

REGIONE TOSCANA
AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE TOSCANA CENTRO
 Sede Legale Piazza Santa Maria Nuova n. 1 – 50122 Firenze

DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE

Numero della delibera	748
Data della delibera	30-06-2022
Oggetto	Anticorruzione
Contenuto	Adozione del PIAO- Piano Integrato Attività ed Organizzazione 2022-2024

Dipartimento	STAFF DIREZIONE AMMINISTRATIVA
Direttore Dipartimento	PASQUINI LEONARDO
Struttura	SOC AFFARI GENERALI
Direttore della Struttura	CARLINI LUCIA
Responsabile del procedimento	CARLINI LUCIA

Conti Economici			
Spesa	Descrizione Conto	Codice Conto	Anno Bilancio
Spesa prevista	Conto Economico	Codice Conto	Anno Bilancio

Estremi relativi ai principali documenti contenuti nel fascicolo		
Allegato	N° pag.	Oggetto
A	360	Piano Integrato Attività ed Organizzazione 2022-2024

IL DIRETTORE GENERALE (in forza del D.P.G.R. Toscana n. 29 del 28 febbraio 2022)

Vista la Legge Regionale n. 84/2015 recante “Riordino dell’assetto istituzionale e organizzativo del Sistema Sanitario Regionale. Modifiche alla Legge Regionale 40/2005”;

Vista la delibera n. 1720 del 24.11.2016 di approvazione dello Statuto aziendale e le conseguenti delibere di conferimento degli incarichi dirigenziali delle strutture aziendali;

Richiamati:

- il D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502 e ss.mm.ii., recante “Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell’articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421”;
- la Legge Regionale Toscana 24 febbraio 2005, n. 40 ss.mm.ii., recante “Disciplina del servizio sanitario regionale”;
- la Legge 6 novembre 2012, n. 190 e ss.mm.ii., recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii., recante “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- il D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 e ss.mm.ii., recante “Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;
- il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 e ss.mm.ii., “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”;
- la Legge 7 agosto 1990, n. 241 e ss.mm.ii., recante “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii., recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii., recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- il D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.ii., recante “Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l’adeguamento dell’ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.”;
- il Regolamento UE 2016/679, “Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE”;
- il D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 e ss.mm.ii., recante “Codice dei contratti pubblici”;
- la Legge 27 marzo 2001, n. 97 e ss.mm.ii., recante “Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni”;

- la Legge 6 agosto 2021, n. 113, recante “Conversione in legge, con modificazioni, del DL 9 giugno 2021, n. 80, recante misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del PNRR e per l’efficienza della giustizia”;
- la Legge 25 febbraio 2022, n. 15, recante “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi”;
- il Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36, recante “Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”;

Viste:

- la Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015, avente ad oggetto “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”;
- la Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016, avente ad oggetto “Piano Nazionale Anticorruzione 2016”;
- la Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019, avente ad oggetto “Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1, lettera quater, del d.lgs. n. 165 del 2001”;
- la Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019, avente ad oggetto “Piano Nazionale Anticorruzione 2019”;
- la Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021, avente ad oggetto “Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”;
- la Delibera ANAC n. 1 del 12 gennaio 2022, avente ad oggetto “Adozione e pubblicazione dei PTPCT 2022-2024: differimento del termine al 30 aprile 2022”;

Dato atto che il PIAO ricomprende e declina in modo integrato e coordinato:

- il Piano della Performance, che definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance dell’Azienda USL Toscana Centro, stabilendo il collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), che è finalizzato alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché a raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall’ANAC con il Piano Nazionale Anticorruzione;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), che stabilisce le modalità di svolgimento del lavoro agile quale modalità alternativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, ed in particolare le misure organizzative, i requisiti tecnologici, gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell’efficacia e dell’efficienza dell’azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati;
- il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) che, compatibilmente con le risorse finanziarie ad esso riconducibili, definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse;
- il Programma di Formazione e aggiornamento, che individua gli obiettivi formativi annuali;
- il Piano delle Azioni Positive (PAP), documento triennale obbligatorio, che dà attuazione alle disposizioni contenute nel d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L.28 novembre 2005, n. 246” e contiene le iniziative programmate volte alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Considerato che ai sensi del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, e successivamente modificato dal Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36, l'Azienda è tenuta ad adottare, in sede di prima applicazione, entro il 30 giugno 2022, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla Legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Dato atto ancora che alla luce della normativa sopra citata, un gruppo aziendale costituito dal Direttore Staff della Direzione Sanitaria, dal Direttore del Dipartimento Risorse umane, dal Responsabile dell'Anticorruzione e Trasparenza, ha elaborato il testo contenente il PIAO e che nella riunione del 28.06.2022 il Direttore Amministrativo ha espresso il suo parere positivo.

Dato atto infine che in data 28.06.2022 si è provveduto a inviare il testo del PIAO alla consultazione dell'Organismo Interno di Valutazione;

Ritenuto, per quanto sopra esposto, di procedere all'adozione del Piano Integrato Attività ed Organizzazione 2022-2024 di cui all'allegato "A" al presente provvedimento quale sua parte integrante e sostanziale;

Considerato infine che è necessario provvedere con la massima urgenza ad approvare il PIAO nel rispetto dei termini di legge;

Preso atto che il Direttore della S.O.C. Affari Generali Dott.ssa Lucia Carlini nel proporre il presente atto attesta la regolarità tecnica ed amministrativa e la legittimità e congruenza dell'atto con le finalità istituzionali di questo Ente, stante anche l'istruttoria effettuata da se medesima quale Responsabile del Procedimento;

Su proposta del Direttore Struttura S.O.C. Affari Generali;

Vista la sottoscrizione dell'atto da parte del Direttore dello Staff della Direzione Amministrativa;

Acquisito il parere favorevole del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore dei Servizi Sociali;

DELIBERA

per i motivi espressi in narrativa:

- 1) **di approvare** il PIAO - Piano Integrato Attività ed Organizzazione 2022-2024 di cui all'allegato "A" al presente provvedimento quale sua parte integrante e sostanziale;
- 2) **di pubblicare** il PIAO - Piano Integrato Attività ed Organizzazione 2022-2024 di cui all'allegato "A" sul sito istituzionale dell'Azienda e di darne la più ampia diffusione;
- 3) **di trasmettere** la presente deliberazione, a cura del Responsabile del Procedimento, a tutti i Direttori di Dipartimento, allo Staff Direzione aziendale, allo Staff Direzione sanitaria ed allo Staff della Direzione Amministrativa, in particolare al Direttore delle Risorse Umane per la comunicazione alle Organizzazioni Sindacali del Comparto e della Dirigenza;
- 4) **di trasmettere** la presente deliberazione al Collegio Sindacale a norma di quanto previsto dall'art. 42, comma 2, della L.R.T. n. 40/2005. e ss.mm.ii;
- 5) **di dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile per le motivazioni espresse in narrativa ai sensi dell'art. 42, comma 4, della L.R.T. n. 40/2005. e ss.mm.ii;
- 6) **di pubblicare** sull'albo on-line ai sensi dell'art. 42, comma 2, della L.R.T. n. 40/2005. e ss.mm.ii.

IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Paolo Morello Marchese)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dr. Lorenzo Pescini)

IL DIRETTORE SANITARIO
(Dr. Emanuele Gori)

IL DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIALI
(Dr.ssa Rossella Boldrini)