



COMUNE DI TRABIA
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

Tel. **091 8104005**

87000530821

sito internet: www.comunetrabia.it

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE**

2022 – 2024

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80,
convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Allegato alla delibera di Giunta Comunale n. 117 del 30.12.2022

PREMESSE

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il termine di adozione del PIAO, per il primo anno, è stato successivamente più volte prorogato.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di programmazione cui sono tenute le Amministrazioni pubbliche, tra cui gli Enti Locali. Ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- 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;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il PIAO sostituisce, quindi, i seguenti strumenti di programmazione:

- il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- 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;
- 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;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità – e la conseguente frammentazione – degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance.

In quest'ottica, il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di “testo unico” della programmazione.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la disciplina degli strumenti di programmazione contenuti nel PIAO.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente: Comune di Trabia

Indirizzo Via Spalla, 26 90019 Trabia

PEC protocollo@pec.comunetrabia.it

Partita Iva 87000530821

Codice Fiscale 87000530821

Sito web istituzionale <https://www.comunetrabia.it/>

Commissario straordinario in sostituzione di Sindaco, Giunta Comunale e Consiglio Comunale Dott. Salvatore Rocca

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione - Valore pubblico

In questa sottosezione l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

In merito agli obiettivi programmati va rilevato che questo Ente non ha ancora definito gli atti di programmazione economico finanziaria in quanto

- Il Consiglio comunale con delibera n. 51 del dichiarato il dissesto finanziario ai sensi dell'art. 246 del Dlgs 267/00
- Con DPR del 12 maggio 2021 è stato nominato l'organo straordinario di liquidazione che ha competenza relativamente ai fatti o atti di gestione verificatisi entro il 31 dicembre dell'anno 2019 – anno precedente a quello dell'ipotesi di bilancio riequilibrato
- In data 10 maggio 2022 si è dimesso dalla carica il Sindaco eletto in occasione delle elezioni del 4 e 5 ottobre 2020 e con successivi atti si è dimessa la metà più uno dei consiglieri assegnati.

In conseguenza delle predette dimissioni, con DPRS n. 555/Gab del 23/06/2022 è stato nominato il Commissario Straordinario in sostituzione del Sindaco, della Giunta e del Consiglio Comunale

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 12 maggio 2022 è stata adottata l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato. In data 19 dicembre il Ministero ha comunicato di avere espresso parere favorevole, con prescrizioni, alla predetta ipotesi.

In relazione all'accessibilità dei propri sistemi informativi, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, il Comune di Trabia dà attuazione alla Direttiva UE 2016/2102, al D.lgs 10 agosto 2018, n. 106, alla Legge 9 gennaio 2004 n. 4 ed alle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID. Nel rispetto dei contenuti delle suddette Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici, che indirizzano le pubbliche amministrazioni verso l'erogazione di servizi sempre più accessibili, nel corso del 2022 verrà effettuata l'analisi completa del sito web e la compilazione della relativa dichiarazione di accessibilità sulla piattaforma <https://form.agid.gov.it>.

il Comune di Trabia ha presentato domanda di accesso ai finanziamenti previsti negli avvisi e bandi del PNRR e, nello specifico:

- Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"
- Misura 1.4.3 "Adozione app IO"
- Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA"
- Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE"
- Misura 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali"

Il Comune di Trabia, aderendo alla Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" del PNRR intende riprogettare il proprio sito web istituzionale ed i servizi online erogati tramite lo stesso anche in un'ottica di maggiore accessibilità ed inclusività, con l'obiettivo di una elevata rispondenza alle specifiche tecniche e alle raccomandazioni contenute nelle linee guida WCAG 2.1 (Web Content Accessibility Guidelines).

2.2 Sottosezione di programmazione PERFORMANCE

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nel vigente sistema di valutazione della performance adottato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 77 del 31 agosto 2022

Con deliberazione del Commissario straordinario n. 82 del 15/09/2022 è stato approvato il piano della performance - PDO 2022 definito come provvisorio in assenza degli strumenti di programmazione finanziaria e ai sensi dell'art. 5 comma 1-ter del d.lgs. 150/2009 prevede che "nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali, dovranno comunque essere definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa".

2.3 Sottosezione di programmazione - **RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

Con deliberazione del Commissario straordinario n. 76 del 31/08/2022 si è prorogato per l'anno 2022 il Piano per la Prevenzione della Corruzione 2021/2023 adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 59 del 27 maggio 2021

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

31 Sottosezione di programmazione **STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

In forza di deliberazioni n. 56 del 27/05/2019 e n. 40 del 12/04/2021 la struttura organizzativa è stata articolata in n. 6 Aree, strutture organiche di massima dimensione nell'Ente a ciascuna delle quali è preposto un Responsabile, titolare di Posizione Organizzativa (P.O.), nominato con provvedimento del Sindaco. Allo stato attuale la struttura pertanto è articolata come segue:

Area I "Affari generali ed Economico finanziati"

L'area comprende i seguenti uffici: Ufficio di Gabinetto, affari istituzionali e generali, Ufficio Unico demografico, Ufficio gestione del personale (parte giuridica), Ufficio promozione del territorio e sviluppo culturale della comunità locale, Ufficio programmazione finanziaria e bilancio, Ufficio patrimonio e provveditorato, Ufficio Gestione economica del personale, Sportello unico attività produttive, Randagismo.

Area II Servizi alla persona, politiche sociali e pubblica istruzione che comprende l'Ufficio servizi alla persona e politiche sociali e l'Ufficio pubblica istruzione

Area III Tributi ed altre entrate comprende: l'Ufficio Tributi e Altre Entrate e l'Ufficio Recupero Crediti Pregressi

Area IV Lavori pubblici, abusivismo e PRG L'Area IV comprende i seguenti uffici: Ufficio lavori pubblici, gare e contratti, Ufficio abusivismo edilizio, Ufficio Piano Regolatore Generale

Area V Manutenzione ed urbanistica comprende i seguenti uffici: Ufficio manutenzione impianti, verde pubblico e autoparco; Edilizia ed illuminazione pubblica, Patrimonio immobiliare e toponomastica; Sportello Unico per l'edilizia; Ufficio sanatoria edilizia

Area VI Polizia Municipale e Ambiente Il Corpo è costituito dai seguenti Uffici: Ufficio di Polizia Amministrativa, Ufficio Vigilanza Commerciale e Pubblici Esercizi, Ufficio viabilità e segnaletica, Protezione civile e Ufficio igiene ambientale.

L'Ente non dispone, in dotazione organica, di figure aventi qualifica dirigenziale e pertanto, ai sensi dell'art. 109, comma 2, D.Lgs. n. 267/2000, le funzioni dirigenziali di cui all'art. 107 del citato Decreto sono attribuite dal Sindaco, con provvedimento motivato, ai Responsabili di Area. Il conferimento di detti incarichi implica la titolarità di "posizioni organizzative", con assunzione diretta di elevata

responsabilità di prodotto e di risultato e caratterizzate dallo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità e da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa di risorse umane, finanziarie e strumentali.

N. 4 titolari di incarichi di Po sono inquadrati in Cat. Giuridica D e n. 2 sono inquadrati in Cat. Giuridica C.

L'Ente dispone di un Segretario Generale titolare di sede unica, con funzioni di coordinamento e sovrintendenza delle strutture burocratiche.

La dotazione organica attuale è quella approvata dalla deliberazione della Giunta comunale n 23 del 25 febbraio 2021 ai sensi dell'art 259, comma 6 del TUEL ed è composta da n. 58,5 dipendenti di cui n. 39 a tempo pieno e n. 39 a tempo parziale pari a n. 18 ore settimanali, corrispondenti a n. 19,5 dipendenti a tempo pieno, come da seguente prospetto

| Cat | Profilo Professionale | Posti previsti | | Posti occupati | | Posti disponibili | |
|---------------|---------------------------------|----------------|---------------|----------------|----|-------------------|-----------------|
| | | T. pieno | PT | T pieno | PT | t pieno | PT |
| D3 | Istruttore Direttivo di PM | 1 | - | 1 | | - | - |
| D1 | Istruttore direttivo tecnico | 1 | - | 0 | | 1 | - |
| D1 | Istr. Direttivo Amm | 2 | | 2 | | - | - |
| D1 | Istr. Direttivo socio educativo | 1 | | 1 | | - | - |
| D1 | Istr. Dir.Cont | - | | - | | - | - |
| C | Istr. Ammin. | 8 | 27 * 18 h | 8 | | 0 | 27 *18 h |
| C | Istr. contabile | 2 | | 2 | | 0 | 0 |
| C | Istruttore tecnico | 3 | | 3 | | 0 | 0 |
| C | Istruttore vigilanza | 5 | | 5 | | 0 | 0 |
| B3 | Coll. Amministrativo contabile | 6 | 10*18 h | 6 | | | 10 * 18 h |
| B1 | Esecutore Ammin. | 2 | 2 a 18 ore | 2 | | 0 | 2* 18 ore |
| B1 | Esec opere lpp | 2 | | 2 | | 0 | 0 |
| A | Operatore | 6 | - | 6 | | 0 | 0 |
| Totale | | 39 | | 38 | | 1 | 39* |

Attualmente, per effetto di pensionamenti dalla data di adozione della delibera 23/2021 il numero dei posti occupati si è ridotto a n. 32.

Con la deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta n. 109 del 27 dicembre 2022 è stato deliberato il Piano delle azioni positive 2022/2024 riferito a tutti i dipendenti. Le azioni positive sono misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure speciali, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e temporanee in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne

3.2 Sottosezione di programmazione

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Le disposizioni riguardanti il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione sono rimaste per lungo tempo non attuate o poco considerate negli enti locali. Tuttavia, nel mese di marzo 2020, il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione ha subito una brusca accelerata.

L'emergenza COVID-19, stravolgendo l'intero sistema delle relazioni sociali con l'imposizione del distanziamento sociale e fisico, infatti, ha fatto sorgere in maniera improvvisa la necessità di apportare profonde modifiche alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di garantire la tutela della salute dei cittadini e dei lavoratori.

Nell'epoca emergenziale epidemiologica da Covid-19 il lavoro agile/smart working è divenuto, pertanto, la modalità necessitata e ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa con una disciplina sostanzialmente derogatoria rispetto alle previsioni contenute nella Legge n. 81/2017 prevedendo la possibilità di prescindere dalla stipula degli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81. In tale situazione emergenziale il Comune di Trabia -che fino ad allora era privo di qualsiasi regolamentazione dell'istituto del Lavoro Agile- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 13.03.2020, immediatamente eseguibile, approvava misure organizzative urgenti per l'implementazione dello svolgimento della prestazione lavorativa modalità "Agile" e per l'applicazione di tali modalità all'interno del Comune di Trabia durante il Periodo di emergenza epidemiologica da Covid. Nel prospetto che segue è indicato, diviso per Aree, il personale a tempo indeterminato e determinato, che ha svolto lavoro agile durante la fase emergenziale

| COMUNE DI TRABIA 2020 | | | | | | |
|--|-------------------|-------|--------|----------------------------|--------------|---------------|
| Area | Totale dipendenti | Donne | Uomini | dipendenti in lavoro agile | Di cui donne | Di cui uomini |
| Affari generali ed economico finanziaria | 25 | 14 | 11 | 20 | 12 | 8 |
| Servizi sociali | 10 | 9 | 1 | 4 | 4 | |
| Tributi ed altre entrate | 11 | 8 | 3 | 8 | 8 | |
| Lavori pubblici | 6 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 |
| Manutenzioni | 10 | 3 | 7 | 4 | 2 | 2 |
| Polizia Municipale | 13 | 7 | 6 | 3 | 2 | 1 |

| COMUNE DI TRABIA 2021 | | | | | | |
|--|-------------------|-------|--------|---------------------------|--------------|---------------|
| Area | Totale dipendenti | Donne | Uomini | dipendenti i lavoro agile | Di cui donne | Di cui uomini |
| Affari generali ed economico finanziaria | 25 | 14 | 11 | 9 | 5 | 4 |
| Servizi sociali | 10 | 9 | 1 | 3 | 3 | |
| Tributi ed altre entrate | 10 | 7 | 3 | 1 | 1 | |
| Lavori pubblici | 6 | 2 | 4 | | | |
| Manutenzioni | 10 | 3 | 7 | 1 | | 1 |
| Polizia Municipale | 13 | 7 | 6 | 1 | 1 | |

Considerata la recentissima sottoscrizione del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021 che ha introdotto con riferimento alle amministrazioni locali l'istituto del lavoro agile, l'Ente non ha ancora adottato una specifica regolamentazione interna a regime.

Detta regolamentazione presuppone, oltre che un confronto sindacale per la definizione dei criteri di individuazione dei processi e delle attività di lavoro "dislocabili", la necessaria adeguatezza degli apparati e attrezzature tecnologiche in grado di assicurare la sicurezza e la riservatezza dei dati trattati, il necessario collegamento sincrono tra personale in presenza e personale in agile, il collegamento tra personale in agile e utenza e un coordinamento e un controllo costante delle prestazioni.

In assenza di detti elementi, l'attivazione del lavoro agile rischia di compromettere la regolarità e l'efficienza dell'azione amministrativa ed è suscettibile di pregiudicare le esigenze dell'utenza che ordinariamente si avvale dei servizi comunali in presenza.

Pertanto nelle more della valutazione della ricorrenza di dette condizioni per tutti i processi di lavoro e dell'eventuale adozione di specifica regolamentazione, l'assegnazione dello *smart working* sarà consentita, su istanza del lavoratore laddove risulti strettamente necessario e previa verifica della compatibilità della prestazione di lavoro con detta modalità esecutiva, delle attrezzature tecnologiche disponibili e delle competenze digitali e in termini di autonomia, secondo le previsioni normative. Sarà in ogni caso consentita nei limiti e nelle forme previste dalla vigente normativa.

L'accesso al lavoro agile è ammesso a condizione che detta modalità di lavoro non comporti alcun pregiudizio o riduzione della performance organizzativa e funzionale e nella fruizione dei servizi a favore degli utenti. Non sono autorizzabili allo svolgimento di lavoro agile i dipendenti che svolgono attività in regime di turnazione e quelli che per l'esecuzione dell'attività lavorativa si avvalgono dell'utilizzo costante di strumentazioni e dotazioni non remotizzabili.

3.3 Sottosezione di programmazione

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Con comunicazione del 15/12/2022 il Ministero dell'Interno, dipartimento per gli affari interni e territoriali della finanza locale ha comunicato che la COSFEL nella seduta del 14 dicembre 2022 ha espresso parere favorevole, con prescrizioni, all'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato presentato dal Comune di Trabia;

A seguito dell'approvazione ministeriale dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato dovrà provvedere ad approvare, ai sensi dell'art. 264 del TUEL, i bilanci per le annualità mancanti, ed i relativi rendiconti;

L'ultimo bilancio approvato è relativo agli anni 2019/2021 e l'ultimo rendiconto è relativo all'anno 2019 e, dunque, appare necessario procedere, prima dell'attività di programmazione delle assunzioni ad

approvare gli strumenti finanziaria mancanti, ciò anche in linea con il parere espresso dalla COSFEL con nota 15922 del 02/08/2021 in merito al piano delle assunzioni 2021/2023 e più precisamente ..”per l’assunzione di personale a tempo indeterminato è requisito indispensabile l’avvenuta approvazione del bilancio di previsione per l’esercizio in corso, ciò anche se le assunzioni sono interamente etero finanziate, poiché la scadenza del termine ultimo per l’approvazione del bilancio e conto consuntivo comporta la sanzione del divieto di assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale.

Gli atti di programmazione consentiranno altresì di determinare in maniera attualizzata i valori soglia di cui al DPCM 17 marzo 2020 avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” che detta indicazioni cogenti in materia di determinazione della capacità assunzionali, in stretta correlazione con la concreta sostenibilità finanziaria da determinarsi attraverso il calcolo del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

L’attività di programmazione delle assunzioni, per l’anno 2023, in coerenza con il PTFP 2021/2024, si porrà come obiettivo primario la stabilizzazione del personale in atto assunto con contratto a tempo determinato e parziale il cui reclutamento è avvenuto con le procedure di cui alla legge regionale 21 dicembre 1995, n. 85, alla legge regionale 14 aprile 2006, n. 16, alla legge regionale 29 dicembre 2003, n. 21.

Sussistono inoltre rilevanti esigenze di fabbisogno, sotto un profilo quantitativo e qualitativo, per la gestione dei procedimenti relativi a opere e interventi pubblici legati alla realizzazione di obiettivi PNRR. otto questo profilo, l’Ente intende avvalersi delle possibilità concesse dall’art 31 bis della legge 2021 n. 233 e dall’art. 179 bis della L. n.178/2020 per l’acquisizione di risorse professionali a supporto per l’accelerazione, la definizione e l’attuazione degli interventi previsti dalla politica di coesione dell’Unione europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027 e per le progettualità del PNRR

Con deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta, l’Ente ha dato atto dell’insussistenza delle situazioni di soprannumerarietà o di eccedenza di personale, in attuazione di quanto previsto dagli artt. 6, comma 2 e 33, comma 1, del D.lgs. 165/2001 e dall’art. 259, comma 6, D.lgs. n.267/2000.

Sotto il profilo formativo, l’Ente nell’anno 2022 ha attivato percorsi formativi sulle misure di prevenzione e contrasto di rischi corruttivi, sugli obblighi in materia di trasparenza e di tutela della privacy e sui temi dell’etica e della legalità.

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance” (valutazione performance alla stregua del Sistema vigente e elaborazione relazione sulla performance)
- secondo le modalità individuate nel Piano triennale di prevenzione della corruzione Trasparenza vigente il quale prevede verifiche periodiche sull'adempimento relativo alle misure generali e specifiche;
- Per quanto riguarda lo svolgimento dello smart working, i singoli accordi individuali che disciplinano le modalità di rendicontazione dell'attività svolta in funzione delle specifiche caratteristiche dell'attività che ognuno deve svolgere.