

**VERBALE**  
**ASSEMBLEA CONSORTILE**  
**19 settembre 2022 ore 14.30-15.30**

**AMMINISTRATORI PRESENTI**

Presidente: Sindaco del Comune di Ospitaletto – Giovanni Battista Sarnico

Vice-presidente: Comune di Castel Mella – Assessore Silvia Torchio

Comune di Berlingo	Assente
Comune di Castegnato	Assessore Anna Schiavone
Comune di Cellatica	Sindaco Marco Marini
Comune di Gussago	Sindaco Giovanni Coccoli
Comune di Ome	Consigliere Gloria Belleri
Comune di Rodengo Saiano	Assente
Comune di Roncadelle	Assessore Nadia Belleri
Comune di Torbole Casaglia	Assessore Sara Volonghi
Comune di Travagliato	Assessore Fausto Santi

**TECNICI**

Direttore: Dott.ssa Danesi Elena

Segretario: Dott.ssa Depoli Francesca

Il Segretario dell'assemblea verificata la presenza dei Sindaci, dichiara che è rispettato il numero legale degli aventi diritto al voto.

PRESENTE IL NUMERO LEGALE DEGLI AVENTI DIRITTO AL VOTO

**ORDINE DEL GIORNO**

1. Approvazione II° variazione di bilancio dell'esercizio finanziario 2022;
2. Approvazione variazione Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022-2024;
3. Varie ed eventuali

**1. Approvazione II° variazione di bilancio dell'esercizio finanziario 2022**

Il Direttore presenta all'Assemblea le variazioni di bilancio (Allegate) in entrate e in spesa, ponendo l'attenzione sulla possibilità di aggiungere l'avanzo di bilancio pari a € 77.873.53 euro ai fondi Regionali di cui al Decreto n.9253 del 27/06/2022 pari a €23.578,20, relativi all'Emergenza abitativa; a ciò potrebbe altresì essere aggiunti ulteriori € 28.398,61 riducendo il cap. relativo al Fondo di Riserva.

Questo permetterebbe di pubblicare un bando distrettuale relativo all’Emergenza Abitativa e mettere a disposizione un budget più adeguato per rispondere alle sempre maggiori richieste del territorio.

L’Assemblea riconosce il bisogno a livello locale e distrettuale e approva all’unanimità le variazioni. Il Direttore comunica che nel mese di ottobre, durante l’ufficio di piano, verrà predisposta una bozza di bando individuando criteri rispondenti ai cittadini dell’Ambito.

Ciascun Comune si riserva la possibilità di aumentare il budget aggiungendo e trasferendo le risorse proprie da bilancio per poter soddisfare più cittadini del proprio comune.

## 2. Approvazione variazione Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022-2024

Il direttore illustra la variazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022-2024 in vista della sfida delle attività del P.N.R.R., precisando che tali modifiche non andranno ad incidere sul budget dell’anno 2022, in quanto questi aumenti si compensano con l’andamento del costo del personale in essere.

L’Assemblea Consortile approva all’unanimità le seguenti variazioni.

D) *l’assunzione a **tempo indeterminato** della seguente figura:*

*-Categoria D – Profilo Professionale: n. 1 Assistente Sociale a 36 ore settimanali nel 2022 da effettuarsi tramite concorso pubblico (o altra procedura selettiva), nel rispetto delle disposizioni previste dal D. Lgs. n. 165/2001;*

E) *Implementazione ore operatori già presenti in organico a **tempo indeterminato**:*

<i>n. 1 operatore Categoria D – Profilo Professionale – operatore del Servizio lavoro</i>	<i>Aumento 7 ore settimanali dal 1 ottobre 2022 (da 18 ore settimanali a 25 ore settimanali)</i>
<i>n.1 operatori Categoria D – Profilo Professionale a.s. del Servizio Tutela Minori</i>	<i>Aumento 3 ore settimanali dal 1 ottobre 2022 (da 33 ore settimanali a 36 ore settimanali)</i>
<i>n.1 operatori Categoria D – Profilo Professionale a.s. del Servizio Tutela Minori</i>	<i>Aumento 3 ore settimanali dal 19 settembre 2022 (da 30 ore settimanali a 33 ore settimanali)</i>

<i>n.1 operatore Categoria D – Profilo Professionale a.s. del Servizio Tutela Minori</i>	<i>Aumento 3 ore settimanali dal 1 ottobre 2022 al 31 marzo 2024 (da 33 ore settimanali a 36 ore settimanali)</i>
--	---

*E) Implementazione ore operatori già presenti in organico **a tempo determinato**:*

<i>n.1 operatore Categoria D – Profilo Professionale Operatore del Servizio Disabilità</i>	<i>Aumento 7 ore settimanali dal 1 ottobre 2022 al 25 ottobre 2023 (da 18 ore settimanali a 25 ore settimanali)</i>
--	---

IL PRESIDENTE DELL'ASSEMBLEA  
Arch. Giovanni Battista Sarnico





# **AZIENDA SPECIALE CONSORTILE “OVEST SOLIDALE”**

PUNTO O.G. N. 1

## **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

*(Art. 6 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165)*

**TRIENNIO 2022 – 2024**

## SOMMARIO

### ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

Premessa	pag. 3
Contenuti	pag. 3
Durata	pag. 3

### ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'AZIENDA

Premessa	pag. 4
Suddivisione in aree/servizi/uffici	pag. 4
Incarichi di direzione di area	pag. 5

### RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

pag. 6

### CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'AZIENDA

pag. 6

### PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

pag. 6

Premessa	pag. 6
Vincoli in materia di assunzioni	pag. 7
Assunzioni obbligatorie	pag. 7
Programma delle assunzioni	pag. 7

### RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

pag.8

## ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

### 1. PREMESSA

L'art. 39, comma 2, dello Statuto dell'Azienda Speciale Consortile "Ovest solidale", prevede che l'Assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione, approva il piano di organizzazione e le dotazioni organiche dell'Azienda, individuando i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento per il personale, in relazione alla specificità dei profili e delle categorie delle singole figure nonché delle contingenze ambientali che caratterizzano nel tempo le dinamiche del mercato del lavoro nel rispetto della normativa vigente e applicabile ai consorzi pubblici.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 è definito in base alla predetta previsione statutaria, nonché ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Alla luce di quanto previsto dall'art. 4 del CCNQ per la definizione dei comparti e della contrattazione collettiva 2016/2018, sottoscritto il 13/07/2016, al personale non dirigente dell'Azienda Speciale Consortile "Ovest solidale" si applica il Contratto Collettivo Nazionale del comparto Funzioni Locali.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'Azienda:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Azienda e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (*art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000*). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (*art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (*art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
  - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (*Aree*);
  - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (*art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001*);
  - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
  - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

### 2. CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 possono essere così riassunti:

- a) **revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, finalizzata alla razionalizzazione e revisione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- b) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- c) **individuazione della consistenza della dotazione organica**;

- d) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- e) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni;

### 3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2022-2024. Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

## ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

### 1. PREMESSA

L'articolazione organizzativa dell'Azienda Speciale Consortile Ovest Solidale persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

Fatto salvo quanto sopra, la struttura organizzativa dell'Azienda Speciale Consortile Ovest Solidale si può articolare in Aree, Servizi, Uffici e Unità di progetto; non tutti i livelli organizzativi devono essere necessariamente attivati, se non per esigenze di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione dell'ente.

Tutto ciò premesso, al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, si rende necessaria una revisione dell'attuale organizzazione dell'Ente.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Aree e Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa.

### 2. SUDDIVISIONE IN AREE/SERVIZI/UFFICI

Le Aree della struttura organizzativa dell'Azienda Speciale Consortile Ovest Solidale sono attualmente articolate nelle seguenti Aree e Servizi

	AREA	SERVIZI
1	Amministrativa e Gestionale	Segreteria – Personale – Ragioneria
2	Sociale	Segretariato Sociale e Servizio Sociale Professionale
3	Famiglia e Minori	Servizio Tutela Minori
4	Lavoro e Disabilità	Servizio Orizzonte Lavoro – percorsi di inclusione Servizio Nucleo Handicap (NSH)
5	Area Povertà ed Inclusione	Servizio Integrazione (RDC)

Per le motivazioni espresse in premessa, per il triennio 2022/2024 la struttura organizzativa viene modificata come segue:

	AREA	SERVIZI
1	Amministrativa e Gestionale	Segreteria – Personale – Ragioneria
2	Sociale	Segretariato Sociale e Servizio Sociale Professionale
3	Famiglia e Minori	Servizio Tutela Minori – Servizio Prevenzione Minori

4	Lavoro e Disabilità	Servizio Orizzonte Lavoro – percorsi di inclusione Servizio Nucleo Handicap (NSH) Servizio Disabilità
5	Area Povertà ed Inclusione	Servizio IntegrAZIONE RDC Area Politiche abitative
6	Area Anziani e Cronicità	Servizi rivolti alla domiciliarità

In tale ambito si evidenzia, in particolare:

- Che l'Area Anziani e Cronicità è gestita a livello di ambito e coordinata dall'Azienda, a seguito del percorso di co-progettazione tra tutti i comuni dell'Ambito e terzo settore che lavoro con l'area anziani e l'area della cronicità;
- Che con la gestione a livello distrettuale dei servizi dell'area anziani e della cronicità, oltre che i servizi accentrati del servizio assistenti ad personam, richiede un potenziamento dell'area amministrativa gestionale di un operatore amministrativo/contabile;
- Che l'area Famiglia e Minori attiverà un Servizio di Prevenzione Minori a livello distrettuale che lavorerà in stretta collaborazione con l'equipe Servizio Tutela Minori e Servizi Sociali di Base.
- Da settembre 2021 l'Azienda gestisce l'appalto del servizio integrazione scolastica e territoriale a livello distrettuale per 10 comuni.

### 3. INCARICHI DI DIREZIONE DI AREA

Al vertice delle aree sopra esposte è nominato un Direttore un Responsabile apicale di area a cui compete *“lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa”*.

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Azienda, in essere ad oggi, per quanto riguarda la direzione delle n. 5 aree sopra individuate è la seguente:

- il **Direttore, incaricato di Posizione Organizzativa**, a cui compete il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'ente e in maniera più specifica delle Aree non direttamente coordinate da altri dipendenti: Area Sociale e Area Anziani e Cronicità;
- responsabili/coordinatori:
  - al vertice delle Aree Amministrativo Gestionale e dell'Area Povertà ed Inclusione vi è, rispettivamente, un **Responsabile di Area incaricato di Posizione Organizzativa**.
  - Coordinatore dell'Area Famiglia Minori vi è un **Responsabile con indennità di Funzioni Specifiche**;
  - Coordinatore dell'Area Lavoro e Disabilità: vi è un **Responsabile con indennità di Funzioni Specifiche**;

### RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree/Servizi/Uffici.

Considerato il personale attualmente in servizio, *come da allegato prospetto*, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero.

## CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

La dotazione organica dell'Ente, intesa come personale in servizio è di 24 dipendenti e un Direttore, dipendente a tempo determinato per 5 anni.

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei propri compiti, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance, mantenendo comunque un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati.

La spesa annua complessiva per il 2021 relativa ai dipendenti in servizio è pari a Euro 845.763,00.

## PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

### 1. PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i propri compiti, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Azienda, come da proposta da parte dei Responsabili, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2022/2024, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

### 2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Ai sensi dell'art. 18, comma 2-bis, 4° periodo, del D. L. n. 112/2008, L'Azienda Speciale consortile "Ovest solidale", gestendo esclusivamente servizi socio-assistenziali, è soggetta esclusivamente all'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati.

Per quanto riguarda il lavoro flessibile, previsto dall'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010, si evidenzia che nel corso del triennio potrebbero essere assunti a tempo determinato dipendenti per realizzare progetti con spesa interamente coperta da finanziamenti specifici aggiuntivi.

### 3. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio dell'Azienda Speciale Consortile Brescia Ovest presenterà, rispetto ai dipendenti in servizio al 31/12/2021, scoperture di quote d'obbligo, che verranno evidenziate nel prospetto informativo da inviare al Centro per l'impiego entro i termini previsti dalla L. n. 68/1999 e s.m.i.. Il programma delle assunzioni, come di seguito dettagliato, tiene conto della necessità di rispettare le norme in materia di collocamento obbligatorio dei disabili.

### 4. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

La Legge 178/2020 (Legge di bilancio per il 2021) all'articolo 1, comma 797 e seguenti, ha introdotto un livello essenziale delle prestazioni di assistenza sociale definito da un operatore ogni 5.000 abitanti e un ulteriore obiettivo di servizio definito da un operatore ogni 4.000 abitanti.

Dall'analisi effettuata nel nostro Ambito il rapporto evidenzia un significativo gap tra il numero di assistenti sociali attuali e il numero degli abitanti.

Calcolando solo il monte ore delle attuali assistenti sociali che lavorano nei servizi sociali di base in rapporto alla popolazione dell'Ambito, il numero di operatori presenti è di 12,44 unità contro le 20,28 unità che dovrebbero essere previste. Ipotizzando di aggiungere nel calcolo anche il monte ore delle assistenti sociali del servizio tutela minori, (che lavorano in servizi di secondo livello), il dato arriva a 16,11 unità, comunque sempre minore rispetto alle 20,28 unità che dovrebbero essere garantite.

A fronte di questi dati e considerato l'importante lavoro svolto dalle 4 assistenti sociali dell'Area Povertà

Inclusione l'Assemblea Consortile ha deciso di procedere, nell'anno 2021, all'assunzione a tempo indeterminato delle 4 Assistenti Sociali aumentando il livello essenziale della prestazione di assistenza sociale.

Inoltre, a fronte dell'aumento di contratti di servizio tra l'Azienda e i Comuni dell'Ambito per la gestione del segretariato sociale professionale, nell'anno 2021 l'Assemblea Consortile ha deciso di procedere all'assunzione a tempo indeterminato delle assistenti sociali che operano in questi comuni, permettendo una maggior stabilità degli operatori e riduzione del tour-over, a fronte di contratti di servizio con durata quinquennale. Questo ha permesso di aumentare ulteriormente il livello della prestazione di assistenza sociale dell'Ambito.

Ad oggi e per il triennio i comuni che hanno in essere contratti di servizio per il segretariato sociale professionale sono: Roncadelle, Castel Mella, Berlingo, Castegnato, Ospitaletto, Torbole Casaglia, Ome Berlingo.

L'Azienda Speciale Consortile Ovest Solidale, perseguendo gli obiettivi strategici definiti nel piano di zona 2021-2023 ha avviato e centralizzato, nella gestione e realizzazione alcuni servizi/ processi di medio – lungo termine a livello distrettuale, tra cui:

- Servizi rivolti alla domiciliarità dell'Area Anziani e Disabili;
- Servizio di Prevenzione Minori;
- Servizio Disabilità
- Servizi Abitativi;

Questa nuova strutturazione articolata in più aree richiede una governance e regia costante e dedicata e l'assunzione di alcune figure professionale che permettono di presidiare i vari processi gestionali e contabili.

Alla Luce di quanto esposto, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2022/2024, pertanto, vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati le seguenti assunzioni:

A) l'assunzione a **tempo indeterminato** delle seguenti figure:

- **Categoria D - Profilo Professionale:** n.2 Assistenti Sociali (attualmente coperti da tempi determinati):
  - **1 assistente sociale** a 36 ore settimanali nel 2022 (trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato)
  - **1 assistente sociale** a 25 ore settimanali (trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato e modifica di inquadramento da operatore ad assistente sociale).

- le seguenti (*eventuali*) assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici: segretariato Sociale e Servizio Sociale Professionale – Area Famiglia e Minori – Servizio lavoro e Disabilità - Area Povertà ed Inclusione. Nel corso del triennio potranno essere inoltre attivati servizi sperimentali, legati a finanziamenti specifici a livello regionale e/o nazionale, che necessitano di assunzioni a tempo determinato;
- la possibilità dell'aumento del monte ore settimanale per i dipendenti part time per esigenze di servizio;
- la possibile attivazione di accordi / convenzioni con altri enti per coperture temporanee di personale.

<b>SPESA DI PERSONALE DERIVANTE DALLA PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI</b>
---

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, è così distinta, come risulta dal seguente calcolo

SPESA DIFFERENZA NUOVE ASSUNZIONI 2022	SPESA NUOVE ASSUNZIONI 2023	SPESA NUOVE ASSUNZIONI 2024
0	Nessuna nuova assunzione prevista	Nessuna nuova assunzione prevista

Per quanto riguarda il trattamento economico accessorio del personale, nell'anno 2022, l'Azienda ha stipulato il contratto collettivo integrativo per il 2022-2024, ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018 e provvederà a costituire il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022, in base a quanto previsto dagli artt. 67 e 68 del medesimo CCNL.

Sono state inoltre determinate le risorse decentrate disponibili per il 2021 da destinare ai vari utilizzi, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa.

Calcolo risorse disponibili da destinare agli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018 per l'anno 2021 (a seguito di contrattazione integrativa):

Le risorse disponibili ex art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018 da destinare agli utilizzi previsti in sede di contrattazione integrativa, con riferimento all'anno 2021, sono così determinate:

(+) Totale fondo per le risorse decentrate anno 2021: Euro 45.027,50;

(-) Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti): Euro 4.745,05 (2 dipendenti D.2 + 1 dipendente D.3 da D.1 per 24 ore)

(-) Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004): Euro 7.755,84 (12 categoria D e 2 categoria C)

(+) Economie anni precedenti (avanzo fondo 2020): Euro 904,70, più euro 10.359,85 (risparmi derivati da disciplina dello straordinario)

(+) Risorse per incentivi: Euro 21.762,00

= Euro 65.553,16 (comprensivo di avanzo fondo 2020 e incentivi).

Si dà atto, infine, che:

- i costi del personale derivanti dalla programmazione del fabbisogno di personale 2022/2024 risultano essere coerenti rispetto alla quantità dei servizi erogati.
- Le variazioni inserite relativamente all'assunzione delle nuove dipendenti non vanno ad aumentare il costo del personale relativamente all'anno 2022, in quanto questi aumenti si compensano con l'andamento del costo del personale in essere.
- questa Azienda non risulta essere in perdita, come risulta dall'ultimo bilancio approvato.

PUNTO O.G. N.1

CAPITOLI ENTRATA

Capitolo	Descrizione capitolo	2.022,00 €	Variazione	Assestato
1	TRASFERIMENTI COMUNI INDISTINTI	452.000,00 €		
2	FONDO NAZIONALE POLITICHE SOCIALI	510.000,00 €	30.132,12 €	540.132,12 €
3	FONDO NON AUTOSUFFICIENZE	287.996,00 €	20.856,36 €	308.852,36 €
4	FONDO SOCIALE REGIONALE	590.000,00 €	18.729,16 €	608.729,16 €
6	FONDO VIGILANZA	7.000,00 €		
7	MISURA 6- COMUNITA' MINORI	60.000,00 €		
8	PROGETTO SIA- REI PAIS	134.000,00 €		
9	PIANO POVERTA'	450.000,00 €	79.875,45 €	529.875,45 €
10	FAMI	- €		
11	ASSISTENTI FAMILIARI REGOLARIZZATE	- €	21.721,50 €	21.721,50 €
12	DOPO DI NOI	137.879,18 €	152.806,00 €	290.685,18 €
13	EMERGENZA ABITATIVA	- €	26.198,00 €	26.198,00 €
14	REDDITO AUTONOMIA	- €		
15	CARTELLA SOCIALE INFORMATIZZATA	- €		
16	AFFIDAMENTI IN HOUSE	201.504,37 €		
17	QUOTA ADM COMUNI	71.000,00 €	- 10.000,00 €	61.000,00 €
18	TELESOCORSO COMUNI	6.000,00 €		
19	SERVIZI ACCOGLIENZA TEMPORANEA	- €		
20	RIMBORSO DA COMUNI PER PROGETTI SPECIFICI	- €		
21	INCONTRI PROTETTI ALTRI DISTRETTI	10.000,00 €		
22	RIMBORSI ADM ALTRI DISTRETTI	15.000,00 €		
23	PROGETTO AFFIDO FAMILIARE	- €		
24	INTERESSI ATTIVI CONTO CORRENTE	500,00 €		
25	FONDI ESERCIZI PRECEDENTI VINCOLATI A PROGETTI	1.093.524,25 €		
26	AZIONI DI SISTEMA DISABILI PROVINCIALE	20.000,00 €	3.856,60 €	23.856,60 €
27	INFANZIA-MINORI-FAMIGLIA	- €		
28	INCLUSIONE SOGGETTI VULNERABILI	- €		

29	FONDI EMERGENZA	- €		
30	DOMICILIARITA'	390.000,00 €		
31	AD PERSONAM	3.274.131,78 €		
32	QUOTA ASSUNZIONALE A.S. - finanziaria 2021	228.950,77 €	23.039,69 €	251.990,46 €
33	SERVIZIO TERRITORIALE DISABILI	30.000,00 €		
34	SERVIZIO ESTIVO DISABILI	212.000,00 €	58.000,00 €	270.000,00 €
35	SISTEMA INTEGRATO 0-6	70.556,60 €		
36	PROVI		100.000,00 €	100.000,00 €
37	INVESTIMENTI PNRR		715.000,00 €	715.000,00 €
		8.252.042,95 €	1.240.214,88 €	9.492.257,83 €

<b>CAPITOLI USCITA</b>				
<b>Capitolo</b>	<b>Descrizione capitolo</b>	<b>2022</b>	<b>Variazione</b>	<b>Assestato</b>
1	CONSIGLIO DI	2.000,00 €		
2	PERSONALE DIPENDENTE	905.211,11 €		
3	INCARICHI SPECIFICI	2.500,00 €	2.000,00 €	4.500,00 €
4	PASTI	12.000,00 €		
5	SPESE AMMINISTRATIVE ED ECONOMATO	9.500,00 €		
6	UTENZE	17.100,00 €		
7	TELEFONIA	10.000,00 €		
8	PULIZIE	500,00 €		
9	AFFITTO	52.500,00 €		
10	MANUTENZIONI	- €		
11	ASSICURAZIONI	13.000,00 €	2.247,84 €	15.247,84 €
12	HARDWARE E SOFTWARE	23.000,00 €		
13	SICUREZZA E PRIVACY	7.500,00 €		
14	CONSULENZA LEGALE	10.000,00 €		
15	FORMAZIONE	15.000,00 €		
16	IMPOSTE E CONTRIBUTI	1.000,00 €		
17	ASSISTENTI FAMILIARI REGOLARIZZATE	7.314,50 €	13.977,50 €	21.292,00 €
18	COMMERCIALISTA	15.000,00 €		
19	REVISORE	4.000,00 €		
20	FONDO NON AUTOSUFFICIENZE	396.796,14 €	20.856,36 €	417.652,50 €
21	FONDO SOCIALE REGIONALE	403.000,00 €	9.000,00 €	412.000,00 €
22	BUONI NUOVE POVERTA'	60.000,00 €		
23	FONDO SOLIDARIETA'	100.000,00 €		
24	MISURA 6 - COMUNITA' MINORI	60.000,00 €		
25	REDDITO AUTONOMIA	- €		
26	EMERGENZA ABITATIVA	1.025,69 €	129.850,34 €	130.876,03 €
27	DOPO DI NOI	286.859,26 €	152.806,00 €	439.665,26 €
28	PROGETTI SPECIFICI AREA MINORI E FAMIGLIA	104.443,40 €		
29	TELESOCCORSO	6.000,00 €		
30	SERVIZI ACCOGLIENZA TEMPORANEA	- €		
31	INCONTRI PROTETTI	54.000,00 €		
32	ASSISTENZA DOMICILIARE	175.000,00 €	- 10.000,00 €	165.000,00 €
33	MEDIAZIONE CULTURALE	5.000,00 €	- 5.000,00 €	- €
34	PROGETTO AFFIDO FAMILIARE	1.000,00 €		
35	SERVIZIO INTEGRAZIONE LAVORATIVA	- €		
36	CONCILIAZIONE FAMIGLIA	4.000,00 €		
37	RETE ANTI VIOLENZA	11.000,00 €		

38	SIA-REI- PAIS	134.000,00 €		
39	POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO	25.000,00 €		
40	POVERTA'	959.965,70 €	79.875,45 €	1.039.841,15 €
41	FAMI	34.838,50 €		
42	PROGETTI SPECIFICI AREA DISABILITA'	30.000,00 €		
43	COMMISSIONI CONTO	500,00 €		
44	FONDO DI RISERVA	53.398,61 €	- 28.398,61 €	25.000,00 €
45	INFANZIA-MINORI-FAMIGLIA	- €		
46	INCLUSIONE SOGGETTI VULNERABILI	55.757,59 €		
47	FONDI DI EMERGENZA	- €		
48	DOMICILIARITA'	500.000,00 €		
49	AD PERSONAM	3.301.825,08 €		
50	QUOTA ASSUNZIONALE A.S. - finanziaria 2021	68.950,77 €		
51	SERVIZIO TERRITORIALE DISABILI	30.000,00 €		
52	SERVIZIO ESTIVO DISABILI	212.000,00 €	58.000,00 €	270.000,00 €
53	SISTEMA INTEGRATO 0-6	70.556,60 €		
54	PROVI	- €	100.000,00 €	100.000,00 €
55	INVESTIMENTI PNRR		715.000,00 €	715.000,00 €

8.252.042,95 €	1.240.214,88 €	9.492.257,83 €
----------------	----------------	----------------

AVANZO	- €	- €
--------	-----	-----

- €
-----

<b>POTESI AUMENTO EMERGENZA ABITATIVA</b>	
EMERGENZA ABITATIVA	77.873,53 €
FONDO RISERVA	28.398,61 €