per una serie di servizi erogati all'utenza talvolta come SDS e talvolta come Azienda Sanitaria. E' stata rinnovata per il 2023 la convenzione tra la SDS Amiata Senese e Val d'Orcia Valdichiana Senese e l'ASL TSE per l'organizzazione e l'erogazione dei servizi sociali.

### **Mappatura delle aree generali e specifiche**

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:

Tabella 3– Elenco delle principali aree di rischio

Amm.ni ed Enti interessati	Aree di rischio	Riferimento
Tutti	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)
	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.	Aree di rischio generali - Allegato 2 del PNA 2013, corrispondente alla concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, 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)
	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
	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
	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)
	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)
	Incarichi e nomine	Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)

	Affari legali e contenzioso	Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)
--	-----------------------------	--

In riferimento a quanto sopra, si allegato le seguenti mappature al presente piano:

**1- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario – Area obbligatoria**

1. Erogazione contributi gravissime disabilità
2. Erogazione contributo Vita Indipendente
3. Erogazione contributo InAut
4. Compartecipazione centri diurni disabili
5. Disabilità gravissime
6. Contributi economici
7. Contributi economici minori
8. Contributi inserimenti socio terapeutici disabili articolazione Amiata Senese e Val d'Orcia
9. Contributo inserimento socio terapeutico disabilità
10. Contributi integrazione retta centro diurno anziani
11. Contributi economici strutture residenziali
12. Integrazione rette RA Articolazione territoriale Amiata Senese e Val d'Orcia
13. Assistenza domiciliare indiretta anziani Non Autosufficienti Articolazione territoriale Amiata Senese e Val d'Orcia
14. Integrazione retta strutture residenziali NonAutosufficiente articolazione territoriale Amiata Senese e Val d'Orcia
15. programmazione e progettazione e gestione progetti finalizzati (finanziamento FSE/PON/POR, Regione Toscana, Ministero, fin.ti alla SDS)

**2 – Contratti pubblici**

a) Acquisti dal terzo settore

**3 – Reclutamento personale dipendente -Area obbligatoria**

**4 - Supporto organi istituzionali e di partecipazione – Area specifica**

Le aree acquisti e personale non sono di esclusiva competenza di questo Ente in quanto effettuate su indicazione dall'Ente Consorziato che opera in avvalimento, secondo l'adesione alla Centrale Unica di Committenza (CUC) dell'Unione dei Comuni Valdichiana Senese e con ESTAR.

Per l'area Acquisti terzo settore la SDS, nella costruzione della mappatura, ha tenuto conto dei recenti orientamenti, potendo affidare le concessioni di servizi sociali assicurando alle stesse adeguata pubblicità mediante avviso non dovendo applicare integralmente il codice dei contratti pubblici ma procedure semplificate come si evince anche dal recente parere del Consiglio di Stato 3235/2019.

Per ogni processo rilevato nella mappatura, al fine di misurare l'incidenza dell'evento rischioso sul perseguimento dell'obiettivo, sono stati identificati i possibili eventi rischiosi ad esso connessi sulla base del "Ciclo del risk management": Identificazione del rischio, analisi del rischio, valutazione/ponderazione del rischio, (Risk identification, Risk analysis, Risk evaluation).

In considerazione di quanto sopra specificato, **l'identificazione del rischio** è riferibile ai processi, pur non escludendo in futuro un'analisi più avanzata che consenta di collegare ogni

evento rischioso alle varie fasi e attività che compongono il processo per addivenire una migliore definizione di misure differenziate ed azioni di monitoraggio specifiche.

Al fine di procedere all'identificazione degli eventi rischiosi, sono state utilizzate, quali tecniche e fonti informative, le risultanze dell'analisi del contesto interno ed esterno.

Per l'**approccio valutativo**, ovvero per la valutazione della probabilità di accadimento di un evento rischioso e dell'impatto che esso può generare (ovvero il danno che può generare l'evento al momento del suo verificarsi o nel periodo successivo), sono state prese a riferimento le indicazioni ANAC contenute nell'Allegato 1 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi".

Sulla base anche delle indicazioni di cui alle Linee guida ANCI del 20 Novembre 2019, il giudizio finale del livello di esposizione al rischio è ottenuto come risultato della combinazione logica dei due fattori (probabilità/impatto) a fronte di alcuni indicatori utilizzati come:

- ◆ Livello di interesse esterno;
- ◆ Grado di discrezionalità del decisore: non solo con riferimento all'attribuzione formale, ma inteso nella sua più ampia accezione come ad esempio la possibilità di accelerare o rallentare una pratica;
- ◆ Segnalazioni, reclami;
- ◆ Manifestazione di eventi corruttivi in passato o presenza di gravi rilievi a seguito di controlli interni di regolarità amministrativa;
- ◆ Opacità del processo inteso come mancanza di trasparenza ma anche come mancanza o scarso Know How del processo.

Gli indicatori di misurazione del rischio sono riferiti a:

- salute organizzativa
- salute professionale
- salute digitale
- salute economico-finanziaria

ognuno con il valore attuale % e il valore atteso %

### **3.2. TRASPARENZA**

#### **Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è il Direttore della Società della Salute Amiata Senese e Val d'Orcia.

Con Decreto Presidente SDS n. 2 del 28.12.2021, il Direttore SDS è il Dr. Marco Picciolini

Il RPCT rappresenta, senza dubbio, uno dei soggetti fondamentali nell'ambito della normativa sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza viene nominato di norma tra i Dirigenti amministrativi di ruolo in servizio, scelto preferibilmente fra i Direttori di struttura complessa, adeguatamente formato e soggetto a rotazione, e il relativo nominativo è comunicato all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza viene nominato di norma tra i Dirigenti amministrativi di ruolo in servizio, scelto preferibilmente fra i Direttori di struttura complessa, adeguatamente formato e soggetto a rotazione, e il relativo nominativo è comunicato all'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione).

L'RPCT predispone il PIAO pubblicato sul sito istituzionale della SDS ([sdschianaamiataorcia.it](http://sdschianaamiataorcia.it)) nella sezione apposita e nel "Portale PIAO" dedicato al Piano Integrato di attività e amministrazione, in attuazione dell'art. 13, comma 1, del decreto 30.06.2022.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione svolge le seguenti funzioni:

- elabora la proposta di PIAO, che è adottato dall' Assemblée dei soci della SdS;
- estende le iniziative formative degli enti consorziati in tema di anticorruzione, trasparenza, etica e legalità a tutto il personale di cui si avvale la SdS;
- provvede alla verifica dell'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità;
- propone le modifiche quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività dell'amministrazione;
- programma la rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività ad elevato rischio di reati di corruzione;
- provvede, entro il 15 dicembre di ogni anno, alla pubblicazione sul sito web dell'amministrazione di una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette al Presidente dell'Assemblea dei soci della SdS;
- propone la nomina dei Referenti;
- propone la nomina di gruppi di lavoro.

### **Programma trasparenza**

A seguito del proseguimento del corso di formazione per il personale dipendente e in avvalimento, l'obiettivo nel 2023 è quello di continuare l' implementazione, in avvalimento con l'ASL TSE, della gestione del proprio sito con verifiche periodiche.

Il personale è stato sensibilizzato e responsabilizzato affinché ognuno, per il proprio settore, invii alla segreteria di direzione SDS i documenti previsti nell'Allegato 1 della Delibera Anac 1310/2016 All. 2.

Si indicano gli uffici che inviano alla Segreteria i materiali utili per l'inserimento dei dati richiesti nel sito trasparenza, come detto, gestito in avvalimento dal personale ASL:

- 1) Disposizioni generali – Segreteria SDS
- 2) Organizzazione – Segreteria SDS
- 3) Consulenti e collaboratori – Segreteria SDS
- 4) Personale – Segreteria SDS – Gestioni economiche e finanziarie ASL (avvalimento)
- 5) Bandi di concorso – Segreteria SDS
- 6) Performance – staff Direzione SDS
- 7) Enti controllati - Non di competenza
- 8) Attività e procedimenti – Ufficio servizi sociali e ufficio socio sanitario Asl (avvalimento)
- 9) Provvedimenti - Ufficio servizi sociali e ufficio socio sanitario (avvalimento)
- 10) Bandi di gara e contratti – Segreteria SDS - Ufficio servizi sociali e ufficio sociosanitario Asl (avvalimento)
- 11) Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici - Ufficio servizi sociali e ufficio socio sanitario Asl (avvalimento)
- 12) Bilanci – Segreteria SDS
- 13) Beni immobili e gestione patrimonio – Non di competenza
- 14) Controlli e rilievi sull'amministrazione – Segreteria SDS
- 15) Servizi erogati - Ufficio servizi sociali e ufficio socio sanitario Asl (avvalimento)
- 16) Pagamenti dell'amministrazione – Gestioni economiche e finanziarie (avvalimento)
- 17) Opere pubbliche - Non di competenza
- 18) Pianificazione e governo del territorio - Non di competenza
- 19) Informazioni ambientali - Non di competenza
- 20) Strutture sanitarie private accreditate - Non di competenza
- 21) Interventi straordinari e di emergenza - Non di competenza
- 22) Altri contenuti – Segreteria SDS - Ufficio servizi sociali e ufficio socio sanitario Asl (avvalimento)
  - ◆ Livello di collaborazione del responsabile del processo;
  - ◆ Grado di attuazione delle misure di trattamento;

- ◆ Danno in termini di mancata efficienza, efficacia e qualità dei servizi pubblici o di perdita di fiducia e legittimazione nell'operato pubblico.

La determinazione del "rating finale" ovvero il grado di rischio che è presente in ogni fase del processo in assenza di qualsiasi misura idonea a contrastarlo, ha consentito alla SdS di individuare le priorità di trattamento.

Pertanto, con riferimento alla determinazione del "**rating finale**", ovvero del giudizio finale del livello di esposizione al rischio:

- non disponendo la SdS di serie storiche significative in merito alla frequenza di accadimento di fatti corruttivi attendibili necessari per la valutazione quantitativa, si è privilegiata un'analisi di tipo "qualitativo" basata principalmente sulla conoscenza reale dei fatti e delle situazioni che influiscono sul rischio emerse nel corso degli incontri effettuati, evitando di elaborare il rating attraverso l'attribuzione di un punteggio numerico (scoring);
- al fine di attenuare la soggettività della valutazione, sono stati comunque posti parametri oggettivi come ad esempio le casistiche di eventi realmente verificatesi all'interno della SDS, segnalazioni agli uffici, procedimenti giudiziari in corso, rassegne stampa, livello di informatizzazione delle procedure;
- ci siamo attenuti a principi di natura "prudenziale" al fine di individuare e porre in essere adeguate misure preventive in considerazione che la probabilità del verificarsi di eventi di natura corruttiva non può a priori essere stimata in maniera affidabile;
- tenuto conto che il lavoro è diventato una merce di scambio, ci siamo tenuti su una valutazione "alta";
- si è tenuto conto del confronto tra strutture che hanno effettuato la mappatura e la valutazione del rischio su processi simili.

Per il **trattamento del rischio**, a fronte dei rischi rilevati, sono stati individuati i correttivi e le modalità più idonee di prevenzione del rischio sulla base del principio di sostenibilità economica ed organizzativa delle misure (rapporto costo/efficacia) in considerazione che la tempestiva e trasparente gestione del rischio favorisce il miglioramento continuo dell'organizzazione.

Si rappresenta inoltre, che essendo molte delle attività di gestione dei processi in carico, per avvalimento, alla Azienda USL Toscana Sud Est e/o ad ESTAR, parte della regolamentazione individuata come misura di prevenzione, e parte delle azioni di sensibilizzazione e partecipazione, sono effettuate dalla AUSL -TSE (tale circostanza laddove rilevante è altresì evidenziata in tabella).

### **Iniziative di comunicazione e diffusione della Trasparenza e Integrità**

Nella strategia di prevenzione, assume un ruolo centrale la tempestiva e completa trasmissione al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza di tutti gli elementi, dati ed informazioni che gli consentono di avere contezza di eventi o fattori sintomatici di potenziali situazioni patologiche e di definire le conseguenti misure correttive per rafforzare il sistema di prevenzione.

A tal fine, i Responsabili di struttura e i Referenti devono curare la tempestiva trasmissione al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza di tutte le informazioni utili alla sua attività, tra cui, a titolo di esempio:

- sentenze, provvedimenti, notizie, richieste dell'autorità giudiziaria o degli organi di polizia giudiziaria o di qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o di procedimenti nei confronti dei soggetti a cui il presente Piano si applica (vedi sopra).
- atti di contestazione di illeciti disciplinari e relativi provvedimenti di applicazione della sanzione o di archiviazione e relative motivazioni;



- richieste stragiudiziali o azioni giudiziarie di risarcimento, escluse quelle inerenti la responsabilità medica, salvo che ricorra l'elemento soggettivo del dolo;
- esiti di verifiche interne dalle quali emergano irregolarità, omissioni o illegittimità nello svolgimento delle attività istituzionali o libero-professionali intramoenia;
- richieste di chiarimento della Corte dei Conti;
- rilievi del collegio sindacale;
- notizie relative a cambiamenti organizzativi

### **Processo di attuazione del Programma per la Trasparenza e l'Integrità: il diritto di accesso (in avalimento con ASL Toscana Sud Est)**

Il processo di attuazione del Programma ed il suo monitoraggio, mediante rilevazione delle azioni adottate da parte delle strutture aziendali, anche per il 2022 impegnerà la Responsabile della Trasparenza ad una valutazione complessiva della loro idoneità, intesa come effettiva capacità di "rendere trasparente" l'attività posta in essere. Questo compito è svolto anche dalla Responsabile della Posizione Organizzativa preposta al coordinamento delle azioni per l'integrità e la trasparenza, che svolge l'ulteriore funzione di gestione dell'Ufficio Unico per l'Accesso (UCA).

Occorre ricordare che l'Azienda Usl Toscana Sud Est nel 2022 ha approvato il nuovo regolamento a valenza generale sul diritto di accesso, con delibera nr. 1628 del 27/12/2022 con la finalità di accentrare in un'unica struttura tutti i procedimenti connessi all'accesso civico e di fornire consulenza sulle richieste di accesso documentale; l'Ufficio in questione, negli ultimi anni, è diventato un importante punto di riferimento per tutte le strutture aziendali. Di fatto, un prezioso contributo per la compiuta valutazione dell'idoneità delle azioni di trasparenza, deriva proprio dal costante flusso di informazioni e feedback provenienti dalle richieste di accesso civico generalizzato.

### **Accesso civico e documentale ( in avalimento con ASL Toscana Sud Est )**

Nel maggio 2021 il Centro nazionale di competenza FOIA ha pubblicato un interessante Rapporto sulla giurisprudenza in materia con riferimento al quadriennio 2017-2020; per la lettura completa si rinvia al link

[https://foia.gov.it/fileadmin/notizie/documenti/2021/rapporto-giurisprudenza\\_2017-2020\\_a4\\_v9\\_verificato.pdf](https://foia.gov.it/fileadmin/notizie/documenti/2021/rapporto-giurisprudenza_2017-2020_a4_v9_verificato.pdf). Dal rapporto emerge un quadro sovrapponibile alle problematiche rilevate nel corso degli anni nella pratica, a livello aziendale, dall'UCA - l'Ufficio Unico per l'Accesso - quali ad esempio: la

sindacabilità dell'interesse alla base della richiesta di accesso, l'applicabilità del FOIA alle discipline speciali (ad es., in materia di contratti pubblici), le modalità di bilanciamento fra interessi rilevanti ed eccezioni ricorrenti, come quella sulla protezione dei dati personali, i profili procedurali del dialogo cooperativo con i richiedenti l'accesso. Occorre comunque evidenziare che dall'introduzione del FOIA si registra una diffusa ed incompiuta percezione, da parte dei richiedenti, della diversa "funzione" dell'accesso civico generalizzato, poiché l'analisi delle istanze pervenute all'Ufficio denota spesso il convincimento degli istanti di poter ottenere documenti e dati "non di interesse generale" mediante questa modalità.

Nell'anno 2021 c'è stata 1 sola domanda di accesso civico semplice e n. 5 domande di accesso civico generalizzato, riferito alla Unità Funzionale Assistenza Sociale.

Tuttavia come evidenziato in varie occasioni ai richiedenti - poiché ciascuna forma di accesso è connessa a determinati presupposti tecnico-amministrativi e non può essere fatta valere a titolo diverso rispetto alle previsioni del legislatore, derivando effetti differenti sulla sfera giuridica dei vari soggetti coinvolti (titolari dei dati, controinteressati) - l'UCA, di concerto con la Responsabile della Trasparenza, ha di volta in volta cercato di chiarire tali aspetti anche con richiami alla giurisprudenza dei giudici amministrativi ed a parere espressi

dalla Commissione per l'accesso ai documenti amministrativi e dal Garante per i dati personali.

Per l'anno 2022 sono in programma apposite iniziative di formazione ASL sul diritto di accesso, civico e documentale, che avranno come destinatari i Dipartimenti Amministrativi, lo staff della Direzione Aziendale e il Dipartimento della Prevenzione. La SDS, che è in avvalimento per la formazione, chiederà di far partecipare il proprio personale.

#### **4. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

##### **Presidi territoriali**

Nell'ottica della riorganizzazione dei servizi la SDS ha mantenuto l'attività ordinaria di servizi all'utenza, disponendo la regolamentazione dell'accesso presso le sedi Distrettuali e Case della Salute di seguito indicati, anche mediante contatto e prenotazione al Punto Insieme /Segretariato Sociale:

- Presidio Territoriale presso lo Stabilimento Ospedaliero di Nottola
- Casa della Salute di Chiusi-Cetona
- Casa della Salute di Montepulciano
- Casa della Salute di Sinalunga
- Presidio distrettuale di Torrita di Siena
- Presidio Distrettuale di Trequanda
- Presidio di Chianciano Terme
- Presidio Distrettuale di Pienza
- Presidio Distrettuale di San Casciano dei Bagni
- Presidio Distrettuale di Sarteano
- Poliambulatorio Via Serdini, Abbadia S.S.
- Casa della Salute P.le Michelangelo, Abbadia S.S. ( in trasformazione in Casa della Comunità, progetto sperimentale della Regione Toscana inserito nel PNRR )
- Presidio Distrettuale di Castiglione d'Orcia
- Presidio Distrettuale di San Quirico d'Orcia
- Presidio Distrettuale di Piancastagnaio
- Presidio Distrettuale di Radicofani

##### **Segretariato Sociale**

Per il Servizio di Assistenza Sociale, a seguito del superamento dello stato di emergenza sanitaria, l'orario al pubblico è stato riattivato in tutte le Case della Salute e in quasi tutti i Presidi Distrettuali garantendo l'accesso in forma diretta da parte del cittadino ed anche su appuntamento. La situazione pandemica ha indotto a rivedere le modalità di accesso della cittadinanza al Servizio Sociale, stimolando l'organizzazione e/o una riorganizzazione delle attività dei Punti Insieme e del Segretariato Sociale. In considerazione delle indicazioni di alcune normative Nazionali si renderà necessario rivedere l'organizzazione del PUA, anche in collaborazione con gli operatori socio-sanitari coinvolti.

##### **Servizio di Assistenza Sociale**

Per il triennio 2023 2025 si conferma l'organizzazione del Servizio mediante l'assegnazione del personale SDS nell'ambito di specifiche aree di intervento e presso i Presidi Distrettuali: il mantenimento e, in alcuni casi, l'implementazione dei servizi di assistenza domiciliare socio-assistenziale e socio-sanitaria; dei servizi di educativa domiciliare; degli interventi volti a favorire interventi assistenziali domiciliari intensi e tempestivi; del sostegno al reddito per le famiglie e le persone in difficoltà, degli interventi e progetti innovativi in favore delle situazioni di disagio abitativo anche in considerazione delle progettualità approvate con i

finanziamenti del PNRR. Si conferma l'attività dei tre Centri Diurni di Socializzazione per disabili, e l'orientamento ad investire nelle progettualità previste nell'ambito del Finanziamento del Dopo Di Noi; si conferma altresì l'impegno ad ampliare l'offerta di servizi a supporto della popolazione anziana, anche prevedendo la riapertura del Centro Diurno per anziani non autosufficienti a Chiusi e la valutazione di una possibile apertura del Centro Diurno per anziani non autosufficienti ad Abbadia San Salvatore.

Ampio spazio sarà riservato nel triennio di riferimento alla realizzazione di servizi nuovi e sperimentali nei confronti della popolazione minorile e della famiglia a sostegno delle responsabilità genitoriali e delle situazioni di particolare fragilità in cui sempre più frequentemente si vengono a trovare le famiglie ed i minori.

Infine il Servizio di Assistenza Sociale sarà impegnato ad investire sempre più professionalità nell'ambito della povertà e del disagio socio-economico anche in considerazione della perdita e/o della riduzione di misure di welfare nazionale.

### **ZONA DISTRETTO AMIATA SENESE E VAL D'ORCIA VALDICHIANA SENESE**

Con il Decreto Legge n. 24 del 24 marzo, il Consiglio dei Ministri ha disposto al **31 marzo 2022** la chiusura dello stato di emergenza dichiarato il 31 gennaio 2020 per contrastare la diffusione dell'epidemia da Covid-19 .

La Zona/Distretto/SdS Amiata Senese e Val d'Orcia e Valdichiana Senese si è impegnata anche nel 2022 e continua ad impegnarsi per il contenimento della pandemia , in accordo con quanto disposto dalla Direzione Aziendale, dalle ordinanze regionali e dai DPCM nazionali, assicurando:

- uno stretto monitoraggio attraverso lo screening periodico RSA, RA e CD
- le vaccinazioni COVID nelle RSA
- l'effettuazione tamponi domiciliari per pazienti che non possono recarsi fuori dalla propria abitazione
- l'esecuzione dei tamponi presso le diverse sedi territoriali,
- la presa in carico dei malati COVID attraverso i MMG e le UCA (presenti fino a febbraio 2023),
- l'albergo sanitario destinato a pazienti COVID positivi in fase di dimissione protetta dall'ospedale, clinicamente guariti, ma verosimilmente infettanti; oppure pazienti COVID positivi che, all'insorgenza dell'infezione, risultano paucisintomatici (attivo fino a marzo 2023)
- la continuità ospedale territorio attraverso la costituzione di "BOLLE COVID" territoriali nell'Ospedale di Comunità di Nottola e nel Modica di Abbadia.

### **DISTRETTI**

Le attività nei distretti periferici sono state gradualmente ripristinate in tutti i distretti della Zona con la riapertura di tutte le attività in essere nel periodo prepandemico.

### **PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI NUOVI SERVIZI**

- **INFERMIERE DI FAMIGLIA E DI COMUNITÀ'**

E' stata individuata per ogni infermiere la zona di riferimento con implementazione della cartella clinica integrata in condivisione con i MMG

- **CASA DELLA SALUTE DI MONTEPULCIANO**

A settembre è stata aperta la Casa della Salute a Montepulciano che prevede la sede comune dei MMG e delle attività USL (Punto prelievi, assistenza farmaceutica indiretta, specialistica ambulatoriale: geriatra, psichiatra, dentista, consultorio giovani, assistente sociale).

- **CASA DELLA SALUTE DI SINALUNGA**

In fase di ultimazione degli accordi con i MMG

### **PNRR**

- **CASA DELLA SALUTE CHIUSI**

Presentato un progetto per trasformazione della Casa della Salute di Chiusi in **Casa della Comunità HUB**. Nel mese di novembre è stata individuata una struttura privata che risponde ai requisiti previsti dall'autorizzazione/accreditamento e si sta procedendo alla definizione degli accordi. Parte delle attività sarà trasferita presso altra sede in fase di identificazione

Aperto cantiere per migliorare la sicurezza dello stabile e avviato trasferimento dell'odontoiatria dalla Casa della Salute alla Casa della Salute di San Cristofano in quanto non è stato possibile reperire una struttura idonea nel comune chiusino

- **CASA DELLA SALUTE ABBADIA SS**

Presentato un progetto per trasformazione della Casa della Salute di Abbadia SS in **Casa della Comunità HUB**.

I lavori di riqualificazione e ristrutturazione dei locali presenti nella Casa della Salute sono stati assegnati e dovrebbero partire nei prossimi mesi. Nello specifico riguarderanno:

- ristrutturazione ala denominata "Centro Anziani" da destinare al servizio Consultorio, Continuità Assistenziale/UCA, sala attesa, bagno utenza
- investimenti strutturali per riqualificazione locali residui piano terra e creazione ulteriore ambulatorio;
- permuta fra Viale Serdini e Piazzale Michelangelo con il comune di Abbadia SS
- adeguamento tecnologico
- Il progetto si basa su 5 pilastri:

1) Telemedicina: acquistata nuova strumentazione prevista nel DM 77 + altra strumentazione aggiuntiva

Attivazione stanza per teleconsulto/televisite. Prevista profilazione dei MMG per l'anagrafica dell'USL per attivare servizi quali ADI/ADP e monitorare lo stato di salute dei propri assistiti durante il ricovero in Mo.di.CA

2) Identificazione di uno spazio fisico per favorire la partecipazione del terzo settore, la formazione e l'informazione. Previsti 3 incontri pubblici di cui 1 in Amiata e 2 in Valdichiana per diffondere il DM77 e il PNRR

3) COT: per abilitare in modo bidirezionale la segnalazione del bisogno di continuità ospedale/territorio

- 4) Modello multiprofessionale/multidisciplinare che permette l'integrazione professionale sia nell'assistenza a domicilio che a livello residenziale
- 5) orientamento e formazione con la nascita del Punto Unico di Accesso per una presa in carico condivisa e un maggior orientamento nell'offerta dei servizi

- **COT**

Presentato un progetto per l'attivazione della Centrale Operativa Territoriale all'interno dell'Ospedale di Nottola. I lavori strutturali previsti dovrebbero partire nei primi mesi dell'anno.

## **FINANZIAMENTO ex Art. 20 legge 67/88**

### **PRESIDIO DISTRETTUALE CHIANCIANO TERME**

Demolizione immobile ex ospedale Chianciano Terme e nuova costruzione per servizi Distrettuali + SERD+SMA.

Durante la fase di demolizione e ricostruzione i servizi verranno riallocati in immobili reperiti tramite bando.

In nuovo distretto sarà edificato nello stesso luogo dell'attuale distretto

**Il codice di comportamento ( in avalimento con ASL Toscana Sud Est)**

Con deliberazione n° 1234 del 10 novembre 2016 è stato adottato il Codice di Comportamento della ASL Toscana Sud Est, ai sensi dell'art. 54 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 definito con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio dell'OIV, che ha personalizzato i doveri del codice nazionale, al fine di integrarli e specificarli nella realtà organizzativa dell'Ente.

Cogliendo le indicazioni di ANAC il Codice di Comportamento aziendale è stato aggiornato con Deliberazione n° 1627 del 27/12/2022.

Fino all'intero 2022 tutte le strutture hanno avuto come obiettivo di performance la divulgazione del Codice di Comportamento aziendale, risultato realizzato anche mediante incontri con la diretta partecipazione dei referenti RPCT.

Nel corso del 2022, il RPC ha provveduto, attraverso la diffusione di specifica scheda di report, a richiedere a tutte le strutture che avevano collaborato alla precedente stesura del PTPCT, e comunque la cui gestione afferisce le aree a rischio, di riferire se, durante l'anno in corso, fossero state rilevate violazioni al Codice di Comportamento. Da un'analisi delle relazioni acquisite, non sono emerse violazioni.

Per l'anno 2023 ancora non sono stati confermati gli obiettivi per le strutture aziendali

### **Misure di disciplina del conflitto di interessi ( in avalimento con ASL Toscana Sud Est)**

In continuità con quanto avviato negli anni precedenti, prosegue l'utilizzo e la conservazione della

modulistica relativa alla rilevazione di ipotesi di conflitto di interessi in Azienda, licenziata dal Gruppo di lavoro regionale degli RPCT.

La modulistica consta di n° 7 modelli di dichiarazione di cui all'allegato n° 5 "modulistica rilevazione conflitto di interessi".

La disciplina del conflitto di interessi è stata affrontata anche nell'ambito di iniziative di formazione che si sono tenute nel corso dell'anno 2021, riferite a specifiche "aree a rischio":

Valutazione e trattamento del rischio: analisi di casi nell'Area di 'Farmaceutica dispositivi e altre

tecnologie (ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni)

Valutazione e trattamento del rischio: analisi di casi nell'Area di attività libero professionale e liste di attesa. Sempre nel corso dell'anno 2021 il RPC ha provveduto, attraverso la diffusione di specifica scheda di report, ad un monitoraggio "una tantum" con le strutture aziendali con funzioni operative gestionali nelle aree di rischio per la rilevazione di situazioni di conflitti di interesse/incompatibilità. Il monitoraggio non ha esitato situazioni di conflitto di interesse.

Ritenendo insoddisfacente l'esito del monitoraggio, per l'anno 2022, l'RPC ha posto come obiettivo di budget trasversale a tutte le strutture aziendali l'obiettivo codice "AZ\_B4\_013 - Compilazione report sul conflitto di interesse del personale afferente la struttura" al fine di sensibilizzare tutti i centri di responsabilità aziendali.

### **Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)**

È dovere del dipendente pubblico (art. 7 del Codice di comportamento) segnalare illeciti di interesse generale (non di interesse individuale) di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, in base a quanto previsto dall'art. 54 bis del **d.lgs. 165/2001**, così come modificato dalla **legge 179/2017**.

La SDS è dotata di una procedura formale in merito alla tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, ai sensi dell'art. 54 bis D.lgs 165/2001. La Società della Salute Amiata Senese e Val d'Orcia Valdichiana Senese favorisce ed incentiva le segnalazioni anche da parte di persone esterne all'organizzazione. Pertanto la procedura in essere, per quanto compatibile, si applica anche ai cittadini/utenti ed alla società civile. È importante che le segnalazioni siano circostanziate e verificabili. La disciplina del whistleblowing si applica oltre che ai

dipendenti pubblici, anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione aziendale (RPCT), qualora ritenga la segnalazione fondata nei termini chiariti dalla **Delibera Anac n.840/2018** e dai **Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del RPCT**, può disporre l'invio della segnalazione alle istituzioni competenti, quali ad esempio l'Autorità giudiziaria, l'Ispettorato per la Funzione Pubblica, la Corte dei Conti, la Guardia di Finanza.

Il RPCT in base alla normativa attualmente vigente:

NON tutela diritti e interessi individuali

NON svolge attività di accertamento/soluzione di vicende soggettive e personali del segnalante, né può incidere, se non in via indiretta e mediata, sulle medesime

NON può sostituirsi alle istituzioni competenti per materia

NON fornisce rappresentanza legale o consulenza al segnalante

NON si occupa delle segnalazioni provenienti da enti privati.

**Tutela del segnalante.** La nuova normativa (**legge 179/2017**) prevede che l'identità del segnalante non possa essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. È a carico dell'amministrazione pubblica dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23. Le tutele previste dal suddetto articolo 2 non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. La segnalazione del whistleblower è sottratta al diritto di accesso agli atti previsto dalla legge 241/1990 e ss.mm.ii e di tutte le forme di accesso civico.

### **Organizzazione personale**

La SdS ha deliberato a Novembre 2021 il fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, dopo di che saranno definite le responsabilità e l'articolazione degli uffici. Inoltre è già stato rinnovato la convenzione triennale di **avvalimento** delle funzioni con la ASL.

Su di questa, l'art. 71 quindicesimo comma 3 della L.R.T. 40/2005 e smi prevede che la costituzione delle strutture organizzative delle SDS avviene evitando duplicazione tra SDS stesse ed Enti Consorziati. In particolare sono disciplinate mediante convenzione di avvalimento SDS/ASL TSE le seguenti attività e servizi:

1. servizi riferiti alla gestione delle risorse umane
2. servizi di gestione economica e finanziaria e controllo di gestione
3. attività medico competente

4. servizio prevenzione e protezione di cui al D.Lgs n. 81/2008 e smi
5. servizi riferiti alla gestione del sito internet, urp e attività di ufficio stampa
6. servizi riferiti all'inventario e patrimonio
7. servizi riferiti al recupero crediti
8. servizi riferiti al parco auto
9. servizi riferiti alla telefonia
10. servizi riferiti alla manutenzione e installazione PC
11. servizi riferiti agli Affari Generali
12. servizi riferiti al controllo di gestione
13. servizi riferiti alla dimensione professionale del modello organizzativo SDS
14. collaborazione, consulenza e indirizzo per :privacy, formazione personale, prevenzione della corruzione e trasparenza nell'operato della Pubblica Amministrazione, area tecnica

Sono presenti, come previsto nel Regolamento di Organizzazione, la Segreteria per l'Assistenza Tecnica alla Giunta della SDS e l'Ufficio di Piano per la redazione del Piano Integrato di Salute, del Piano di Inclusione Sociale e del Piano Operativo Annuale.

Ad oggi abbiamo personale composto da Coll.ri prof.li assistenti sociali che lavorano all'interno della Unità Funzionale Assistenza Sociale, a tempo indeterminato e determinato, sia personale amministrativo, sempre a tempo indeterminato che determinato, che lavora nell'ufficio sds e servizi sociali.

Nelle previsioni di legge e nel PNA il coinvolgimento dei dipendenti è assicurato con la partecipazione al processo di gestione del rischio e con l'obbligo di osservare le misure contenute nel PTPC (art. 1, co. 14, della L. 190/2012).

Il coinvolgimento di tutto il personale in servizio (ivi compresi anche gli eventuali collaboratori a tempo determinato o i collaboratori esterni) è decisivo per la qualità del PTPC e delle relative misure, così come un'ampia condivisione dell'obiettivo di fondo della lotta alla corruzione e dei valori che sono alla base dei Codici di comportamento degli enti consorziati a cui ciascun dipendente (sia in comando che in assegnazione funzionale) è tenuto ad osservare, pena responsabilità disciplinare.

Il coinvolgimento va assicurato:

- a) in termini di partecipazione attiva al processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi;
- b) di partecipazione attiva in sede di definizione delle misure di prevenzione;
- c) in sede di attuazione delle misure.

Tutto il personale di cui si avvale la SdS è soggetto ad obblighi e responsabilità.

Obblighi:

- partecipazione al processo di gestione del rischio;
- osservazione le misure contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione;
- segnalazione delle situazioni di illecito al proprio Responsabile;
- segnalazione casi di personale in conflitto di interessi.

Responsabilità:

- La violazione delle misure di prevenzione previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza costituisce illecito disciplinare (art. 1, co. 14, L. 190/2012).
- Tutto il personale in avalimento alla SdS è destinatario dei corsi di formazione obbligatoria in tema di etica e legalità, con particolare riferimento ai contenuti del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

**Potenziamento organico esistente**

Nell'anno 2023 il potenziamento verrà attuato tramite:

- a) proroga n. 2 incarichi di Coll.re Prof.le Assistente Sociale di cui due fino al 31/10/2023 ed un ass.Sociale fino al 30/05/2023 (Finanziati con il Fondo Povertà);
- b) assunzione di un Ass.Sociale a tempo determinato per 8 mesi a valere sul Finanziamento PAIS;
- c) assunzione di tre Ass.Sociali a tempo indeterminato da Aprile 2023 di cui una a valere sulla Quota servizi Fondo Povertà’;
- d) assunzione di un Assistente Sociale a tempo indeterminato da Maggio 2023;
- e) proroga di tre Ass.Amm.vo a tempo determinato (finanziato con il Fondo Povertà);
- f) assunzione di Collaboratore Amministrativo a tempo indeterminato da Luglio 2023,

#### **4.1.FABBISOGNO PERSONALE TRIENNIO 2021/2023**

Con Delibera Assemblea dei Soci n. 15 dell’11 novembre 2021, è stato approvato il fabbisogno personale per il triennio 2021/2023:

- L’adozione del Piano Triennale del fabbisogno di personale, secondo quanto disciplinato dagli artt. 6 e 6 ter del D.Lgs n. 165/2001, in coerenza con l’attività di programmazione complessiva intesa, è un atto fondamentale per garantire il rispetto delle regole costituzionali di buon andamento, efficacia, efficienza ed economicità dell’azione amministrativa, ottimizzando l’utilizzo delle risorse pubbliche ed il miglioramento della qualità dei servizi offerti;

- le Linee guida approvate dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08.05.2018 si è completato il processo di revisione normativa relativa all’organizzazione del pubblico impiego, come previsto dal D.Lgs 75/2017 con il progressivo superamento della dotazione organica dei profili professionali e delle relative competenze nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità;

- l’art. 6 del Dlgs 165/2001 come modificato dal D.Lgs n. 75/2017, stabilisce la prevalenza della programmazione del fabbisogno sulla dotazione organica stabilendo in fase di definizione del Piano triennale del fabbisogno di personale, che le pubbliche amministrazioni indichino la consistenza della dotazione stessa e procedano alla sua riformulazione in base ai fabbisogni programmati nell’ambito del potenziale limite finanziario.

Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche ( D.Lgs 08.05.2018)

Disposizioni per il potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali di cui all’art. 1 c.797 e seguenti della Legge 30.12.2020 n. 178 ( Legge di Bilancio 2021) che prevede:

- un livello essenziale dei servizi sociali rappresentato da un rapporto fra assistenti sociali e popolazione residente nell’ambito sociale territoriale di 1: 5000;
- un ulteriore obiettivo di servizio di 1: 4000.

A questo scopo ha previsto a favore degli ambiti territoriali:

- a) un contributo pari ad € 40.000,00 annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall’ambito ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in n. eccedete il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5000;
- b) un contributo pari ad € 20.000,00 annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall’ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente



a tempo pieno, in n. eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4000.

Il finanziamento, a valere sul Fondo povertà, ha natura strutturale e non riguarda solo le nuove assunzioni. Ciascun ambito avrà diritto al contributo per i relativi assistenti sociali fino a che il n. di assistenti sociali in proporzione ai residenti si manterrà sopra le soglie previste dalla normativa. I contributi pubblici sono relativi anche al personale già assunto, laddove eccedente le soglie previste.

Dal punto vista normativo:

- Entro il 28.02 di ogni anno il responsabile di ambito dovrà inserire sul sistema SIOSS i dati relativi al personale dell'anno precedente e le previsioni dell'anno corrente di ciascun comune e dell'ambito stesso per il proprio personale;

- entro il 30.06 di ogni anno, con decreto ministeriale, saranno riconosciute le somme liquidabili riferite all'anno precedente e prenotate le somme per l'anno corrente.

Dal 2022, le somme prenotate con riferimento all'anno precedente, verranno liquidate in sede di riparto annuale del Fondo povertà, verrà accantonata una somma sufficiente a finanziare tutte le risorse prenotate. Il finanziamento ha natura strutturale, non è una tantum e non riguarda solo le nuove assunzioni per cui ciascun ambito avrà diritto fino a che il numero di assistenti sociali si manterrà sopra le soglie previste dalla normativa.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Decreto 25 giugno 2021 – Prenotazione delle somme da attribuire agli ambiti territoriali sociali Toscana Amiata Senese e Val d'Orcia Valdichiana Senese –

Popolazione residente al 01.01.2023, è pari a 74.951

Assistenti sociali previsti anno 2023 n. 19 ( per raggiungere l'obiettivo di 1 Ass. Sociale ogni 4.000 abitanti)

Articolazione territoriale **AMIATA SENESE e Val d'Orcia**

abitanti al 01/01/2023 Tot. 15.814 -

Assistenti Sociali dipendenti SDS n° 3 con rapporto 1 : 5.271,33

Articolazione Territoriale **VALDICHIANA SENESE**

abitanti al 01/01/2023 Tot. 59.137 - 13 Assistenti Sociali con rapporto 1: 4.549

Popolazione complessiva 74.951 : 16 Assistenti Sociali SDS = rapporto di 1 Assistente Sociale ogni 4.684,43 abitanti.

Pertanto per raggiungere il rapporto 1 Assistente Sociale ogni 4.000 abitanti nell'anno 2023 e ottenere il relativo contributo occorre procedere all'assunzione di altri tre C.P. Assistenti Sociali.

### **Il lavoro agile ( in avvalimento con ASL Toscana Sud Est )**

In attuazione del contratto di avvalimento per la gestione del personale, anche la SDS sta attuando quanto disposto dall'ASL TSE . Ad oggi il lavoro agile è ,ad oggi autorizzato fino al mese di febbraio 2022 e comunque seguendo le disposizioni ministeriali in materia fino alla fine della pandemia.

Il Regolamento aziendale citato fa riferimento ai seguenti ambiti:

- Organizzazione del lavoro
- spazi di lavoro
- dotazione tecnologica
- formazione e competenze
- monitoraggio lavoro agile

Nell'organizzazione del lavoro agile, il ruolo centrale è svolto dal Direttore SDS che deve provvedere alle seguenti attività:

- individuare i criteri per la tipologia di attività che possono essere svolte da remoto, anche in un'ottica di sviluppo ed ampliamento futuro delle stesse e, parallelamente, definire quello utili alla valutazione del grado di autonomia necessario per lo svolgimento delle attività da remoto;
- ridefinire i parametri di accesso alla modalità di lavoro agile, consentendo, anche in situazione non emergenziale, di beneficiare dello smart working a tutto il personale, tenendo sempre presente il principio della volontarietà nell'adesione e proponendo particolare attenzione alla componente femminile;
- individuare la modalità più consona ai fini della conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro, per non creare discriminazioni e/o isolamento, modificando limitazioni quali il numero di giorni a settimana previsti per usufruire del Lavoro Agile) ed eliminando altre, come prevedere che il domicilio del lavoratore debba superare di 80 km la sede di lavoro;
- prevedere la possibilità di una rotazione del personale per garantire un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività lavorativa in smart working e in presenza, facendo attenzione nel dare priorità ai lavoratori fragili;
- garantire la flessibilità rispetto alla fascia oraria di reperibilità e al diritto di disconnessione del dipendente, al fine di garantire pari dignità lavorativa, evitando di essere reperibili h 24 e del Lavoro Agile come modalità lavorativa ordinaria.

#### 4.2. LE RISORSE FINANZIARIE E LA PROGRAMMAZIONE

La programmatoria è lo strumento fondamentale del processo di pianificazione e programmazione delle attività della SdS .

##### **RICAVI:**

- Finanziamenti derivanti dal FRAS (Fondo Regionale Assistenza Sociale); FNPS (Fondo Nazionale Politiche Sociali); Fondo di solidarietà interistituzionale;
- Finanziamenti finalizzati all'attivazioni di Progetti e servizi per le persone anziane non autosufficienti come ad es: Fondo Non Autosufficienza; Fondo Non Autosufficienza per le gravissime disabilità; Fondo per sostegno ai Caregiver familiari;
- Finanziamenti finalizzati all'attivazione di Progetti e servizi per le persone adulte disabili gravi come ad es: Progetto Vita Indipendente; Progetto R.T. In e Aut; Progetto R.T per le gravissime disabilità; progetto R.T. " Con Noi e Dopo di Noi";
- Finanziamenti specifici per l'attivazione di servizi in favore di famiglie e minori come ad es. i Fondi Famiglia, i finanziamenti per il Progetto P.I.P.P.I., Fondi Famiglia;
- Finanziamenti per la realizzazione dei programmi anti violenza ;
- Finanziamenti per la realizzazione di progetti a problematiche relative al disagio economico, alla povertà, alla marginalità sociale, come ad es: Fondo Povertà, Pon Inclusione Sociale, Fondo per la spesa a domicilio; PNRR; Prins;
- Compartecipazioni al costo delle prestazioni

##### **Contributi dei Comuni**

- Utilizzo degli avanzi a n n i p r e c e d e n t i e quote di compartecipazione
- Rimborso per Assunzione Assistenti Sociali da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Per quanto riguarda i contributi dai comuni, per il 2023 è stato ipotizzato il mantenimento della stessa quota capitaria del 2022

##### **I COSTI**

Sono finalizzati a garantire la qualità e gli standard delle prestazioni e dei servizi già in essere nel 2022 e sono ripartiti nei seguenti settori:

**Responsabilità familiari e tutela minori :**

- Servizi a favore dei minori, tutela, affido familiare ed etero-familiare, servizi di sostegno educativo, sostegno economico, inserimenti in strutture residenziali e semiresidenziali e “di pronta accoglienza”;
- **Servizi a sostegno delle responsabilità familiari**, percorsi informativi, formativi e di accompagnamento alle famiglie in genere ed in particolari circostanze quali l’adozione, l’affido familiare ed etero-familiare, valutazione delle competenze genitoriali, attività anche domiciliare di sostegno educativo;
- **Formazione e partecipazione alla sperimentazione del Programma Nazionale P.I.P.P.I.** per la presa in carico delle famiglie “vulnerabili” e rafforzamento di modalità di lavoro interdisciplinare per le situazioni di particolare complessità socio-sanitaria, come ad es. nell’ambito del Gruppo Tutela Minori;
- **Servizi a tutela della donna:** fra i percorsi di tutela e di aiuto meritano una specifica attenzione quelli specifici per le donne, in particolare di contrasto e di prevenzione alla violenza e di aiuto e sostegno, di inserimento in strutture di accoglienza, anche di tipo Madre-Bambino o in Case Rifugio; servizi e interventi in collaborazione con i Centri Antiviolenza;

**Interventi a favore della popolazione anziana**

Nel corso del 2023, proseguirà l’attuazione di progetti legati al Fondo regionale per la non Autosufficienza, al Fondo per le Gravissime Disabilità, al Fondo per il sostegno al caregiver.

Nel 2022 è ripresa l’attività del Centro Diurno per anziani non autosufficienti con sede a Sinalunga ; è in corso di valutazione la riapertura anche del Centro diurno con sede a Chiusi nel secondo semestre dell’anno 2023.

**Interventi a favore delle persone disabili**

Relativamente a questa area di intervento numerosi sono i finanziamenti previsti a supporto delle persone con disabilità grave o gravissima, e delle loro famiglie, persistendo l’orientamento ad ampliare l’offerta dei servizi socio-assistenziali e relazionali, e volti a favorire percorsi di autonomia personale e sociale.

- Nel 2022 è stata implementata anche l’offerta dei servizi di tipo residenziale attraverso la disponibilità di posti presso il gruppo appartamento con sede a Sarteano nell’ambito del Progetto Dopo di NOI; ha preso avvio anche l’attività residenziale solo per il periodo dei week end nell’ambito di un appartamento sito ad Abbadia San Salvatore e sempre con i finanziamenti del Dopo di NOI; l’apertura di una CAP (Comunità Alloggio Protetta) e di una RSD (Residenza Sanitaria Disabili) a Sinalunga, invece, è in corso di definizione. Nello specifico saranno mantenuti per l’anno di riferimento:

**- Servizi di educativa e assistenza domiciliari, semi-residenziali e residenziali;**

- azioni ed interventi a sostegno della autonomia personale, per favorire la permanenza a domicilio con mantenimento di adeguati interventi di assistenza;

- azioni per facilitare la mobilità, prevenzione di situazioni di esclusione e di emarginazione, informazione e supporto alle famiglie.

- **Progetto “Vita Indipendente”** la Regione Toscana ha deliberato l’assegnazione, anche per l’anno 2023, di risorse finanziarie per la prosecuzione dei progetti individualizzati attraverso l’erogazione di contributi economici volti a sostenere l’assunzione di personale privato o familiare nel ruolo di assistente personale per favorire percorsi di autonomia socio- relazionale e lavorativa La Società della Salute, pertanto, provvederà alla proroga

dei Progetti in essere sino al 31/12/20223 per garantire la continuità del percorso intrapreso dalla persona disabile.

- Nel corso degli ultimi tre anni si è rivelato particolarmente utile il Fondo regionale destinato a sostenere a domicilio progetti di assistenza nei confronti delle persone con **disabilità gravissima** (siano esse minori, adulte o anziane) attraverso l'erogazione di assegni di cura. A ciò si è aggiunto un ulteriore progetto regionale finalizzato a sostenere l'impegno assistenziale assicurato dai caregiver familiari sempre mediante riconoscimenti di tipo economico.

- Con il contributo della **Fondazione MPS** erogato negli anni precedenti e che registrano ancora un residuo si prevede di dare attuazione ad un progetto di accompagnamento dall'uscita del percorso scolastico di minori con grave disabilità e con almeno 16 anni di età, per avviarli ad attività di formazione ed esperienziali.

#### **4.3. LA FORMAZIONE ( In avvalimento con la ASL Toscana Sud Est)**

Il Piano Annuale della Formazione dell'Azienda USL Toscana Sud Est ('PAF') rappresenta lo strumento principale di programmazione, promozione e governo dell'investimento immateriale ed economico finalizzato alla crescita ed alla valorizzazione dei professionisti che svolgono la propria attività in qualità di lavoratori dipendenti o convenzionati, per l'Azienda USL Toscana Sud Est. Il PAF individua nelle persone e nel loro patrimonio culturale e professionale, tecnico e non tecnico, le principali risorse su cui basare lo sviluppo continuo e sostenibile dell'Azienda stessa. La formazione continua rappresenta un elemento strategico di innovazione e di costante allineamento delle competenze e delle performances, in uno scenario in continua evoluzione, quale quello sanitario dove i professionisti e le organizzazioni sono chiamati a fronteggiare nuove esigenze e nuove realtà organizzative e clinico-assistenziali, come anche la recente epidemia ha drammaticamente dimostrato.

La formazione nei contesti sanitari si trova oggi ad affrontare sfide significative e sempre più deve concretizzarsi in un approccio che sia in grado di captare il rapido sviluppo delle conoscenze scientifiche, associato all'accrescersi delle innovazioni tecnologiche e organizzative. Si tratta di un processo continuo e permanente, per facilitare il trasferimento delle migliori evidenze scientifiche nella pratica professionale e quindi consolidare la qualità dell'assistenza erogata in termini di sicurezza, efficacia, efficienza, coinvolgimento ed appropriatezza. La formazione, quindi, permette di attivare un processo finalizzato a rendere i professionisti soggetti attivi di cambiamento, sia a livello individuale che organizzativo (gruppi), non attraverso una semplice adesione ad un modello precostituito, ma attraverso l'elaborazione autonoma e nel confronto con gli altri di una propria strategia di intervento, alimentata da un arricchimento del proprio cognitivo, dall'analisi della dinamica emotiva e motivazionale, dalla consapevolezza del proprio ruolo professionale e organizzativo. La SDS ha inoltre organizzato autonomamente un corso di formazione per tutto il personale sia SDS che in avvalimento ASL, sulla trasparenza e anticorruzione, focalizzando i moduli svoltisi da novembre 2021 a marzo 2022 sulla mappatura interna.

#### **4.4. AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE SOCIETA' CIVILE**

##### **Il Comitato di Partecipazione**

Progetto Antenne della Salute

Il nuovo sistema di partecipazione, nato in attuazione della LRT n. 75/2017, risulta integrato e coerente con l'organizzazione del SSR, articolandosi nei livelli regionale, aziendale e di zona distretto. Le sue finalità sono quelle di affermare una cultura diffusa che consenta un'autentica collaborazione dei cittadini ai processi di disegno e sviluppo dei servizi socio sanitari, mediante il loro contributo alle fasi decisionali e di monitoraggio.

Nella SDS è stato costituito il Comitato di Partecipazione, composto da membri nominati dall'Assemblea della Società della Salute tra i rappresentanti della comunità locale, che fanno parte di:

- organizzazioni di utenti destinatari dei servizi
- associazionismo di tutela, di promozione e sostegno attivo

All'interno del Comitato è stato eletto un Coordinatore che ha il compito di convocarne le riunioni. I membri del Comitato non possono provenire da organizzazioni che erogano prestazioni sociali o sanitarie.

***Cosa fa il Comitato di Partecipazione*** : Avanza proposte per gli atti di programmazione e governo generale, esprime un parere sulla proposta di PIS e sullo schema di relazione annuale della SdS, entro 30 giorni dal loro ricevimento esprime pareri sulla qualità e quantità delle prestazioni erogate in rapporto ai bisogni e sulla efficacia delle informazioni fornite agli utenti; redige un proprio rapporto annuale sulla reale attuazione del PIS e sullo stato dei servizi locali

### **Collegamento con il Piano Trasparenza e Anticorruzione**

La coerenza tra i due documenti è assicurata con modalità tali che l'attuazione della trasparenza e dell'integrità costituiscano una responsabilità organizzativa oggetto di valutazione collettiva e individuale. Per facilitare l'implementazione del programma di iniziative anticorruzione, si ritiene necessario che le azioni e le misure di prevenzione della corruzione siano traslate, per quanto possibile, in obiettivi organizzativi. E' quindi stato creato un concreto collegamento al Piano della performance, traducendo gli obiettivi strategici relativi all'anticorruzione e trasparenza in obiettivi di performance organizzativa e individuale.

Sono stati inseriti nel Ciclo delle Performance obiettivi direttamente correlati alle misure contenute nel Piano Aziendale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza in continuità con quanto previsto nel corso dell'anno 2021.

Il Piano della Performance 2022\_2024 è stato aggiornato in continuità con gli anni precedenti e individua fra gli obiettivi strategici del triennio, le iniziative di prevenzione della corruzione, la formazione e le misure correttive nonché il miglioramento della trasparenza verso la collettività. Non sono state introdotte novità rilevanti, poiché lo stato di emergenza impone prioritariamente applicazione di misure di intervento, a seconda dei contagi, su specifici settori delegati e non prevedibili, che impegnano tutto il personale .

Secondo le indicazioni aziendali e della SDS, gli obiettivi assegnati rispondono al mantenimento degli standard quantitativi e qualitativi sia per l'area tecnico amministrativa e che per l'area funzionale di coordinamento sociale.

A conferma di ciò, l'ANAC rimarca tale concetto: "Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione è, infatti, necessario che i P.T.P.C.T. siano coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione".

Al momento non ci sono nella SDS altri dipendenti con ruoli apicali o posizioni organizzative a cui attribuire la responsabilità attuativa delle specifiche misure di prevenzione, ragion per cui la responsabilità complessiva dell'attuazione delle misure è da ricondurre alle attribuzioni del Direttore.

Dato atto che sono stati attribuiti pesi e obiettivi al personale con distinzione dell'area amministrativa e di quella sociale, con riferimento anche ad uno specifico obiettivo Covid-19 e del fabbisogno di personale deliberato nel 2021 – Fabbisogno personale 2021/2023 ,

Rilevato che è fondamentale realizzare una effettiva compartecipazione di azioni consapevoli e positive di tutti i dipendenti (sia nella dimensione organizzativa di struttura/ team/ gruppi di lavoro che in quella personale- individuale) sia per la realizzazione delle attività che per i controlli, con la definizione di chiari obiettivi, idonei indicatori per misurare, target sfidanti ma raggiungibili, tempi- stiche realistiche e risorse adeguate.

Alla luce di ciò, presupposto essenziale per incoraggiare e favorire un reale allineamento ed integrazione tra i due piani (anticorruzione e performance) è la cultura e il contributo operativo dei dipendenti.

Rilevante sarà pertanto agire sui comportamenti organizzativi e professionali dei dipendenti, in ottica di efficienza, efficacia e trasparenza dell'amministrazione, in quanto la finalità ultima è l'incremento del livello di benessere degli stakeholders, quest'ultimi intesi come la collettività di riferimento dell'organizzazione amministrativa diretta e/o indiretta.

## **ALLEGATI**

**Allegato 1 – Modulo di richiesta di accesso agli atti ex L.241/90**

**Allegato 2 – Tariffario per rilascio copie**

**Allegato 3 – Modulo di richiesta di accesso civico semplice e generalizzato**

**Allegato 4 - Modulo per la richiesta di intervento del Titolare del potere sostitutivo**

**Allegato 5 – Riferimenti normativi**

**Allegato 6 – Mappatura processi**

