

Originale

COMUNE DI MONTANARO

Città Metropolitana di Torino

GC N. **134** DATA **24/09/2025**

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2025-2027 – AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021,
CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021. 1°
MODIFICA**

L'anno **duemilaventicinque** addì **ventiquattro** del mese di **settembre** alle ore **diciotto** e minuti **venti**, nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente
1. CARERI Antonino	Sindaco	Sì
2. GALLON Arcangelo	Vice Sindaco	Sì
3. MERLO Romina	Assessore	Sì
4. MARCHISIO Elisabetta	Assessore	Sì
5.		
	Totale Presenti:	4
	Totale Assenti:	0

Partecipa il Segretario Comunale dr. Aldo Maggio

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta

OGGETTO : PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027 – AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021. 1° MODIFICA

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 16/04/2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione 2025/2027- PIAO, composto dalle seguenti sezioni:
 - 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione;
 - 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione;
 - 3 - Capitale Umano e Organizzazione;
 - 4 - Monitoraggio.
- nella Sezione 3 – Capitale Umano e Organizzazione- è contenuto il *Piano dei fabbisogni di personale*, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che individua le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, tenendo conto delle cessazioni e/o modifiche intervenute nel corso dell'anno sulla forza lavoro dell'Ente;

Dato atto che:

- l'art. 13 del CCNL 2019/2021, sottoscritto in data 29.11.2022, ed in particolare i commi 6 e 7, prevedono: - comma 6: "In applicazione dell'art. 52, comma 1 – bis, penultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può avere luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza".
- l'art. 15 del CCNL sopracitato dispone che, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata: - sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; - sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni; - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno; - sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti;
- gli art 18 e 19 del CCDI vigente individuano le modalità e i criteri per le progressioni sopracitate;

Rilevato che, con Deliberazione della Giunta comunale n. 129 del 15/09/2025, si è concesso il nulla osta definitivo alla mobilità esterna volontaria, presso altro Ente, ai sensi dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii al Responsabile del Servizio Tecnico – Tecnico Manutentivo con decorrenza 01/10/2025 e pertanto il posto risulta vacante;

Considerato che è intenzione dell'Amministrazione comunale procedere alla copertura del fabbisogno di personale e nel contempo alla valorizzazione del personale interno;

Constatato che, per dare attuazione alle nuove assunzioni e al potenziamento delle professionalità interne, si rende necessario ed indispensabile procedere all'aggiornamento della Sezione 3 –CAPITALE UMANO E ORGANIZZAZIONE – Sottosezione 3.3 *Piano triennale dei fabbisogni di personale* – paragrafo 3.3.2 *Programmazione strategica delle risorse umane*, nei termini che seguono:

“ **b) Stima del trend delle cessazioni**: parte invariata ..omissis.. e inserimento del seguente paragrafo:

ANNO 2025 cessazioni per mobilità esterna volontaria presso altro Comune:

in data 30/09/2025 è prevista la cessazione di un n.1 Funzionario Tecnico - area funzionari (ex categoria D) – area dei funzionari ed elevata qualificazione del nuovo sistema di classificazione del CCNL 16.11.2022, Responsabile presso il Settore Tecnico – Tecnico Manutentivo, a seguito di procedura di mobilità esterna volontaria presso altro Comune.

c) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

ANNO 2025 → Si prevede: *parte invariata ..omissis.. e inserimento dei seguenti paragrafi:*

ANNO 2025 → Si prevede:

→ una progressione di carriera straordinaria riservata a personale dipendente, attraverso una procedura valutativa, mediante passaggio alla categoria superiore ex art. 52, co. 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. e art. 13, commi 6, 7 e 8 del Ccnl del Comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022, dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori, all'interno del Settore Finanziario;

ANNO 2025 /2026 → Si prevede:

→ il profilo necessario per lo svolgimento delle attività di Responsabile del Servizio Tecnico – Tecnico Manutentivo sarà ricoperto attraverso l'utilizzo dell'istituto della progressione tra le Aree, di cui all'art.15 del CCNL 16.11.2022, con un passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione.

→ nelle more dell'espletamento della procedura comparativa, di cui al punto precedente, in assenza di un dipendente in servizio inquadrato nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione richiesto per il ruolo da coprire, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, l'incarico di Posizione di EQ sarà attribuito temporaneamente a personale di categoria inferiore, appartenente all'Area degli Istruttori, dotata delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

→ l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n.1 Istruttore Tecnico (ex categoria C), area degli Istruttori presso il Settore Tecnico – Tecnico Manutentivo;

ANNO 2026 → Si prevede:

→ l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n.1 Funzionario Polizia locale (ex categoria D) area dei funzionari ed elevata qualificazione del nuovo sistema di classificazione del CCNL 16.11.2022 - con incarico di Responsabile del Settore Vigilanza (P.O), in quanto allo stato attuale, il settore risulta privo del Responsabile. Tale figura, nel corso degli ultimi anni, è stata sostituita con assunzioni a tempo determinato mediante l'utilizzo dello scavalco d'eccezione. Al fine del miglioramento del servizio stesso, si ritiene necessario l'inserimento di una figura a tempo pieno e indeterminato che coordini le attività del Settore Vigilanza.

Se nel corso dell'anno si presenteranno altre cessazioni è intenzione dell'Amministrazione procedere alle sostituzioni cercando di realizzare, in ogni caso, risparmi sui livelli di inquadramento anche attraverso una riorganizzazione dei settori.

ANNO 2027

Se nel corso dell'anno si presenteranno altre cessazioni è intenzione dell'Amministrazione procedere alle sostituzioni cercando di realizzare, in ogni caso, risparmi sui livelli di inquadramento anche attraverso una riorganizzazione dei settori ”

Dato atto che, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettera p) gli andamenti occupazionali sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali e pertanto con nota prot. n. 8795 del 18/09/2025 si è provveduto ad inviare alle OO.SS. e RSU del Comune le modifiche apportate alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027;

Dato atto, inoltre, che al presente provvedimento potrà essere data attuazione solo dopo la decorrenza dei cinque giorni dal ricevimento dell'informazione sopraindicata sempre che non siano state formulate richieste di confronto;

Assunta la propria competenza in relazione al disposto normativo del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i. e dell'articolo 11 del Decreto n. 132/2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze;

Visti i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 - TUEL come modificato dall'art. 3 - c. 1) lett. b) del D.L. 10.10.2012, n. 174, convertito in Legge 7.12.2012, n. 213.

Con votazione unanime resa in forma palese dagli aventi diritto;

DELIBERA

- 1) di richiamare le premesse quali parti integranti e sostanziali della presente;
- 2) di variare, a seguito di cessazione di personale intervenuta nel corso dell'anno 2025, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027 - sezione 3 Organizzazione e capitale umano –

sottosezione 3.3, sottosezione 3.3.2 – Programmazione strategica delle risorse umane, nei termini riportati in premessa e nelle parti evidenziati in grassetto/rosso nell'Allegato 1 parte integrante e sostanziale del presente atto;

- 3) di dare atto che la struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
- 1) di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova copertura sugli stanziamenti del Bilancio di Previsione 2025/2027;
- 2) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (DM 17 marzo 2020), rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557, e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i. in tema di contenimento della spesa di personale;
- 3) di dare mandato al Responsabile del Settore Finanziario (Risorse umane) affinché provveda alla pubblicazione, sull'apposito portale della Funzione pubblica, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027, come approvato dalla presente deliberazione;
- 4) di trasmettere copia della presente ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali e RSU per l'informazione di cui all'art. 4 del C.C.N.L. 21.05.2018
- 5) di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18.8.2000 n. 267 – Tuel.

CL/ros

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
Dott. Antonino CARERI

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Maggio Aldo

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- che la presente deliberazione

- ☐ è stata affissa all'Albo Pretorio on line del Comune, il giorno per rimanervi quindici giorni consecutivi (art. 124 del D.Lgs. 267/2000);
- ☐ è stata comunicata in pari data ai Capigruppo Consiliari (art. 125 del D.Lgs. 267/2000);

Montanaro, li

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Maggio Aldo

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- che la presente deliberazione:

è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000);

- X dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del TUEL del 18/08/2000 n.267

Montanaro, li

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Maggio Aldo