

# **Comune di Campofilone**

## **Provincia di Fermo**

---



### **P.I.A.O – SEZIONE N. 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO 2025-2027**

*(Art.6 commi da 1 a 4 DL n.80/2021, convertito con modificazioni in Legge n.113/2021)*

## 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'ente, al 31 dicembre 2024, era così organizzato:

Segretario Comunale  
Settore Amministrativo  
Settore Finanziario  
Settore Tecnico  
Settore Vigilanza

#### **Obiettivi per il miglioramento della salute organizzativa dell'Ente**

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere sono riportati in allegato al PIAO, Piano delle Azioni Positive 2025-2027.

### 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In considerazione della cessazione dell'emergenza sanitaria da COVID 19, che ha portato all'approvazione del Decreto-legge n. 6 del 23/02/2020 e di tutta una serie di successive ed ulteriori misure normative finalizzate al contenimento dell'epidemia, questo Ente, per quanto concerne la fonte di regolamentazione del lavoro agile si rifà, in primo luogo, a quanto stabilito dalla Legge 81/2017 e dagli artt. 63 e ss del CCNL 2019-2021 del comparto Enti locali. In aggiunta alle disposizioni normative e contrattuali richiamate, devono essere ricordate anche le disposizioni di legge che hanno prorogato il diritto per i lavoratori definiti "fragili" nel settore pubblico e in quello privato a svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile (da ultima la Legge 3 luglio 2023 n. 85). Per "Lavoro agile" si intende una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro connotata da un'organizzazione delle attività per cicli, fasi e obiettivi e dallo svolgimento di parte dell'attività all'esterno della sede lavorativa senza vincoli di spazio e di orario, entro i soli limiti di durata del tempo di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, e nel rispetto della fascia di contattabilità.

Il lavoro agile risponde alle seguenti finalità:

- a) introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, ad un incremento di produttività;
- b) favorire un'organizzazione ispirata a principi di flessibilità, autonomia e responsabilità e fondata su legami di fiducia, nell'ottica del superamento della logica del mero controllo visivo;
- c) favorire la digitalizzazione e la dematerializzazione delle attività, dei processi e dei procedimenti, garantendo comunque il miglior impatto per l'utenza in termini di accessibilità, anche da remoto, ai servizi erogati dalle strutture regionali;
- d) rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita - lavoro dei dipendenti;
- e) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro

nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;

f) contribuire alla razionalizzazione nell'utilizzo degli spazi, delle sedi di lavoro e delle dotazioni tecnologiche realizzando economie di gestione.

Il lavoro agile è potenzialmente applicabile a tutto il personale dipendente del Comune di Campofilone ad eccezione dei dipendenti che, nello svolgimento della prestazione lavorativa, necessitano di un costante utilizzo di macchinari e strumentazioni specifiche e pertanto non possono svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile (a titolo esemplificativo e non esaustivo, operai, autisti, vigili urbani).

L'Amministrazione favorisce l'accesso al lavoro agile, per i lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità come, ad esempio, i dipendenti che abbiano un familiare in situazione di disabilità di cui all'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Particolare riguardo viene riservato ai "soggetti fragili" i quali avranno la possibilità di accedere al lavoro agile sulla base dei diritti riconosciuti dalle disposizioni normative sopra citate (da ultimo la Legge 85/2023). I risultati raggiunti in modalità agile sono oggetto di apposito report che il dipendente è tenuto ad elaborare a cadenza giornaliera, settimanale e mensile secondo le indicazioni fornite dal proprio Responsabile.

Al momento nel Comune di Campofilone non sussiste nessun accordo individuale con i lavoratori per l'espletamento della propria attività lavorativa in modalità agile. In considerazione del ridotto numero dei dipendenti, al fine di una corretta erogazione dei servizi, in particolare di quelli che prevedono attività di sportello e quindi orari di apertura al pubblico, non sono state finora attivate modalità di lavoro agile, che prevedono, in ogni caso, una preventiva regolamentazione da parte dell'Ente.

### 3.3 PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

#### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Al 31 dicembre 2024, anno precedente al triennio di programmazione, l'ente aveva in servizio n. 6 unità di personale a tempo indeterminato, di cui 5 a tempo pieno e 1 a tempo parziale così suddivise per area di inquadramento contrattuale, come definita dal CCNL del triennio 2019/2021, e profilo professionale:

Area	Profilo professionale	Numero	Tempo pieno	Tempo parziale	
				n.	orario
Funzionari ed EQ	Funzionario amministrativo	1	1		
	Funzionario tecnico	1	1		
	Funzionario Polizia Locale	1	1		
Istruttori	Istruttore amministrativo	1		1	18/36
	Istruttore contabile	1	1		
Operatori esperti	Operatore esperto tecnico manutentivo	1	1		

Erano in servizio inoltre a tempo determinato:

- n. 1 unità Area Istruttori assegnata al Settore Tecnico (a tempo determinato e pieno) per progettazione PNRR;

- n. 1 unità Area Istruttori assegnata al Settore Tecnico ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n.311/2004, per n. 3 ore settimanali oltre n. 3 ore in convenzione ex art. 23 CCNL 2019/2021.

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

La programmazione dei fabbisogni di personale deve tener conto di modello organizzativo volto a non concludere la descrizione del profilo all'assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro che i dipendenti ricoprono al momento di ingresso nel pubblico impiego, bensì a riconoscerne e accompagnarne l'evoluzione, verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio. I fabbisogni di personale dovranno rispondere più ad esigenze strategiche che contingenti, prefigurando le professionalità e i ruoli del futuro che, alle capacità tecniche, dovranno affiancare capacità organizzative, relazionali e attitudinali con anche competenze trasversali rispetto a diversi ambiti di lavoro. Le competenze non si esauriscono nelle conoscenze acquisite o maturate nel tempo, ma consistono anche nel "come" le conoscenze vengono utilizzate nello svolgimento del lavoro e, quindi, nelle capacità, nelle abilità, nelle attitudini, e sono influenzate dai valori e dalle motivazioni che i singoli debbono possedere per interpretare in maniera efficace, flessibile e, dunque, dinamica il proprio ruolo nell'organizzazione.

#### Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti limiti di spesa

Premesso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33 comma 2 del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla Legge 7 luglio 2019, n. 56, e dal Decreto Ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:

La spesa complessiva impegnata a competenza per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP e della quota di spesa a carico degli enti per la convenzione del Segretario Comunale è risultata la seguente:

Macroaggregato	Anno 2023
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	295.450,12
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
<b>Totale spesa</b>	<b>295.450,12</b>

Le media delle entrate correnti (accertamenti di competenza) dell'ultimo triennio è la seguente (il titolo 3° degli anni 2022 e 2023 è al netto dei rimborsi ricevuti dai Comuni aderenti alla convenzione per la gestione associata del Segretario Comunale):

Titolo	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.070.756,70	1.263.241,93	1.198.645,63

Trasferimenti correnti	198.642,09	257.381,66	265.555,83
Entrate extratributarie	134.874,48	169.699,46	160.844,63
<b>Totale entrate</b>	<b>1.404.273,27</b>	<b>1.690.323,05</b>	<b>1.625.046,09</b>
<b>Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni</b>			1.573.214,14
<b>F.C.D.E. assestato anno 2023</b>			88.909,84
<b>Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.</b>			<b>1.484.304,30</b>

Pertanto, ai fini della verifica della capacità assunzionale:

- il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 19,90%;
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente (fascia b enti con popolazione compresa tra i 1.000 ed i 1.999 abitanti), la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,60%;
- il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di uno “spazio assunzionale” teorico per assunzioni a tempo indeterminato da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di 129.060,91 euro, con individuazione di una “soglia” teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del Decreto Ministeriale, di 424.511,03 euro.

Dato atto che per l'anno 2025 si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 EURO 295.450,12 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 129.060,91 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 424.511,03 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 312.436,24
---

Rispetto della c.d. “spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge” (ex art. 1, comma 557 Legge 27 dicembre 2006, n. 296)

La spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del vincolo esterno di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, come risulta dalla tabella sottostante:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: euro 336.985,39
Spesa di personale ai sensi del comma 557 per l'anno 2025: 312.436,24 euro

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Il limite del lavoro flessibile è definito dall'art. 9 comma 28 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78: per il Comune di Campofilone, il limite è stato determinato, con deliberazione di Giunta comunale n. 62 del 03/11/202 nell'importo di 18.759,95 euro.

Verifica sull'assenza di eccedenze di personale (art. 33 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

All'esito della ricognizione effettuata ai sensi degli artt. 6, comma 2, e 33, commi 1 e 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sentiti i Responsabili di servizio, si dichiara che, considerata la consistenza del personale in dotazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, nel Comune di Campofilone non emergono posizioni di soprannumero o eccedenza di personale.

### Assunzioni obbligatorie (art. 3 Legge 12 marzo 1999, n. 68)

Per il triennio 2025/2027, come già per gli anni precedenti l'ente non è soggetto al vincolo sulle assunzioni obbligatorie di personale di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 "*Norme sul diritto al lavoro dei disabili*".

### Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- il Comune di Campofilone non è soggetto all'approvazione del bilancio consolidato;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 28/02/2025 ha approvato il Bilancio di Previsione 2025/2027, rispettando i termini previsti per legge, e in data 24/03/2025 ha trasmesso i dati alla BDAP;
- ha attivato la piattaforma telematica di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, conv. in L. 28/1/2009, n. 2;
- rispetta i vigenti vincoli finanziari e degli equilibri finanziari;
- non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D. Lgs. n. 267/2000;
- ai sensi dell'art. 9 comma 3-bis del D.L. n. 185/2008, non essendo state presentate istanze, non ricorre la fattispecie.

Il Comune di Campofilone non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

### Stima del trend delle cessazioni

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

Anno	Area	Profilo	Settore	Orario
Anno 2025	Funzionari	Funzionario Amministrativo	Amministrativo	36/36
Anno 2025	Funzionari	Funzionario Polizia Locale	Vigilanza	36/36
Anno 2026				
Anno 2027				

### Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Per il perseguimento dei fini istituzionali dell'ente, per l'anno 2025 sono previste le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

Profilo assunzione	Area accesso	Tempo lavoro	Settore
Funzionario Polizia Locale	Funzionari	36/36	Vigilanza

### **3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno**

#### Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree

Non sono previste modifiche all'attuale distribuzione del personale tra i settori organizzativi dell'ente.

#### Assunzioni mediante procedura concorsuale/utilizzo graduatorie concorsuali vigenti

Per l'anno 2025, in sostituzione del profilo di Funzionario di Polizia Locale in cessazione al 1° giugno 2025, è prevista l'assunzione di analogo profilo a tempo pieno, con decorrenza presunta dal 1° novembre 2025, mediante utilizzo di graduatoria concorsuale di altri enti in corso di validità.

#### Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile

Ai sensi dell'art. 36 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, l'Ente può avvalersi della facoltà di procedere al reclutamento con forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, a tempo determinato per esigenze temporanee o eccezionale, certificate dai Responsabili dei servizi interessati.

n. 1 unità Area Istruttori assegnata al Settore Tecnico ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n.311/2004, per n. 3 ore settimanali oltre n. 3 ore in convenzione ex art. 23 CCNL 2019/2021.

Per l'anno 2025, l'ente ha in programma di attivare i seguenti contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 30 dicembre 2004, n. 311 per i profili di:

- Istruttore tecnico dal 01/01/2025 al 31/12/2025 per n. 3 ore settimanali
- Funzionario amministrativo dal 1° aprile 2025 per n. 9 ore settimanali (per n. 6 mesi prorogabili)
- Funzionario di polizia locale dal 1° maggio al 31 ottobre 2025 per n. 12 ore settimanali;

La spesa di personale per l'anno 2025 prevista per i rapporti a tempo determinato è la seguente:

Limite spesa lavoro flessibile: euro 18.759,95
Spesa di personale a tempo determinato per l'anno 2025 rientra nel limite sopra indicato

#### Assunzioni mediante stabilizzazione di personale

Non sono previste assunzioni mediante procedure di stabilizzazione per il triennio 2024-2026, né ricorrono i presupposti per la relativa attivazione all'interno dell'Ente.

#### Utilizzo di personale di altri enti in Convenzione

Per l'anno 2025 l'ente prevede di attivare le seguenti Convenzioni per utilizzo congiunto di personale di altri enti ai sensi dell'art. 23 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del triennio 2019/2021:

- Istruttore tecnico dal 01/01/2025 al 31/12/2025 per n. 3 ore settimanali in aggiunta al contratto da attivare ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 30 dicembre 2004, n. 311 sopra indicato
- Funzionario amministrativo dal 1° aprile 2025 per n. 12 ore settimanali in aggiunta al contratto da attivare ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 30 dicembre 2004, n. 311 sopra indicato (per n. 6 mesi prorogabili);
- Funzionario assistente sociale per n. 14 ore dal 1° giugno 2025 e fino al 31/12/2025;

Rispetto a quanto sopra, si evidenzia che:

- la spesa sostenuta pro quota dagli Enti convenzionati per l'utilizzo della prestazione lavorativa va ricompresa nella spesa complessiva rilevante ai sensi dell'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e, conseguentemente l'ente di appartenenza deve computare nella spesa rilevante ai fini della norma citata solo quella corrispondente alla prestazione realmente prestata a proprio favore dal dipendente a scavalco condiviso;

#### Altre disposizioni

Per le tre annualità del bilancio di previsione:

- si prevede che la copertura dei posti già presenti e coperti in dotazione organica e che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessita di modifica del piano del fabbisogno nel rispetto dei vincoli di spesa fermo restando l'espletamento delle procedure previste dalla legge;
- di autorizzare il Responsabile del Servizio Personale a sostituire con convenzione per utilizzo congiunto di personale ex art. 23 del CCNL del triennio 2019/2021 o assunzioni di lavoro flessibile da effettuare nei limiti degli stanziamenti di bilancio e previa variazione dello stesso, i dipendenti che si assentino dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto;

#### Certificazione del Revisore dei conti

In conformità all'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001, la presente sottosezione di programmazione dei fabbisogni di personale viene sottoposta all'Organo di revisione contabile per l'accertamento della conformità al principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 convertito in L. n. 58/2019.

### **3.3.4 Formazione del personale**

Sebbene per gli enti con meno di cinquanta dipendenti il piano della formazione non sia previsto all'interno del PIAO, l'Amministrazione ritiene che la formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane siano, allo stesso tempo, un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla comunità.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione

professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione. La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto 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. Da ultimo, la direttiva emanata in data 14 gennaio 2025 dal Ministro per la Funzione pubblica prevede che la formazione sia uno specifico obiettivo di *performance*, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue.