



SOCIETA' DELLA SALUTE PISTOIESE

Piano integrato di attività e organizzazione
PIAO 2024-2026

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Sommario

Premessa	3
Riferimenti normativi	3
Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione	4
Sezione 2: Rischi corruttivi e trasparenza	4
Sezione 3: Organizzazione a capitale umano	5
3.1 Struttura organizzativa	5
3.2 Organizzazione del lavoro agile	6
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	6
3.4 Formazione del personale	8

Premessa

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

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il Piano ha durata triennale ed è aggiornato annualmente.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- a. il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa (art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150);
- b. il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo (art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124);
- c. il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne (art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- d. il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) (art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190);
- e. il Piano delle azioni concrete (art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- f. il Piano delle azioni positive (art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

Riferimenti normativi

La redazione del presente PIAO 2024-2026 tiene conto della più recente evoluzione normativa, di seguito elencata in modo esemplificativo:

- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i, la L.R. n. 22/2010 e s.m.i. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione.

La Società della Salute è un consorzio pubblico costituito tra i Comuni della Zona Sociosanitaria Pistoiese (Abetone Cutigliano, Agliana, Marliana, Montale, Pistoia, Quarrata, Sambuca Pistoiese, San Marcello Piteglio, Serravalle Pistoiese) e l'Azienda USL Toscana Centro, costituito ai sensi delle leggi regionali n. 40/2005, e ss.mm.ii., e n. 41/2005 e ss.mm.ii., composta da personale messo a disposizione prevalentemente dagli Enti soci del Consorzio (L.R.40/2005) attraverso l'istituto del distacco, comando e assegnazione funzionale.

La Società della Salute, in base a una ricognizione del personale effettuata nel mese di dicembre 2023, non risulta avere dipendenti. La SdS Pistoiese ha attivo un contratto di diritto privato a tempo determinato per la figura del Direttore.

Il presente PIAO 2024-2026 viene, pertanto, redatto in forma semplificata da parte della Società della Salute Pistoiese e approvato nella prima seduta utile della Assemblea, rappresentando una ricognizione della programmazione dell'Ente secondo lo schema tipo approvato con il decreto ministeriale 24 giugno 2022, entrato in vigore il 15 luglio 2022.

Il PIAO 2024-2026 recepisce il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2024-2026, approvato con la deliberazione dell'Assemblea dei Soci n.4 del 26/01/2024;

Inoltre la SdS ha recepito le disposizioni per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile adottato dalla Azienda USL Tc per i propri lavoratori dipendenti.

La SdS utilizza personale messo a disposizione, attraverso l'istituto del comando, distacco o assegnazione funzionale, degli Enti che compongono il Consorzio (Azienda USL Tc e Comuni), ed alcune unità operative in somministrazione lavoro.

Relativamente al fabbisogno di personale è stato istituito sia a livello regionale che aziendale è stato istituito un tavolo finalizzato ad individuare i criteri per determinare il fabbisogno di personale delle Società della Salute presenti sul territorio toscano e con DGRT 1600 del 28/12/2023 la Regione ha approvato gli indirizzi per la programmazione del fabbisogno di personale nelle Società della Salute.

Alla luce di ciò, considerato che, analogamente all'anno passato, la Sds Pistoiese non ha propri dipendenti, viene predisposto un documento programmatico semplificato che fa le voci del Piano Triennale del Fabbisogno e che, oltre a fotografare la dotazione organica vigente, rappresenta al contempo anche il fabbisogno di personale dell'ente (sezione 3.3 del presente documento)

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

Denominazione	Società della Salute Pistoiese
Codice fiscale/Partita IVA	02083190476/90048490479
Indirizzo	Viale Matteotti 19 – 51100 Pistoia
Rappresentante Legale	Anna Maria Ida Celesti
Sito web	https://www.sdspistoiese.it
PEC	sdspistoiese@postacert.toscana.it
Codice Ateco	889900
Codice IPA	UFF40K

Sezione 2: Rischi corruttivi e trasparenza

La presente sezione integra gli adempimenti, i compiti e le responsabilità previsti nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), che devono trovare spazio anche nel PIAO come elemento fondamentale della programmazione triennale.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza della Società della Salute è il Direttore, designato con Decreto del Presidente della SdS

Essendo l'adozione del presente Piano intervenuta dopo il 31 gennaio, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza – PTPCT è stato conseguentemente adottato entro il termine suddetto con

deliberazione n. 4 del 26/01/2024, cui si rinvia, che si allega al presente documento per formarne parte integrante e sostanziale (Allegato 1).

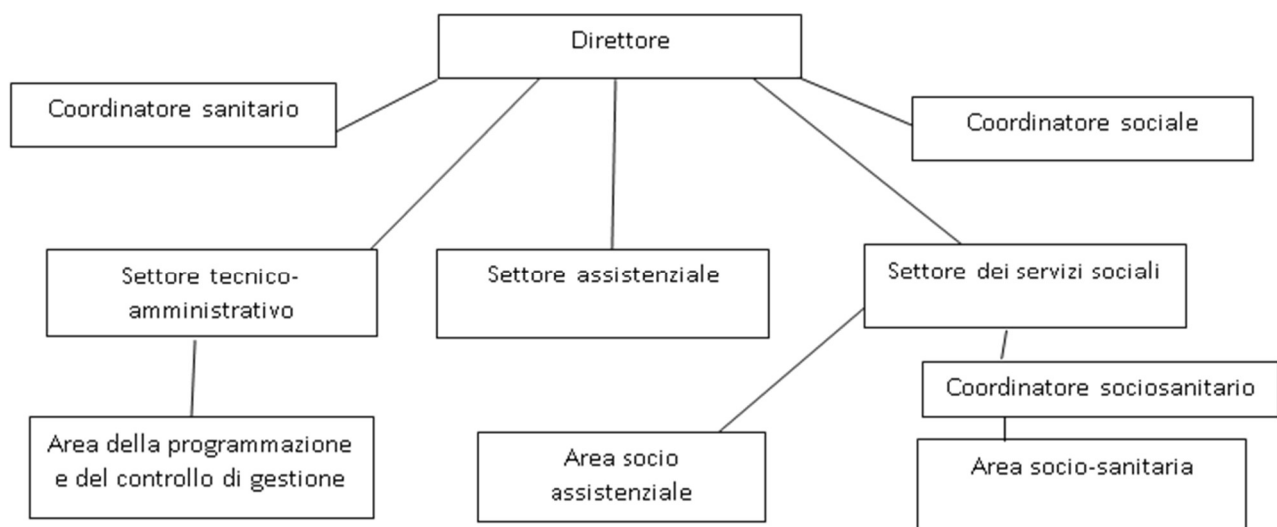
Per quanto riguarda la mappatura dei processi si rinvia al Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2024-2026, con un elenco di quelli principali svolti dalla Società della Salute, considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

Sezione 3: Organizzazione a capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

Si riporta di seguito l'organigramma della Società della Salute Pistoiese:



La SdS Pistoiese risulta composta:

- dal Direttore con contratto privato a tempo determinato,
- numero 9 unità di personale profilo professionale Amministrativo assegnato funzionalmente dall'Azienda USL Toscana centro,
- numero 6 unità di personale profilo professionale Amministrativo assegnato funzionalmente dal Comune di Pistoia,
- numero 7 unità di personale profilo professionale Amministrativo acquisito a tempo determinato tramite agenzia di lavoro interinale,
- numero 23 unità di personale profilo professionale Assistente Sociale in comando dai Comuni facenti parte del Consorzio,
- numero 25 unità di personale profilo professionale Assistente Sociale assegnato funzionalmente dalla Azienda USL Toscana centro,

- numero 1 unità profilo professionale Assistente Sociale in comando dal Comune di Pistoia
- numero 4 unità profilo professionale Assistente Sociale acquisito a tempo determinato tramite agenzia di lavoro interinale,

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

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. da parte del personale dipendente, di nuova istituzione.

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017, che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto. Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali. Durante la fase di emergenza sanitaria c.d. Covid 19, è stato sperimentato in modo molto ampio nell'ente il c.d. lavoro agile in fase di emergenza.

Nella definizione di questa sottosezione si tiene conto, ovviamente oltre al dettato normativo (con particolare riferimento alle leggi n. 124/2015 ed 81/2017) degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza, delle Linee Guida della Funzione Pubblica e del CCNL enti locali firmato il 16 novembre 2022.

Con il lavoro agile, l'ente vuole perseguire i seguenti obiettivi: promozione della migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli della vita familiare, sociale e di relazione dei dipendenti; stimolo alla utilizzazione di strumenti digitali di comunicazione; promozione di modalità innovative di lavoro per lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti ed al raggiungimento degli obiettivi; miglioramento della performance individuale ed organizzativa; favorire l'integrazione lavorativa di tutti quei dipendenti cui il tragitto casa-lavoro risulta particolarmente gravoso; riduzione del traffico e dell'inquinamento ambientale.

In particolare si evidenzia che la Società della Salute Pistoiese non ha al 31/12/2023 propri dipendenti pertanto, dopo una prima fase di applicazione dello smart working emergenziale a causa della pandemia di COVID19, si è rinviato alla disciplina di lavoro agile dei rispettivi enti di appartenenza dei lavoratori.

L'approvazione del Piano Operativo del Lavoro Agile è rinviata al momento in cui il Consorzio si doterà di proprio personale dipendente.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Considerato che:

- la L.R. 40/2005 smi all'art. 71 quindicesima prevede che le Società della Salute, nell'ottica del massimo risparmio ed economicità dell'azione amministrativa ed al fine di evitare duplicazioni, si avvalgano delle risorse umane e strumentali messe a disposizione dagli Enti consorziati, nei modi e con le procedure individuate dalla Convenzione costitutiva tra i soci;

- all'art. 71 sexagesima specifica che le S.d.S. verificano la disponibilità di personale presso gli Enti consorziati ed espletano le necessarie procedure prima di procedere all'eventuale assunzione;

Ad oggi, la S.d.S. Pistoiese non ha proprio personale dipendente salvo il Direttore, nominato ai sensi dell'art. 71 novies LRT 40/2005 e s.m.i. , che svolge anche le funzioni di Responsabile della Zona distretto dell'Azienda USL Toscana Centro.

Si riporta di seguito la rappresentazione della consistenza del personale al 31/12/2023

PERSONALE SDS PISTOIESE (ASSEGNATO / COMANDATO / INTERINALE)									
Categoria	Posti coperti SDS	Posti Comune dedicati al 100% a funzioni SDS	Posti Comune dedicati parz. a funzioni SDS	Personale comandato dal Comune alla SDS	Posti ASL TC dedicati al 100% a funzioni SDS	Posti ASL TC dedicati parz. a funzioni SDS	Personale interinale coperto da SDS	Personale interinale su prog. finalizzato	TOTALE
Direttore generale	1								1
Personale amministrativo									
B			2		5				7
C			3		2		1	6	12
D			1		1				2
D con incarico di funzione			1		1				2
Personale assistente sociale									
D			22	1	22	3		4	52
D a tempo parziale			2						2

Pertanto, ad oggi, il personale afferente alla SdS Pistoiese – eccezion fatta per il personale a progetto con contratti di somministrazione temporanea - è personale dipendente degli Enti consorziati, AUSL Toscana Centro e Comune della zona pistoiese, da questi rispettivamente assegnati funzionalmente o comandati o comunque effettivamente operanti presso la SdS, la cui organizzazione, come previsto dalla Convenzione, dallo Statuto e dal Regolamento di Organizzazione della SdS, fa capo al Direttore.

Considerato che:

- la SdS, dovendo provvedere tramite le proprie strutture organizzative all'intero ciclo di organizzazione, produzione ed erogazione del complesso dei servizi, delle prestazioni e delle attività inerenti le materie oggetto della gestione diretta individuate dal PSSIR 2018-2020,

- la DGRT 1314/2022 all'All. A – linee guida per la predisposizione del regolamento di organizzazione, dispone che la SdS, ai sensi dell'art. 64.2 comma 5 della L.R. 40/2005 e secondo le linee guida emanate con la DGRT 269/2019, istituisce l'Ufficio di Piano con compiti di supporto alla programmazione zonale attraverso l'individuazione e la messa a disposizione di personale adeguato e attraverso lo sviluppo delle competenze necessarie, disponendo inoltre che questo sia composto dal Direttore della SdS e da personale messo a disposizione dai soci del Consorzio (almeno 2 unità secondo la DGRT la delibera n. 269/2019);

- all'art. 4 del medesimo All. A) dispone che il piano dei fabbisogni di personale della SdS debba essere coordinato con quello di ciascun ente socio, nel rispetto dei limiti di spesa potenziale e in coerenza con l'assolvimento delle funzioni di cui all'art. 71 bis comma 3 LR 40/2005 e delle attività gestite ed erogate, con previsione di riassorbimento del personale in caso di scioglimento del consorzio secondo le modalità previste dall'ordinamento;

Richiamata la DGRT n. 1600 del 28.12.2023 “Indirizzi per la programmazione del fabbisogno di personale nelle Società della Salute “contenente indirizzi volta ad orientare e supportare le SdS nella predisposizione dei propri piani di fabbisogni di personale, di cui agli artt. n.6 e n.6 ter del Dlgs n.165/2001, tenuto conto della forma, dei vincoli e delle opportunità poste dalla normativa vigente in materia;

Al fine di raggiungere un numero di personale adeguato allo svolgimento delle attività, salva la possibilità di stabilizzazione del personale attualmente interinale e/o l'ingresso di ulteriore personale che si renda successivamente necessario inserire nel corso dell'anno 2024, tenuto conto anche delle cessazioni previste, si ritiene di dover prevedere la seguente programmazione delle assunzioni:

a) all'interno dell'Area socio-sanitaria:

- di n. 2 Assistenti sociali a Tempo indeterminato da dedicare alla tenuta del sistema dei servizi per la non autosufficienza e la disabilità, finanziate con le risorse previste all'interno del PRNA 2022/2024 per il consolidamento e la capacitazione degli ambiti territoriali;

b) all'interno del Settore tecnico-amministrativo:

- di n. 1 Assistente Amministrativo a Tempo determinato finanziato dalla Regione per la gestione del Progetto Pronto Badante;

- di n. 5 Assistenti Amministrativi a tempo determinato per la gestione di progetti finanziati con risorse nazionali e/o europee.

Per poter coprire il fabbisogno necessario si prevede di fare ricorso a procedure di acquisizione attingendo a graduatorie esistenti di altre Amministrazioni regionali o avvalendosi del supporto di Estar per procedure selettive e concorsuali.

3.4 Formazione del personale

La Società della Salute Pistoiese promuove la formazione e l'aggiornamento continuo del personale, considerando l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e, al tempo stesso, uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi offerti alla collettività.

La partecipazione alle iniziative di formazione è prevista per tutti gli operatori attraverso la partecipazione del personale a tutti gli eventi formativi organizzati dagli Enti componenti il Consorzio SdS; ai quali eventi parteciperà anche il personale in somministrazione, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto. Gli ambiti in cui il personale riceve la formazione sono: anticorruzione e trasparenza, codice di comportamento, regolamento generale sulla protezione dei dati, sicurezza sul lavoro.

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

Le priorità strategiche dell'ente in termini di potenziamento delle competenze tecniche e trasversali si sintetizzano nei seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.