



Consorzio Brianteo Villa Greppi

Via Monte Grappa, 21  
23876 Monticello Brianza (LC)  
T 039 9207160 - F 039 9207191

villagreppi.it

info@villagreppi.it  
P.iva: IT 01385870132  
Cod.Fisc.: 85001680132

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

REG: 5

OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024 -  
RICOGNIZIONE DELLE CONDIZIONI DI SOVRANNUMERO ED ECCEденZE  
DEL PERSONALE.

L'anno **duemilaventidue** il giorno **ventisei** del mese di **febbraio** alle ore **10:30** presso Sala  
Consiliare regolarmente convocato si è riunito il Consiglio di Amministrazione.

Risultano:

COLNAGO GIAMMARINO MAURILIO	PRESIDENTE	Presente
MARTA COMI	VICE PRESIDENTE	Presente
URBANO LUCIA	CONSIGLIERE	Presente
CESANA RAFFAELE	CONSIGLIERE	Presente

PRESENTI...: 4

ASSENTI.....: 0

Assume la Presidenza il PRESIDENTE COLNAGO GIAMMARINO MAURILIO

Assiste il SEGRETARIO CONSORTILE BLANDINO MARIO.

Il Presidente, constatata la presenza del numero legale, pone in discussione l'oggetto.

OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024 -  
RICOGNIZIONE DELLE CONDIZIONI DI SOVRANNUMERO ED ECCEденZE  
DEL PERSONALE.

**IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

- Premesso che, secondo quanto disposto dal D.lgs. 267/2000 e dal D.Lgs. 165/2001, sono attribuite all'organo esecutivo le competenze in materia di definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche.
- Rilevato che:
  - l'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 stabilisce che *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità ed ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”*;
  - il D.Lgs. 30.03.2001 n.165 disciplina le modalità per l'organizzazione degli uffici dei servizi nonché la verifica della consistenza delle dotazioni organiche, ed in particolare l'art. 6, prevede:
    - ï *comma 1: nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni;*
    - ï *comma 3: per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni;*
    - ï *comma 4: le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e s.m.i., e con gli strumenti di programmazione economico finanziaria pluriennale;*
    - ï *comma 4 bis: il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti (o responsabili di area) che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;*
    - ï *comma 6: ai sensi del quale l'Ente che non adempie all'obbligo programmazione del fabbisogno non può effettuare assunzioni, neppure quello appartenente alle categorie protette, o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;*
- visti:
  - l'art. 89, comma 5, del d.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti

derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- l'art. 91 del d.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni il quale, in tema di assunzioni, testualmente recita:

ï 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*

ï 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*

ï 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente..*

ï 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*

- visto altresì l'articolo 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 16 della Legge 183/2011, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni devono procedere ad una ricognizione annuale delle eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria previste dall'articolo 6 comma 1 dello stesso decreto, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo e sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- dato atto che sulla base della ricognizione effettuata, sentito il responsabile di servizio, in attuazione dell'articolo 33, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, **non esistono situazioni di soprannumero o che rilevinò comunque eccedenze di personale**, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente, bensì una situazione di sempre maggiore carenza di personale rispetto ai rilevanti e nuovi adempimenti che scaturiscono dalle frequenti innovazioni legislative; a tal fine nel corso dell'anno si procederà, mediante l'utilizzo dello strumento previsto dall'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004 ad individuare le seguenti figure idonee a supporto dei Responsabili di servizio nel limite di spesa vigenti:
  - n. 2 figure di collaboratore/assistente amministrativo per le varie attività relative ai servizi amministrativi - contabili;

- atteso che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:
  - pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
  - i vincoli sono differenziati a seconda che gli enti locali siano o meno soggetti al patto di stabilità interno, radicalmente rivisto con la legge di stabilità 2016 (enti sottoposti al nuovo saldo di competenza ma esclusi o meno nel 2015 dal vincolo del Patto di stabilità);
- rilevato che il Consorzio Brianteo Villa Greppi, non essendo assoggettato al vincolo del Patto di stabilità, è sottoposto ai seguenti vincoli:
  - **Per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato**, l'art. 1, comma 762 stabilità 2016 stabilisce che: *“Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno”*. Tale disposizione prevede che: *“Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558”*;
  - **Per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato**, a seguito di quanto disposto dalla Legge di Stabilità 2016, i vincoli all'assunzione di personale a tempo determinato, in somministrazione e a co.co.co previsti dal all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, in particolare il tetto della spesa per questo tipo di rapporti di lavoro non può superare il 50% di quella sostenuta nel 2009, permangono per i soli enti che non siano in regola con gli obblighi di riduzione della spesa del personale previsti dai commi 557 e 562 della, L. 296/2006, per tutti gli altri resta solo il tetto della spesa complessiva sostenuta nell'anno 2009 per le medesime finalità. Si richiama a tal fine l'art. 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, modificato dall'articolo 4, comma 102, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012), il quale pone quale tetto di spesa, per forme flessibili di lavoro, il 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 ovvero, nel caso in cui nell'anno 2009 non siano state sostenute spese, nel 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009. Si richiama, altresì, l'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010) e che prevede che le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9 comma 28 in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, non si applicano agli Enti Locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della Legge 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009;
- visto l'art. 6 comma 6 del D.Lgs n. 165/2001 secondo il quale le Amministrazioni pubbliche che non procedono all'adozione del programma triennale del fabbisogno di personale non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

- visto l'art. 10 co.5 del D.Lgs. n. 150/2009 secondo il quale le Amministrazioni Pubbliche che non procedono all'adozione del Piano della Performance non possono assumere nuovo personale o conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- richiamata la deliberazione di C.d.A. n. 18 del 28.5.2016 e n. 31 del 30.7.2016, con la quale è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della Performance;
- rilevato che la vigente dotazione organica è composta dal seguente personale a tempo indeterminato presso l'Ente:
  - n. 2 Istruttori Direttivi – Categoria D – tempo pieno;
  - n. 1 Collaboratore Amministrativo – Categoria B – tempo pieno
  - n. 1 Collaboratore Amministrativo – Categoria B – tempo parziale 77,78%
- dato atto che risulta cessata nel 2021 una unità inquadrata in categoria D a tempo pieno ed indeterminato, per collocamento a riposo a decorrere dal 01/02/2021 e che si intende sostituirla mediante l'assunzione a tempo determinato ex art. 110 TUEL, art. 28 dello Statuto vigente e art. 32, comma 7, del Regolamento di Organizzazione e strumenti operativi vigente;
- preso atto che il Consorzio Brianteo Villa Greppi:
  - rispetta il tetto di spesa previsto dall'art. 1 comma 562 della legge 27.12.2006 n.296;
  - il Piano delle Azioni Positive in tema di pari opportunità (art 48, comma1, D.Lgs. n. 198/2006) per il triennio 2022/2024 è in approvazione nella seduta odierna;
- rilevato che l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'azione amministrativa è legata in gran parte all'utilizzo del personale e all'assetto organizzativo e gestionale della struttura dell'Ente che deve necessariamente rispondere all'ottica della ottimizzazione e valorizzazione delle risorse umane disponibili, deputate, attraverso le funzioni ed i compiti svolti, al raggiungimento degli obiettivi affidati nonché ai programmi ed alle attività che l'amministrazione intende realizzare;
- attesa la necessità di approvare (ovvero di aggiornare la) programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2022/2024 e del relativo piano occupazionale, tenendo conto dei servizi erogati e da erogare, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente nel modo che segue:
- ritenuto pertanto di approvare il seguente piano occupazionale per il triennio 2022/2024:

<b>ANNO 2022</b>	<b>ANNO 2023</b>	<b>ANNO 2024</b>
assunzione per turn-over di una unità inquadrata in cat. D – ex art. 110 t.u.e.l comma 1	Nessuna assunzione	Nessuna assunzione

- considerata la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno del personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;
- dato altresì atto che si provvederà a dare informazione alle rappresentanti sindacali del presente atto, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21/05/2018;

- considerato che il presente provvedimento è stato sottoposto a verifica ed accertamento a cura del Revisore del Conti, Rag. Enrico Panzeri, ai sensi dell'art. 19 comma 8 della L. 448/2001, così come da verbale **allegato** quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
- ritenuto, pertanto, che nulla osti all'approvazione (ovvero all'aggiornamento ) del programma triennale del fabbisogno 2022/2024 e del piano occupazionale per l'anno 2022;
- visto il D. Lgs. n. 118/2011 in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio;
- vista la legge 10.04.1991 n.125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro";
- richiamati:
  - il TUEL n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni;
  - il D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
  - il vigente CCNL di comparto;
- visto il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, approvato con deliberazione n. 23 del 15/12/2012 e successivamente integrato con il "Regolamento per il conferimento degli incarichi di collaborazione" (C.d.A. n. 12 del 21.6.2014);
- visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio Contabilità e Amministrazione Generale, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnico-contabile dell'atto in esame;

ad unanimità di voti favorevoli espressi dai presenti nelle forme di legge;

### D E L I B E R A

Per le motivazioni espresse in premessa che costituiscono parte integrante e sostanziale del seguente atto:

- 1) Di dare atto che, sulla base della ricognizione effettuata, sentiti i responsabili di servizio, in attuazione dell'articolo 33, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, **non esistono situazioni di soprannumero o che rilevano comunque eccedenze di personale bensì una situazione di sempre maggiore carenza di personale** rispetto ai rilevanti e nuovi adempimenti che scaturiscono dalle frequenti innovazioni legislative; a tal fine nel corso dell'anno si procederà, mediante l'utilizzo dello strumento previsto dall'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004 ad individuare le seguenti figure idonee a supporto dei Responsabili di servizio nel limite di spesa vigenti:
  - n. 2 figure di collaboratore/assistente amministrativo per le varie attività relative ai servizi amministrativi - contabili;
- 2) di approvare (ovvero di aggiornare la) Programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2022/2023/2024, e del relativo piano occupazionale, tenendo conto dei servizi erogati e da erogare, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente nel modo che segue:

ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
assunzione per turn-over di una unità inquadrate in cat. D – ex art. 110 t.u.e.l comma 1	Nessuna assunzione	Nessuna assunzione

- 3) di dare atto che la vigente dotazione organica del personale a tempo indeterminato presso l'Ente, viene confermata nelle seguenti unità:
  - n. 2 Istruttori Direttivi – Categoria D – tempo pieno (una unità cessata per il quale è prevista la sostituzione nell'anno 2022)
  - n. 1 Collaboratore Amministrativo – Categoria B – tempo pieno
  - n. 1 Collaboratore Amministrativo – Categoria B – tempo parziale 77,78%
- 4) di dare atto che la presente provvedimento potranno essere apportate in qualsiasi momento le variazioni necessarie qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni riguardo al quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;
- 5) di dare atto del rispetto dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 in materia di spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, essendo la previsione di spesa contenuta nel limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, così come modificato ed integrato dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014;
- 6) di trasmettere il presente provvedimento alla RSU ed alle rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21/05/2018;
- 7) di dare atto che il Programma di Fabbisogno di personale costituisce anche parte integrante della Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione 2022/2024;

#### **DELIBERA**

CON SUCCESSIVA e separata votazione, con voti unanimi, espressi nei modi di legge, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Il presente atto è stato letto, approvato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**  
**GIAMMARINO MAURILIO COLNAGO**

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione  
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*

**IL SEGRETARIO CONSORTILE**  
**AVV. MARIO BLANDINO**

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione  
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Certifico che questa deliberazione è divenuta esecutiva ad ogni effetto ai sensi dell'art. 134, comma 3 e 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 avendo il Consiglio di Amministrazione dichiaratane l'immediata eseguibilità (comma 4).

Monticello Brianza, 26-02-2022

**IL SEGRETARIO CONSORTILE**  
**AVV. MARIO BLANDINO**

*firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione  
digitale D.lgs. n. 82/2005 e s.m.i*