



COMUNE di CHIUSANO SAN DOMENICO
PROVINCIA DI AVELLINO

PIAO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024

(Art.6 decreto-legge 9 giugno 2021, n.80 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 1)

Approvato con deliberazione della Giunta comunale nr 136 del 27.12.2023

SOMMARIO

Introduzione e riferimenti normativi

**Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024.
(Sezione di programmazione)**

- 1. Scheda Anagrafica dell'Amministrazione.**
- 2. Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione.**
- 3. Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano.**
- 4. Sezione 4. Monitoraggio**

INTRODUZIONE E RIFERIMENTI NORMATIVI

Per semplificare la vita delle pubbliche amministrazioni, l'articolo 6 cc. 1-4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80 (*cosiddetto "decreto Reclutamento"*), convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), con il quale dovranno essere definiti gli obiettivi programmatici e strategici della performance e gli strumenti di reclutamento e valorizzazione delle risorse umane, quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA..

Le finalità del PIAO si possono riassumere come segue:

- Ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- Assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Il PIAO, di durata triennale, sarà aggiornato annualmente e dovrà indicare la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche al fine del raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale. Dovrà, inoltre, indicare gli obiettivi di anticorruzione, gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza e alla semplificazione amministrativa.

Entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del decreto-legge 80/2021, un decreto del Presidente della Repubblica avrebbe dovuto individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal nuovo strumento programmatico. Entro lo stesso termine, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione si sarebbe dovuto adottare un Piano-tipo, quale strumento di supporto agli enti tenuti all'adozione del PIAO, nel quale definire anche modalità semplificate per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Con decreto-legge 30 dicembre 2021, n.228, convertito con modificazioni dalla legge 25 febbraio 2022, n°15 (art. 1, comma 12) il termine per l'approvazione del PIAO 2022-2024 ha subito un primo spostamento da gennaio ad aprile 2022. Il termine è stato poi ulteriormente rinviato al 30 giugno 2022 dall'art. 7, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79.

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 (*"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"*) si completa il primo tassello della riforma. Il D.P.R. si compone di tre articoli:

- L'articolo 1 dispone la soppressione degli adempimenti assorbiti nel PIAO (*piano dei fabbisogni di personale, piano per la razionalizzazione delle dotazioni strumentali e informatiche, piano della performance, piano di prevenzione della corruzione, piano organizzativo del lavoro agile, piano delle azioni positive*).
- L'articolo 2 contiene alcune disposizioni di coordinamento, che si rendono necessarie nonostante la nuova qualificazione dell'intervento normativo;
- L'articolo 3 prevede che il Dipartimento della Funzione pubblica e l'Anac (*per la disciplina sulla prevenzione della corruzione e per la trasparenza*) effettuino una attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel PIAO, all'esito della quale provvedere all'individuazione di eventuali ulteriori disposizioni incompatibili con la disciplina introdotta.

Il quadro delle norme attuative del PIAO è stato completato con la pubblicazione (*Gazzetta Ufficiale Serie generale n.209 del 7 settembre 2022*) del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022, n.132, che ha definito il contenuto del Piano, ivi incluse le modalità semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti. *Secondo quanto statuito dall'art.11, comma 1, del decreto succitato, il piano de quo negli enti locali è approvato dalla giunta. Secondo quanto statuito, altresì, dall'art.8, commi 2 e 3 del decreto sopra specificato: "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci. In sede di prima applicazione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1, del presente decreto è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione"*. Con decreto del 28 luglio 2022 il Ministero dell'Interno ha disposto che il termine per l'approvazione della deliberazione del bilancio di previsione riferito al triennio 2022/2024 da parte degli enti locali è stato differito al 31 agosto 2022.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

Secondo quanto previsto nella guida alla compilazione, riferita Piano Integrato Di Attività e Organizzazione, Piano-tipo per le Amministrazioni Pubbliche (*allegata quale parte integrante e sostanziale al decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, del 30 giugno 2022, n. 132 di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione di cui all'art. 6, comma 6, del decreto-legge n. 80/2021 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.*) che ha definito il contenuto del Piano, ivi incluse le modalità semplificate **per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti**, per quest'ultime, nelle singole sezioni di programmazione ivi specificate, sono obbligatorie le **sezioni** di seguito elencate:

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

1.-LA SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE:-**Obbligatoria**

-NELLA 2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE:-**Obbligatoria soltanto la seguente sezione:**

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

-NELLA 3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO **Obbligatorie soltanto le seguenti sezioni:**

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di **Chiusano di San Domenico**

Indirizzo: **Via Forno**

Recapito telefonico: **0825/985358**

Indirizzo internet: <http://www.comune.chiusanodisandomenico.av.it/>

Pec:protocollo.chiusano@pec.net

Codice fiscale/Partita Iva: **80002030643**

Altitudine: **700 m s.l.m.**

Coordinate: [40°56'03"N 14°55'02"E](#)

Superficie: Km² **2.456**

Codice catasto: **C659**

Codice Istat: **064028**

CAP: **83040**

Sindaco: **Prof. Carmine De Angelis**

Numero dipendenti al 31.12.2021: **11**

Numero abitanti al 31.12.2021:n **_____**

POPOLAZIONE.

La popolazione residente nel **Comune di Chiusano di S.D.co**, al **31 dicembre 2021** ammonta a n° Popolazione residente alla fine del 2021 (*penultimo anno precedente*) n. **2.164** di cui:

maschi n. **1.062**

femmine n. **1.102**

di cui:

in età prescolare (0/5 anni) n. **78**

in età scuola obbligo (7/16 anni) n. **163**

in forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni) n. **314**

in età adulta (30/65 anni) n. **1.068**

oltre 65 anni n. **451**

Nati nell'anno n. **14**

Deceduti nell'anno n. **37**

Saldo naturale: +/- **-23**

Immigrati nell'anno n. **39**

Emigrati nell'anno n. **42**

Saldo migratorio: +/- **-3**

Saldo complessivo (naturale + migratorio): +/- **-26**

2.140 unità.

CONTESTO GEOGRAFICO.

Il territorio del comune di Chiusano di San Domenico ha una superficie di 24,60 km² e una densità abitativa di 90,20 ab./km² (scarsamente popolato).

L'area del Comune appartiene alla zona altimetrica denominata montagna interna. Il centro abitato di Chiusano di San Domenico si trova ad un'altitudine di 700 metri sul livello del mare: l'altezza massima raggiunta nel territorio comunale è di 1.425 metri s.l.m., mentre la quota minima è di 369 metri. s.l.m.

Le grandi Città più vicine in linea d'aria sono: Napoli e Roma situati il primo ad una distanza di 55,26 km. e il secondo alla distanza di 229,50 km.

Le Città con più di 30.000 abitanti più vicine sono Avellino situata a 10,81 km. e Benevento che si trova ad una distanza di 24,80 km.

Il Comune è situato nel centro del Paese nella stessa area dei plessi scolastici. La locale Caserma dei Carabinieri è ubicata immediatamente all'uscita della SS Ofantina all'ingresso, dunque, del Comune. E' presente il ciclo completo di istruzione primaria, la scuola dell'infanzia e la scuola primaria di primo e secondo grado.

La particolare vicinanza ad Avellino - Capoluogo di Provincia - consente ai cittadini di Chiusano di S.D.co di rivolgersi, in particolare, per i servizi sanitari ospedalieri e scolastici dopo la scuola dell'obbligo, alla stessa città capoluogo.

ISTRUZIONE.

Nel territorio di **Chiusano di S. D.co** è presente l'**Istituto Comprensivo G. Tentindo** costituito, nel territorio comunale, da un plesso di scuola dell'infanzia, n. 1 plesso di scuola primaria, n. 1 plesso di scuola secondaria di primo grado.

La popolazione scolastica, aggiornata all'anno scolastico 2022-2023, è la seguente:

Scuola dell'infanzia	Scuola primaria	Scuola secondaria di primo grado:
47	65	32

ECONOMIA LAVORO E OCCUPAZIONE.

Chiusano di San Domenico è un borgo di antiche tradizioni pastorali, nonché agricole (castagne, prodotti ortofrutticoli e viti). Ad alcune locali cantine si deve una discreta produzione e commercializzazione di vini: in particolare Chiusano ricade nella zona di produzione del Fiano DOCG. Altrettanto importante per l'economia è la presenza sul territorio comunale di alcune fabbriche ma anche di piccole attività artigianali

diffuse sul territorio. Negli ultimi anni si stanno sviluppando, anche, strutture ricettive e della ristorazione particolarmente rinomate per la qualità dell'offerta enogastronomica.

Le campagne, coltivate a cereali, vigneti, uliveti e castagneti, ben si inseriscono nel piacevole contesto naturalistico e paesaggistico al confine tra la media Valle del Sabato e l'alta Valle del Calore.

L'attuale congiuntura economica del territorio è fortemente condizionata da quella nazionale ed internazionale (negli ultimi anni aggravata dalla crisi pandemica mondiale) che ne limita le possibilità di crescita economica. Ciò influenza negativamente i livelli occupazionali locali, favorendo l'emigrazione, in particolar modo giovanile.

CONTESTO SOCIALE.

E' caratterizzato da una popolazione dedita al lavoro in cui, fortunatamente, non si è mai avuto sentore di forme di criminalità organizzata. Non risultano, all'Ente, segnalazioni, denunce o altro che possano rappresentare, al momento, un concreto rischio di corruzione.

L'attività di tutela della sicurezza sul territorio è garantita sia dalle forze di Polizia Locale che dai Carabinieri.

Il Comune è parte dei servizi socio sanitari associati - Piano di Zona Consorzio A/5 - per la gestione dei servizi sociali che si indirizzano, sia su richieste esterne (quali quelle delle scuole) sia autonomamente, per fronteggiare le problematiche di bisogno sociale ed economico rivolto alle fasce più deboli della popolazione.

Costante l'utilizzo delle forme di sostentamento pubblico per la popolazione in difficoltà avvalendosi, anche, del Reddito di Cittadinanza ed eventuali contributi straordinari per situazioni socio economiche estreme.

CONDIZIONI GENERALI DELL'ENTE.

La perdurante crisi globale, i tagli imposti agli Enti Locali e gli aumenti dei prezzi delle materie prime non agevolano i processi amministrativi necessari a garantire un'elevata qualità della vita, pertanto l'obiettivo principale dell'intera vita amministrativa sarà quello di concentrarsi sul reperimento di risorse provenienti da bandi comunitari, nazionali o regionali e quelli afferenti al PNRR al fine di migliorare il benessere della comunità.

ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO

Il Consiglio comunale attualmente in carica, composto da **10** consiglieri, oltre il Sindaco, è stato eletto a seguito delle elezioni amministrative del 26 maggio 2019 e presenta la composizione indicata nella tabella seguente tabella:

TAB.1 COMPOSIZIONE DELL'ATTUALE CONSIGLIO COMUNALE

Nominativo	Ruolo
<u>DE ANGELIS CARMINE</u>	Sindaco
<u>DE MARIA CARMINE</u> ASSESSORE CON DELEGA DI FUNZIONI IN MATERIA DI LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONE URBANISTICA	VICE SINDACO - ASSESSORE
<u>CATALDO SERGIO</u> DELEGA DI FUNZIONI IN MATERIA DI ATTIVITÀ PRODUTTIVE E COMMERCIO, POLITICHE AGRO-ALIMENTARI, PROTEZIONE CIVILE E SICUREZZA	ASSESSORE ESTERNO
<u>BUONO CARLO</u> FUNZIONI INERENTI: RAPPORTI ISTITUZIONALI CON ENTI SOVRACOMUNALI, COMUNITÀ MONTANA, PIANO DI ZONA SOCIALE E SPORT	Consigliere di maggioranza
<u>D'ONOFRIO ANTONIO</u> FUNZIONI INERENTI: BILANCIO, PATRIMONIO, PERSONALE, TURISMO, ISTRUZIONE E CULTURA	Consigliere di maggioranza
<u>DELL'ORFANO MICHELE</u> FUNZIONI INERENTI: AMBIENTE, SANITÀ, POLITICHE GIOVANILI	Consigliere di maggioranza
<u>DELLO RUSSO ANTONIO</u> FUNZIONI INERENTI: EDILIZIA, VIABILITÀ, RAPPORTI CON LE ASSOCIAZIONI, ENTE PARCO	Consigliere di maggioranza
<u>DELLO RUSSO PINA</u> FUNZIONI INERENTI: ATTIVITÀ RICREATIVE E DI SOCIALIZZAZIONE, EVENTI SOCIALI, DECORO URBANO	Consigliere di maggioranza
<u>IANDOLI SALVATORE</u> FUNZIONI INERENTI: PROGRAMMAZIONE GESTIONE FONDI COMUNITARI E STATALI, ALTO CALORE, POLITICHE GIOVANILI	Consigliere di maggioranza
<u>CANDELLA ANTONIO</u>	Consigliere di minoranza
<u>DE MARCO RAFFAELE</u>	Consigliere di minoranza
<u>DELL'ORFANO FERNANDO</u>	Consigliere di minoranza

La Giunta comunale è composta dal Sindaco e da 2 assessori, di cui uno Vicesindaco come dalla seguente tabella:

**TAB.2-COMPOSIZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE COMUNICAZIONE AL CONSIGLIO
CON DELIBERA N. 20 DEL 08/06/2019**

DECRETO	CARICA	NOMINATIVO
Decreto nr 03 del 30/05/2019 Prot.n.3604/2019	Vicesindaco	De Maria Carmine
Decreto nr 03 del 30/05/2019 Prot.n.3604/2019	Assessore	Cataldo Sergio

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

2.SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

In base all'articolo 3 del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 30 giugno 2022, n.132, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, del 30 giugno 2022, n.132 (*recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione di cui all'art. 6, comma 6, del decreto-legge n. 80/2021 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.*) la sezione è ripartita nelle seguenti sotto sezioni di programmazione: “**Valore pubblico**”, “**Performance**”, “**Rischi Corruttivi e Trasparenza**”. Per gli enti con meno di 50 dipendenti viene compilata esclusivamente la sottosezione relativa all'anticorruzione.

2.1. Valore pubblico No

2.2 Performance No

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza Si

La sottosezione “**Rischi corruttivi e trasparenza**” del PIAO è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*”.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall' ANAC ai sensi della legge citata n.190 del 2012, nonché, del decreto legislativo 14 marzo 2013,n. 33, e successive modifiche, in materia di trasparenza.

La sottosezione “**Rischi corruttivi e trasparenza**”, in base alle indicazioni del PNA, contiene:

- **La** valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- **La** valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- **La** mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- **L'**identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- **La** progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- **Il** monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- **La** programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del decreto legislativo n.3 del 2013 e s.m. e i..

2.SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 VALORE PUBBLICO	Per gli enti con meno di 50 dipendenti la sezione NON viene compilata (Cfr. Guida alla compilazione, riferita Piano Integrato Di Attività e Organizzazione, Piano-tipo per le Amministrazioni Pubbliche, allegata quale parte integrante e sostanziale al decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, del 30 giugno 2022, n. 132 di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione di cui all'art. 6, comma 6, del decreto-legge n. 80/2021 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.)
2.2 PERFORMANCE	Per gli enti con meno di 50 dipendenti la sezione NON viene compilata (Cfr. Guida alla compilazione, riferita Piano Integrato Di Attività e Organizzazione, Piano-tipo per le Amministrazioni Pubbliche, allegata quale parte integrante e sostanziale al decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, del 30 giugno 2022, n. 132 di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione di cui all'art. 6, comma 6, del decreto-legge n. 80/2021 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.)
2.3 RISCHI CORRUTTIVE TRASPARENZA	Il Comune di Chiusano di San Domenico ha predisposto il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza per il triennio 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 52 del 18/03/2022, esecutiva ai sensi di legge, alla quale si fa riferimento per tutti i contenuti della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

In base all'articolo 4 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n.132, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, la sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: “**Struttura organizzativa**”, “**Organizzazione del lavoro agile**”,

“**Piano triennale dei fabbisogni di personale**”.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall' Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessari e programmate indicate nella sottosezione “**Struttura organizzativa**”.

La **struttura organizzativa** del **Comune di Chiusano di San Domenico**, risulta dall'allegato A del regolamento uffici e servizi approvato con deliberazione di G.C .n° 30 del 21.03.2000 come modificata con deliberazione di Giunta Comunale nr. 106 del 19.08.2010, esecutive ai sensi di legge, e successive modifiche ed integrazioni.

3.2 ORGANIZZAZIONE E LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del cosiddetto “**Lavoro Agile**” stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche, da remoto, adottati dall’Amministrazione.

Il lavoro agile è stato introdotto nel nostro ordinamento dall’articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n.81. Esso è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente pubblico con proprio regolamento ed accordo tra le parti, in cui la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all’interno dei locali dell’ente e in parte all’esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale. Durante le fasi più acute dell’emergenza pandemica da Covid-19, il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell’articolo 87, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n.27. In attuazione dell’articolo 1, comma 1, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 settembre 2021, al fine del superamento dell’utilizzo di lavoro agile emergenziale come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nella pubblica amministrazione, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 8 ottobre 2021 sono state definite le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni.

Nelle more della definizione degli istituti del lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da parte delle singole amministrazioni pubbliche, da definirsi ai sensi dell’art.6, comma 2, del decreto-legge n.80/2021, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, nell’ambito del Piano integrato di attività e organizzazione, l’art. 1, comma 3, del decreto ministeriale 8 ottobre 2021 e s.m. e i. ha stabilito le seguenti condizioni per il ricorso al lavoro agile:

- a) Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- b) L’amministrazione deve garantire un’adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l’esecuzione della prestazione in presenza;
- c) L’amministrazione deve dotarsi di una piattaforma digitale o di un *cloud* o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- d) L’amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;
- e) L’amministrazione deve fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- f) L’accordo individuale di cui all’art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, deve definire, almeno:
 - 1) Gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - 2) Le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
 - 3) Le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
- g) Le amministrazioni, inoltre, devono assicurare il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;
- h) Le amministrazioni, infine, devono prevedere, ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica la consistenza di personale **al 31 dicembre dell'anno precedente** a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- La capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- La programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- Le strategie di copertura del fabbisogno di personale;
- Le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- Le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

La consistenza del personale e la dotazione organica alla data del **31 dicembre 2021** (*anno precedente a quello di adozione del presente Piano integrato di attività e organizzazione*) è quella di cui alla Delibera di Giunta Comunale n. 155 del 29/12/2021.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa	Struttura organizzativa approvata con deliberazione di G.C .n° 30 del 21.03.2000 come modificata con deliberazione di Giunta Comunale nr. 106 del 19.08.2010, esecutive ai sensi di legge, e successive modifiche ed integrazioni.
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Il Comune di Chiusano di San Domenico non si è dotato del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) in quanto tale documento non è obbligatorio, limitandosi la normativa vigente a stabilire che, in caso di mancata adozione, il lavoro agile si applica almeno al 15% dei dipendenti che lo richiedano.
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	<p>Il Comune di Chiusano di San Domenico ha predisposto il Piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 155 del 29/12/2021, alla quale si fa riferimento per tutti i contenuti della presente sottosezione del PAIO. Contestualmente all'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale, il Comune di Chiusano di san Domenico ha provveduto all'approvazione della dotazione organica nonchè alla verifica delle situazioni di soprannumero, ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ed ha dato atto dell'adempimento con deliberazione di Giunta comunale n 155 del 29/12/2021, alla quale si rinvia espressamente.</p> <p>Per quanto attiene alle strategie di formazione del personale, il Comune di Chiusano di San Domenico non avendo adottato il Piano triennale di formazione del Personale 2022-2024 assicura l'obbligo formativo mediante adesione a singole iniziative, attraverso formazione gratuita o in house o con corsi on line/ Webinar.</p>

4. SEZIONE 4 MONITORAGGIO

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

La sezione Monitoraggio indica le modalità di monitoraggio, delle sezioni precedenti, nonché, i soggetti responsabili. Il monitoraggio della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” avviene secondo le indicazioni dell'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC). Per la Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo indipendente di valutazione (OIV) di cui all'art. 14 del D.Lgs n. 150/2009 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147 del D.Lgs n. 267/2000.

Di conseguenza, il monitoraggio delle sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione sarà effettuato secondo le modalità indicate nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, richiamato nella precedente sezione 2.3.