



SOCIETA' DELLA SALUTE PISTOIESE

Piano integrato di attività e organizzazione
PIAO 2025-2027

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

Sommario

| | |
|---------------------------------------------------------|---|
| Premessa | 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 | 7 |
| Sezione 4. Monitoraggio..... | 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.

La redazione del presente PIAO 2025-2027 tiene conto della più recente evoluzione normativa, di seguito elencata in modo esemplificativo:

- l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 ("Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il PIAO;
- l'articolo 6, comma 6, del suddetto decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- il decreto ministeriale 24 giugno 2022, pubblicato in data 30 giugno 2022 ed entrato in vigore dal 15 luglio 2022, che definisce i contenuti e fornisce lo schema di PIAO – tipo per le Amministrazioni pubbliche, con una guida alla compilazione allegata al decreto con le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti;
- la delibera n. 7 del 17/01/2023 di ANAC che approva il PNA (Piano Nazionale Anticorruzione) 2022, finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, pur semplificando e velocizzando le procedure amministrative. Il nuovo PNA è stato elaborato tenendo conto delle recenti riforme introdotte con il PNRR e della disciplina del PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) ed è stato aggiornato con la delibera n. 605 del 19/12/2023 del Consiglio dell'ANAC;
- il comunicato del Presidente ANAC del 10/01/2024 con cui si ricorda che, per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, indipendentemente dal fatto che siano tenute all'approvazione del PTPCT e del PIAO, dopo la prima approvazione, possono confermare nel triennio, con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo, lo strumento programmatico adottato nell'anno precedente (Sezione anticorruzione del PIAO o PTPCT) fermo restando l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni, come previsto dalla normativa.

La Società della Salute Pistoiese 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 prevalentemente 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 Pistoiese, analogamente allo scorso anno, elabora il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 in forma semplificata, assorbendo al suo interno il Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza, valido per il medesimo triennio.

La Società della Salute Pistoiese, in base a una ricognizione del personale effettuata nel mese di dicembre 2024, risulta avere 3 dipendenti e da n. 9 unità di personale in somministrazione. La SdS Pistoiese ha attivo un contratto di diritto privato a tempo determinato per la figura del Direttore.

Il presente PIAO 2025-2027 viene, pertanto, redatto in forma semplificata da parte della Società della Salute Pistoiese, 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 2025-2027 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 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 la Sds Pistoiese al 31/12/2024 ha 3 unità di 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 | 90048490479/02083190476 |
| 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

Così come specificato in premessa, per gli enti con meno di 50 dipendenti sono previste delle semplificazioni, non essendo tenuti alla predisposizione del PTPCT ogni anno, ma ogni tre anni.

Pertanto in questa sezione si richiama il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2024-2026 dell'Ente, approvato con la deliberazione dell'Assemblea n. 4/2024, dando atto dell'assenza di fatti corruttivi, di modifiche organizzative rilevanti e/o di obiettivi di performance, di ipotesi di disfunzioni amministrative, così come previsto dall'art. 6 del D.M. 132/2022 ed indicato dalla schema di PNA 2022-2024.

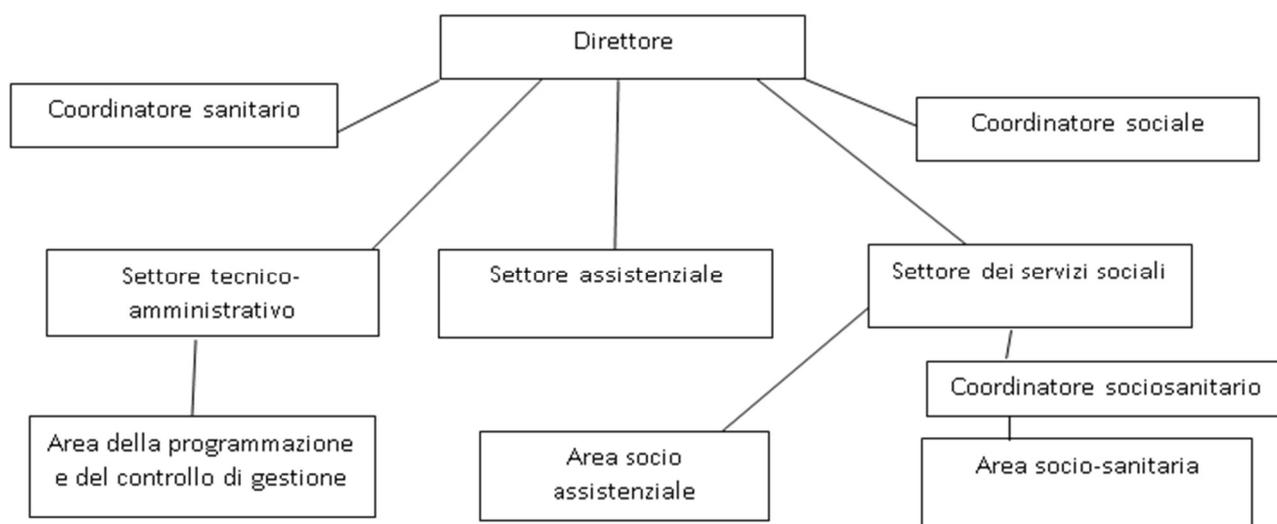
Per quanto riguarda la mappatura dei processi si rinvia al Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2024-2026, con un elenco di quelli principali svolti dalla Società della Salute, considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali 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 8 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 2 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 ha propri dipendenti a partire dal giugno 2024 pertanto, e in questa prima fase di gestione del personale ha recepito le disposizioni per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile adottato dalla Azienda USL Tc per i propri lavoratori dipendenti

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.

La presente sottosezione di programmazione indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento

| 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 | | 4 | | | | 6 |
| C | 1 | | 2 | | 2 | | 1 | 8 | 14 |
| D | | | 1 | | 1 | | | | 2 |

| | | | | | | | | | |
|------------------------------|---|--|----|---|----|---|--|---|----|
| D con incarico di funzione | | | | | 1 | | | | 1 |
| Personale assistente sociale | | | | | | | | | |
| D | 2 | | 22 | 1 | 22 | 3 | | 4 | 54 |
| D a tempo parziale | | | 2 | | | | | | 2 |

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 2025, 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. Si rimanda a successiva approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale.

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.

Sezione 4. Monitoraggio

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