

**PIAO 2025/2027 – SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.1**  
**STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

---

**Riferimenti normativi:**

Articolo 89, decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Articolo 4, comma 1, lettera a), decreto ministeriale 132/2022.

Il riferimento all'articolo 3, comma 1, lettera a) – *Valore pubblico* – contenuto nell'art. 4 del d.m., non si applica alle amministrazioni con meno di 50 dipendenti, ex art. 6, commi 3 e 4, d.m.;

**Contenuto della sottosezione:**

In questa sottosezione (3.1) viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'ente.

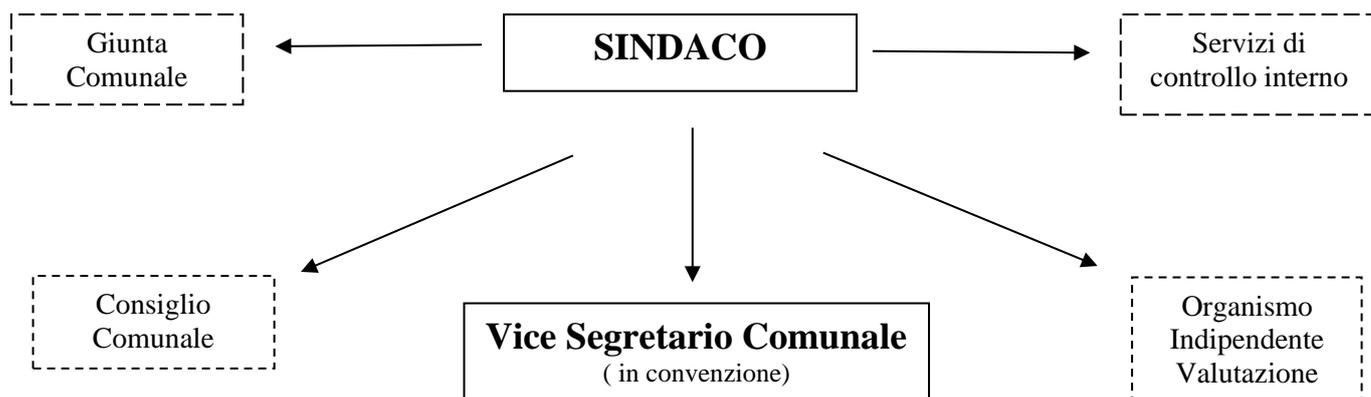
**Allegato del d.m. 132/2022:**

Il modello organizzativo è composto da:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa; n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- modello di rappresentazione dei profili di ruolo, come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.)

**SCHEMA ORGANIZZATIVO DEL MONTE CERIGNONE**

***Tavola "1"***



**SETTORI**

<b>1 SETTORE AFFARI GENERALI</b>	<b>2 SETTORE FINANZIARIO</b>	<b>3' SETTORE TECNICO</b>
--------------------------------------	----------------------------------	-------------------------------

# COMUNE DI MONTE CERIGNONE

## ORGANIGRAMMA DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE

### UFFICIO DEL VICE SEGRETARIO COMUNALE

L'ufficio si trova attualmente in convenzione con il comune di Mercatino Conca. Il comune di Mercatino Conca, svolge il ruolo di ente capo-convenzione. I compiti attribuiti sono quelli previsti dall'art. 97, commi 2 e 4, del TUEL 18 agosto 2000, n. 267. Nell'ambito delle relazioni sindacali, al Segretario spetta la presidenza della Delegazione trattante di parte pubblica. Nell'ambito della gestione del personale dipendente al segretario spetta la direzione dell'Ufficio competente per i provvedimenti disciplinari (art. 55-bis, d.lgs. n. 165/2001).

### 1° SETTORE AFFARI GENERALI

#### ORGANIGRAMMA DEL SETTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE

N.	CAT.	POS. ECON.	PROFILO	NOTE
1	D	1	Elevata Qualifica	Vice segretario Dipendente di altro ente
1	D	1	Istruttore direttivo amministrativo EQ	
1	C	1	Istruttore ammin.contabile	

*Evoluzione 2025-26-27*

*Non si prevede nel triennio in oggetto alcuna modifica alla struttura organizzativa ed organigramma dell'ente.*

### 2° SETTORE FINANZIARIO

#### ORGANIGRAMMA DEL SETTORE FINANZIARIO

NUMERO	CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA	PROFILO
1	D	1	Elevata qualifica

*Evoluzione 2025-26-27*

*Non si prevede nel triennio in oggetto alcuna modifica alla struttura organizzativa ed organigramma dell'ente.*

### 3° SETTORE TECNICO

#### ORGANIGRAMMA DEL SETTORE TECNICO

N.	CAT.	POS. ECON.	PROFILO	NOTE
1	D	2	RESP.SETTORE TECNICO	
1	B	3	Operaio esperto	
1	B	4	Operaio esperto – autista scuolabus	

*Evoluzione 2025-26-27*

*Non si prevede nel triennio in oggetto alcuna modifica alla struttura organizzativa ed organigramma dell'ente.*

## ***Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)***

### **Sezione 3: Organizzazione e capitale umano**

#### **Riferimenti normativi:**

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

### **Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**

<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	<b>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:</b>  <b>TOTALE: n. 6 unità di personale</b>  <i>di cui:</i> <b>n. 6 a tempo indeterminato</b> <b>n. 0 a tempo determinato</b> <b>n. 5 a tempo pieno</b> <b>n. 1 a tempo parziale</b>  <b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b>  <b>n. 3 cat. D (elevata qualifica)</b> <i>così articolate:</i> <b>n. 1 con profilo di RESP.SETTORE TECNICO</b> <b>+</b> <b>n. 1 con profilo di RESP.SETTORE TECNICO</b> <b>+</b> <b>n. 1 con profilo di RESP. AFF. GENERALI</b>  <b>n. 1 cat. C</b> <i>così articolate:</i> <b>n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo-contabile</b>  <b>n. 2 cat. B</b> <i>così articolate:</i>
--	--	---

		<b>n. 1 con profilo di Operaio esperto</b> <b>n. 1 con profilo di operaio - Autista scuolabus</b>
	<b>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</b>	<p>a) <b>modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b> NESSUNA</p> <p>b) <b>assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b> NESSUNA</p> <p>c) <b>assunzioni mediante mobilità volontaria:</b> NESSUNA</p> <p>d) <b>progressioni verticali di carriera:</b> NESSUNA</p> <p>e) <b>assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b> NESSUNA</p> <p>f) <b>assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b> NESSUNA</p>

<b>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</b> -	<p>a) <b>capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p>a.1) <b>verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></p> <p><b>Si allega in calce apposito prospetto "PTFTP verifica spazi assunzionali"</b></p> <p>a.2) <b>verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale</b></p> <p><b>L'attuale normativa in materia di facoltà di assunzioni del personale nei Comuni prevede: - per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, il rispetto della sostenibilità della spesa nell'ambito dei "valori soglia" definiti in relazione alla fascia demografica dell'ente (D.L. 34/2019, art. 33 e smei - D.M. 17.03.2020); Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 <i>anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo)</i> come segue:</b></p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>A) <b>Valore di riferimento dell'anno 2018 = € 147.121,60</b></td> </tr> <tr> <td>B) <b>€ 147.121,60 x 35% (Percentuale massima di incremento spesa annuale di personale da Tabella 2 DM (A) = € 51.492,56</b></td> </tr> <tr> <td>C) <b>Spesa del personale anno 2023 = € 171.021,75</b></td> </tr> <tr> <td>D) <b>Valore soglia previsto dall'art. 4 del DM: 29,5% (comuni con meno di 1.000 abitanti)</b></td> </tr> </table>	A) <b>Valore di riferimento dell'anno 2018 = € 147.121,60</b>	B) <b>€ 147.121,60 x 35% (Percentuale massima di incremento spesa annuale di personale da Tabella 2 DM (A) = € 51.492,56</b>	C) <b>Spesa del personale anno 2023 = € 171.021,75</b>	D) <b>Valore soglia previsto dall'art. 4 del DM: 29,5% (comuni con meno di 1.000 abitanti)</b>
A) <b>Valore di riferimento dell'anno 2018 = € 147.121,60</b>					
B) <b>€ 147.121,60 x 35% (Percentuale massima di incremento spesa annuale di personale da Tabella 2 DM (A) = € 51.492,56</b>					
C) <b>Spesa del personale anno 2023 = € 171.021,75</b>					
D) <b>Valore soglia previsto dall'art. 4 del DM: 29,5% (comuni con meno di 1.000 abitanti)</b>					

E) Valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto del FCDE: € 828.759,10
--

F) Spesa di personale prevista per l'anno 2025: Euro € 236.512,40
---

G) Valore soglia 2025 = F/E = 28,53% (rispetto soglia)
--

**a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Dato atto inoltre che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 0
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 0
---

**a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, è non c'è personale in esubero.

**a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

**Atteso che:**

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo 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, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

**il Comune di Monte Cerignone non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.**

**H) stima del trend delle cessazioni:**

**Si evidenzia che in data 30.12.2023 è stato collocato in quiescenza il Responsabile dell'Area Contabile-Finanziaria, profilo a tempo pieno e**

**indeterminato. Il dipendente è stato sostituito con una nuova figura a tempo pieno e indeterminato a partire dal 1.07.2024**

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

**ANNO 2025: nessuna cessazione prevista**

**ANNO 2026: nessuna cessazione prevista**

**ANNO 2027: nessuna cessazione prevista**

**I) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

**Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:**

- *Negli anni 2025-2026-2027 non si prevedono assunzioni e cessazioni.*

**J) certificazioni del Revisore dei conti:**

**Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del 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. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. ? del ??/02/2025;**

**SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025/2026/2027

PROGRAMMA TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2026/2027

**Prospetto "PTFTP verifica spazi assunzionali"**

<b>1 - Verifica rispetto limiti art 33 comma 2 del D.L. 34/2019</b>					
	macroaggregato 101 - redditi da lavoro dipendente rendiconto 2023	VALORI SOGLIA	PREVISIONE 2025 s/irap	PREVISIONE 2026 s/irap	PREVISIONE 2027 s/irap
<b>SPESA PERSONALE</b>		171.021,75	€ 234.512,40	€ 232.640,40	€ 230.946,98
<b>MEDIA ENTRATE</b>	2021-2023	842.474,40			
<b>FCDE ASSESTATO</b>	2023	13.715,30			
<b>MEDIA ENTRATE AL NETTO DI FCDE</b>	2021-2023	828.759,10			
<b>INDICE EX ART 33 COMMA 2 D.L.34/2019</b>		20,60%	28,29%	28,07%	27,78%
<b>SOGLIA EX ART 33 COMMA 2 D.L.34/2019</b>		29,50%			
<b>QUOTA FIGURATIVA: cessione quota per servizi in convenzione ( ats ) SPESA FIGURATIVA ART 65 BIS</b>			2.000	2.000	2.000
<b>SPESA totale</b>			€ 236.512,40	€ 234.640,40	€ 232.946,98
<b>RISPETTO INDICE EX ART 33 COMMA 2 D.L. 36/2019</b>			28,53%	28,31%	28,10%