



SOCIETA' DELLA SALUTE FIORENTINA NORD OVEST

**Piano integrato di attività e organizzazione
PIAO 2025-2027**

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

Sommario

Premessa

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico e programmazione Performance

2.2 Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

3.4 Formazione del personale

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Allegati

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è un documento unico di programmazione e governance che ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha durata triennale e viene aggiornato annualmente, rappresentando una sorta di "testo unico" della programmazione dell'Ente.

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

- l'articolo 6, comma 1, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 (*"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il PIAO;
- l'articolo 6, comma 6, del suddetto decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- il decreto ministeriale del 30 giugno 2022, n. 132 (*"Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione"*), che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti;
- la deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2021 di Anac con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) per il triennio 2019-2021 e le disposizioni contenute nel PNA 2022, adottato da Anac il 16 novembre 2022 e approvato dal Consiglio dell'Autorità con la deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023, quali punti di riferimento per l'elaborazione dei Piani triennali della corruzione degli Enti.

Considerato che:

- vista la sua finalità, il PIAO è atto di programmazione che riunisce e connette gli altri atti di programmazione che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare (PTPCT, Piano dei fabbisogni del Personale, Piano della Performance);
- la Società della Salute è un consorzio pubblico costituito tra i Comuni della Zona Sociosanitaria Fiorentina Nord Ovest (Calenzano, Campi Bisenzio, Lastra a Signa, Scandicci, Sesto Fiorentino, Signa e Vaglia) e l'Azienda USL Toscana Centro, costituito ai sensi delle leggi regionali n. 40/2005, e ss.mm.ii., e n. 41/2005 e ss.mm.ii..

Sulla base dell'ultima ricognizione interna del personale del mese di gennaio 2025 si rileva quanto segue: la Società della Salute risulta composta da n. 13 dipendenti propri e n. 15 unità di personale in somministrazione.

Il personale in assegnazione funzionale (n. 61 unità) risulta invece afferente agli enti di provenienza.

Per le motivazioni suddette, il PIAO 2025-2027 della Società della Salute viene redatto in forma semplificata e approvato dalla Giunta Esecutiva, rappresentando una ricognizione della programmazione dell'Ente secondo lo schema tipo approvato con il decreto ministeriale 24 giugno 2022, entrato in vigore il 15 luglio 2022.

Il presente PIAO 2025-2027 recepisce alcuni strumenti di programmazione già approvati dall'Ente e precisamente:

- a) la Programmazione operativa annuale 2025, approvata con la deliberazione dell'Assemblea dei Soci n. 2 del 27 febbraio 2025;
- b) il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2025-2027, approvato con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 2 del 07/04/2025.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

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

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico e programmazione performance

Per quanto attiene alle sezioni di programmazione Valore pubblico e programmazione Performance si rinvia al Programma Operativo Annuale (POA), approvato con la deliberazione dell'Assemblea dei Soci n. 2 del 27 febbraio 2025 nel quale confluiscono gli obiettivi concreti e misurabili assegnati alle strutture e ai relativi responsabili.

Si precisa, inoltre, che tale sezione del PIAO non è prevista per gli Enti fino a 50 dipendenti.

2.2 Programmazione Rischi corruttivi e trasparenza

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

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza della Società della Salute è il Direttore, dott. Andrea Francalanci, designato con la deliberazione dell'Assemblea dei Soci n. 4 del 06/03/2020.

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

Pertanto, in questa sezione si richiama il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2025-2027 dell'Ente, approvato con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 2 del 07/04/2025, dando atto dell'assenza di fatti corruttivi, di modifiche organizzative rilevanti e/o degli obiettivi di performance o di ipotesi di disfunzioni amministrative, come previsto dal comma 2 dell'art. 6 del DM n. 132/2022 e indicato dallo schema di PNA 2022-2024.

Per quanto attiene la mappatura dei processi, prevista all'allegato 1 del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2025-2027, si elencano di seguito le aree a rischio corruttivo:

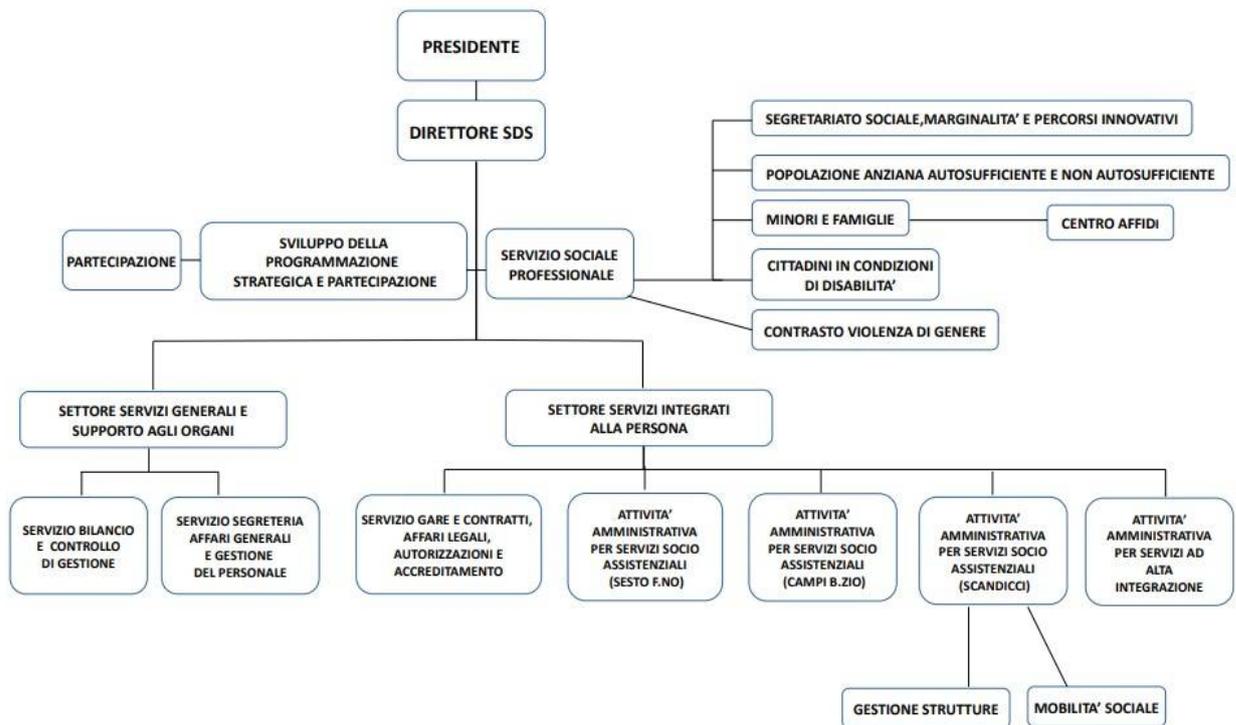
- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dei responsabili degli uffici, ritenuti di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

Per una più esaustiva valutazione dei contenuti si rinvia alla deliberazione della Giunta Esecutiva n. 2 del 07/04/2025.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Si riporta di seguito la Macrostruttura organizzativa della Società della Salute Fiorentina Nord Ovest, approvata con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 9/2023.



La figura apicale è rappresentata dal Direttore, il quale svolge anche le funzioni di Direttore della Zona Distretto Fiorentina Nord Ovest dell’Azienda USL Toscana Centro. Con provvedimento n. 91 del 30 agosto 2023 è stato nominato il Dirigente del Settore servizi integrati alla persona, una delle due figure dirigenziali previste nella dotazione organica dell’ente.

Dall’ultima ricognizione interna del personale del mese di gennaio 2025 la Società della Salute risulta composta da 15 dipendenti propri, comprese le figure del Direttore del Consorzio e quella dirigenziale. A queste si aggiungono 15 unità di personale in somministrazione.

Il personale in assegnazione funzionale (65 unità) risulta invece afferente agli enti di provenienza così come risulta dalle rispettive comunicazioni acquisite in occasione della predisposizione del Piao relativo delle precedenti annualità.

Tra le unità di personale assegnato funzionalmente sono comprese n. 12 Posizioni Organizzative, di cui 7 amministrative e 5 di servizio sociale professionale, responsabili dei procedimenti istruttori per le materie di loro competenza.

Per l’elencazione dettagliata delle funzioni afferenti alle Posizioni Organizzative si rinvia al nuovo funzionigramma della Società della Salute, approvato con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 1 del 06/02/2024, a modifica di quello approvato con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 7/2022.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro in modalità agile adottati dall'amministrazione.

In particolare si evidenzia che la Società della Salute ha approvato, con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 6 del 23/11/2022, successivamente modificata con Delibera di Giunta Esecutiva n. 3 del 28/02/2023, il "Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile per i lavoratori dipendenti della Società della Salute Fiorentina Nord Ovest o con contratto di somministrazione", che ha introdotto anche criteri di natura selettiva per l'autorizzazione del lavoro in modalità agile.

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

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

3.3 Programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Il Piano Triennale del Fabbisogno è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Il Piano del Fabbisogno di Personale per il triennio 2024 -2026 è stato approvato con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 2 del 27.02.2024.

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

Ai fini del soddisfacimento delle esigenze a carattere eccezionale e temporaneo connesse all'attuazione dei programmi e progetti legati all'erogazione di fondi ministeriali, cui non è possibile far fronte mediante l'organico dell'ente, questo ente è ricorso a forme di lavoro flessibile e/o interinale.

Dopo la "parentesi" rappresentata dal periodo di emergenza sanitaria da CoViD-19 (che ha di fatto "sospeso" il succitato percorso di implementazione del nuovo assetto organizzativo) nel 2023 lo stesso ha ripreso slancio, a partire dall'assunzione a far data dal 4 settembre 2023 di un dirigente amministrativo, in sostituzione di quello precedentemente assegnato funzionalmente dal Comune di Sesto Fiorentino e pensionato dal 1° febbraio 2018. Ciò si è reso necessario anche in ragione del significativo incremento del "volume di affari" e della crescente complessità della gestione amministrativa del Consorzio (tra cui la gestione di tutte le progettualità presentate a valere sulla Missione 5 del PNRR e la conseguente rendicontazione delle risorse assegnate) che non può più trovare nel Direttore l'unico riferimento.

Nel 2023 è stato raggiunto il Livello Essenziale delle Prestazioni Sociali (LEPS) in materia di servizio sociale (che prevede un rapporto tra assistenti sociali e popolazione residente di 1:5.000), anche grazie all'assunzione a tempo indeterminato da parte della Società della Salute di quattro assistenti sociali il cui costo, proprio in ragione del raggiungimento in ambito zonale del succitato rapporto di 1:5.000, è coperto pressoché integralmente da uno specifico finanziamento statale.

Nel 2024 questo Ente ha proseguito con l'implementazione della propria struttura organizzativa, perfezionando l'assunzione diretta di ulteriori unità di personale con il profilo di assistente sociale e amministrativo, anche in attuazione di specifiche indicazioni regionali.

In particolare, sono state assunte 4 assistenti sociali a tempo indeterminato, 4 assistenti sociali a tempo determinato e 1 unità di personale con il profilo di assistente amministrativo, quest'ultima a valere sulle risorse destinate all'intervento "Servizi sociali di sollievo – Pronto Badante", di cui alla deliberazione della Giunta Regionale n. 256/2023.

Nel 2025 è prevista la conclusione del processo di passaggio del personale assegnato funzionalmente dai Comuni consorziati al fine di garantire l'applicazione allo stesso del CCNL del comparto Sanità già applicato al personale assegnato funzionalmente dall'ASL e a quello assunto autonomamente dal Consorzio al fine di assicurare all'Ente la piena e autonoma operatività della funzione datoriale sua propria e l'attuazione dell'Accordo per la gestione diretta e unitaria prevista dall'art. 71 bis l.r. 40/2005 ss.mm.ii. e dal PSSIR 2018-

2020”, il cui schema è stato approvato con la deliberazione della Conferenza Aziendale dei Sindaci n. 2/2021 e fatto proprio (con le necessarie personalizzazioni) dalla Società della Salute con la deliberazione dell’Assemblea dei Soci n. 20/2022 dall’Azienda USL Toscana Centro con la deliberazione del Direttore Generale n. 577/2023.

Tale Accordo individua gli impegni dell’Azienda USL Toscana Centro nella gestione del funzionamento del Consorzio e delle materie dell’integrazione sociosanitaria, a partire dalle prestazioni rivolte alle persone anziane non autosufficienti o con disabilità, che, insieme alla gestione associata dei servizi socioassistenziali, sono quelle che la Società della Salute sta gestendo in forma diretta.

In attuazione di quanto sopra si segnala le deliberazioni dell’Assemblea dei Soci n. 3 del 27/02/2024 di approvazione dell’Accordo ex art. 15 della legge n. 241/1990 per l’avvalimento da parte delle Società della Salute di Unità Organizzative dell’Azienda USL Toscana Centro per le attività connesse alla gestione giuridica del personale della Società della Salute.

La Società della Salute, pertanto, nel corso del 2025 intende procedere nella progressiva riduzione delle forme di lavoro flessibile e/o interinale.

In questo senso si segnala l’adesione della Società della Salute (con delega a uno dei Comuni del Consorzio per quanto attiene all’acquisizione e la successiva gestione del personale assegnato in esito alla ricognizione ministeriale ancora in via di definizione) alla Manifestazione di interesse per le azioni di incremento della capacità degli ATS, promossa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per l’acquisizione di risorse professionali al fine di implementare e attuare il sistema integrato di intervento sociali sul territorio di riferimento degli ATS.

Infine si segnala l’aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno per il triennio 2024 -2026 è approvato con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 11 del 24.12.2024.

In base a quanto fin qui descritto, si allega il Piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 (All. 2), così come da ultimo aggiornamento, come predisposto dal Direttore in funzione dell’ottimale impiego delle risorse professionali e umane della Società della Salute e in coerenza con gli atti di programmazione consortile e con i relativi vincoli di bilancio.

3.4 Formazione del personale

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

La partecipazione alle iniziative di formazione è prevista per i dipendenti assunti direttamente dalla Società della Salute, per il personale in somministrazione e per il personale in assegnazione funzionale dagli enti del consorzio, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto.

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

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

Le priorità strategiche 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.

Le risorse interne disponibili e/o “attivabili” ai fini delle strategie formative dell'ente sono:

- l'Ufficio Affari generali e gestione del personale;
- i responsabili di settore;
- i dipendenti.

Nello specifico l'Ente ha proposto e realizzato una formazione obbligatoria, ai sensi della normativa vigente, attinente ai temi dell'anticorruzione e trasparenza e della sicurezza sul lavoro.

In osservanza alla Direttiva adottata dal Ministero della Pubblica amministrazione del 23 marzo 2023, avente a oggetto “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di ripresa e Resilienza”, la Società della Salute ha aderito al piano della Formazione attraverso la profilazione quale Ente nel portale Syllabus.

Nel corso del 2024 ha provveduto a profilare i dipendenti propri, organizzandoli in gruppi di discenti, per consentire a ognuno di essi l'accesso alle proposte formative in esso contenute.

La formazione proposta su portale è organizzata in aree tematiche, con un sistema di moduli diversificati e livelli di competenza in entrata e successivamente in esito ai corsi frequentati. Gli argomenti includono la formazione c.d. obbligatoria per i dipendenti materia di anticorruzione, trasparenza e privacy, codice di comportamento che quella non obbligatoria,

Particolarmente rilevante il programma Competenze digitali per la P.A. articolato in 11 percorsi con un test finale post formazione. Al dipendente è richiesto il conseguimento di un livello di padronanza superiore a quello del test di ingresso in almeno 8 degli 11 percorsi proposti.

Il programma formativo della Società della Salute prevede che le richieste di formazione specifica nei rispettivi ambiti di competenza scaturiscano dagli stessi dipendenti e responsabili di settore nelle diverse materie trattate dei singoli uffici.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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