

REGIONE TOSCANA
AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA CAREGGI
Sede Legale Largo Brambilla n. 3 – 50134 Firenze

PROVVEDIMENTO DEL DIRETTORE GENERALE

Numero del Provvedimento	388
Data del Provvedimento	01-07-2022
Oggetto	ADOZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2022-2024

Struttura Proponente	STAFF DIREZIONE AZIENDALE
Direttore della Struttura	TONIETTI BARBARA
Responsabile del procedimento	SERAFINI ELISABETTA

Immediata Esecutività	SI
------------------------------	----

REGIONE TOSCANA
AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA CAREGGI
Sede Legale Largo Brambilla n. 3 – 50134 Firenze

PROVVEDIMENTO DEL DIRETTORE GENERALE

Numero del Provvedimento	
Data del Provvedimento	
Oggetto	ADOZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2022-2024
Struttura Proponente	STAFF DELLA DIREZIONE AZIENDALE
Direttore della Struttura	TONIETTI BARBARA
Responsabile del procedimento	SERAFINI ELISABETTA
Immediata Esecutività	SI

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamato il decreto del Presidente della Giunta Regionale Toscana n. 24 del 05 febbraio 2021 Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi - Nomina del Direttore Generale;

Preso atto dell'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*", convertito con modificazioni in legge n. 113 del 6 agosto 2021, il quale prescrive in capo alle pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione - di seguito semplicemente PIAO al fine di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Premesso che il PIAO, di durata triennale e con aggiornamento annuale, definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- 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) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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.

Premesso che l'articolo 10 del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. prevede che le amministrazioni pubbliche redigano annualmente, entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato "Piano della performance", da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Preso atto che il Piano definisce, altresì, in apposita sezione le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi (c.d. questionari di gradimento), mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, *“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”*, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati, ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198, *“Attuazione dell’articolo 4 della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ricorso per l’efficienza delle amministrazioni e dei concessionari di servizi pubblici”*.

Dato atto che il PIAO e i relativi aggiornamenti vengono pubblicati entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale ed altresì inviati al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale; tuttavia, in sede di prima applicazione, il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 ai sensi del comma 6 bis, dell’art. 6 del DL 80/2021.

Preso atto che ai sensi dell’art. 6 del d.l. n. 80/2021:

- comma 5, *«Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell’articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell’articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo»;*
- comma 6, *«Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell’articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l’adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti».*

Considerato che sul portale istituzionale della Funzione Pubblica si dà atto che Il Consiglio dei ministri, nella seduta del 26 maggio u.s., ha approvato, in esame definitivo, il regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante l’individuazione e la soppressione degli adempimenti di programmazione relativi ai piani assorbiti dal PIAO; piani tra cui si evidenziano a) Piano dei fabbisogni e Piano delle azioni concrete (decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165); b) Piano per razionalizzare l’utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell’automazione d’ufficio (legge 24 dicembre 2007, n. 244); c) Piano della performance (decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150); d) Piano di prevenzione della corruzione (legge 6 novembre 2012, n. 190); e) Piano organizzativo del lavoro agile (legge 7 agosto 2015, n. 124); f) Piani di azioni positive (decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198).

Considerato quindi che il P.I.A.O. comprende e sostituisce il Piano della Performance, il Piano di azioni positive per la parità di genere, il Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza, il Piano organizzativo Lavoro agile, il Piano del fabbisogno del personale e il Piano delle azioni concrete.

Considerato tuttavia che, allo stato attuale, manca l’adozione in Gazzetta Ufficiale degli atti citati ai commi 5 e 6 dell’art. 6 del d.l. n. 80/2021.

Ritenuto di adottare una prima versione del PIAO, in allegato al presente atto, alla luce del quadro normativo vigente così come visionato dall’Organismo Indipendente di Valutazione il 29 giugno us, dando atto che, in funzione dell’adozione ed efficacia giuridica degli atti del Parlamento o del Governo adottati in seguito, verranno eventualmente apportati i conseguenti adeguamenti.

Dato altresì atto che la presente deliberazione non comporta costi a carico del Bilancio Aziendale.

Ritenuto di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 42 comma 4 della L.R.T. 40/2005, in considerazione della necessità di adottare il Piano integrato di attività e di organizzazione 2022-2024 nei tempi previsti dalla normativa.

Preso atto delle attestazioni e verifiche effettuate e rese disponibili dal dirigente proponente.

Con il parere positivo del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, ciascuno per quanto di competenza.

Visti:

- la Legge Regionale 24 febbraio 2005, n. 40 e s.m.i.;
- l'Atto Aziendale di cui al provvedimento del Direttore Generale n. 547 del 06/08/2014.

DISPONE

Per le motivazioni espresse in narrativa, che qui si intendono integralmente richiamate:

- 1) Di approvare il "*Piano integrato di attività di organizzazione (PIAO) del triennio 2022, 2023 e 2024*" dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi che, allegato di lettera A al presente provvedimento, ne costituisce parte integrante e sostanziale, così come visionato dall'Organismo Indipendente di Valutazione, dando atto che i successivi aggiornamenti che si rendessero necessari saranno adottati nel rispetto di eventuali nuove disposizioni normative e dell'evoluzione strutturale della materia in azienda, fermi restando gli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- 2) di dichiarare che la presente deliberazione non comporta costi a carico del Bilancio Aziendale;
- 3) di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 42 comma 4 della L.R.T. 40/2005 al fine di adottare il Piano integrato di attività di organizzazione 2022-2024 nei tempi previsti dalla normativa;
- 4) di inviare il presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 42 c. 2 della L.R.T. 40/05.

Il Direttore Generale
Dr. Rocco Donato Damone

Per parere:

Per il Direttore Amministrativo dr.ssa Chiara Innocenti

Il Direttore Sanitario dr.ssa Maria Teresa Mechi

Il Dirigente Proponente dr.ssa Barbara Tonietti

Il Responsabile del Procedimento Sig.ra Elisabetta Serafini

Elenco degli allegati

Allegato lett. A: Piano integrato di attività di organizzazione (PIAO) 2022-2004 dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi.

L'Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi predispone i suoi atti in originale informatico sottoscritto digitalmente ai sensi del Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82 Codice dell'amministrazione digitale.