



AZIENDA SPECIALE CONSORTILE “OVEST SOLIDALE”

P.O. N. 4

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

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

TRIENNIO 2025-2027

Approvato Assemblea Consortile _____

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, approvi 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 2024-2026 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 CCNL per la definizione dei comparti e della contrattazione collettiva 2019/2021, sottoscritto il 16/11/2022, 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 2024/2026 possono essere così riassunti:

- a) **revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, finalizzata alla razionalizzazione 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 2024-2026. 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, che sin conferma per il triennio 2025/2027

	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 Integr-Azione RDC Area Politiche abitative
6	Area Anziani e Non Autosufficienza	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 l'Azienda (per conto degli 11 Comuni dell'Ambito) e ETS che lavorano con l'area anziani e l'area della non autosufficienza;
- Da settembre 2021 l'Azienda gestisce l'appalto del servizio integrazione scolastica e territoriale a livello distrettuale per 10 comuni.
- Dal 2023 l'Azienda è ente capofila e/o partner di 6 linee di investimento progettuale relative alle risorse del PNRR.

3. INCARICHI DI DIREZIONE DI AREA

Al vertice delle aree sopra esposte è nominato un Direttore, 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. 6 aree sopra individuate è la seguente:

- il **Direttore-Dirigente** 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 Non Autosufficienza;
In tal ambito si evidenzia che, come previsto con verbale dell'Assemblea Consortile del 17 gennaio 2022, il posto da Dirigente è attualmente coperto con un incarico dirigenziale ex art. 110, comma 1, del D. Lgs 267/2000;
- responsabili/coordinatori:
 - al vertice delle Aree Amministrativo Gestionale vi è, un **Responsabile di Area incaricato di Posizione Organizzativa, oggi Elevata Qualificazione;**
 - Area Minori e Famiglia – Servizio Prevenzione: vi è un **Responsabile con indennità di Funzioni Specifiche;**
 - Area Lavoro e Disabilità: vi è un **Responsabile con indennità di Funzioni Specifiche;**
 - Area Povertà ed Inclusione: **Responsabile con indennità di Funzioni Specifiche.**

Gli incarichi delle responsabilità delle varie Aree e Servizi sono affidati con appositi atti del presidente del CDA o del Direttore dell'Azienda, nel rispetto dei criteri regolamentari e contrattuali.

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 2025/2027, 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 27 dipendenti e un Direttore, Dirigente ex art. 110 assunto a tempo determinato per 5 anni dal 1/10/2022 dall'Azienda Speciale Consortile Ovest Solidale.

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 2024 relativa ai dipendenti in servizio è pari a Euro 1.160,000.00

La spesa annua complessiva prevista per il 2025 relativa ai dipendenti in servizio sarà pari a euro 1180.000,00

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 2024/2026, 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.

La legge 178/2020 (legge di bilancio per il 2021) all'art. 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.

Pertanto, l'Azienda, su mandato dell'Assemblea Consortile, sta proseguendo nell'assunzione a tempo indeterminato della figura di assistenti sociali al fine di raggiungere un rapporto di un operatore ogni 4.000 abitanti. Traguardo che è stato raggiunto con le due ultime assunzioni avvenute a luglio 2023.

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

L'Azienda Speciale Consortile Ovest Solidale ad oggi ha in organico n. 23 assistenti sociali-operatori sociali a fronte di n. 4 istruttori che svolgono funzioni amministrative nell'ambito del segretariato sociale.

Pertanto, per l'Azienda non sussiste l'assunzione obbligatoria secondo quanto stabilito dalla legge 68/1999 e al momento è esclusa dalla base del calcolo della forza lavoro del personale addetto all'assistenza.

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.

A fronte dell'aumento di contratti di servizio tra l'Azienda e i Comuni dell'Ambito per la gestione del segretariato sociale professionale, 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, 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;

Inoltre dall'anno 2023 fino all'anno 2026 sono state avviate n.6 linee di intervento che verranno realizzate mediante i fondi del PNRR, finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU.

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

Nell'arco di questi due ultimi anni l'Azienda ha provveduto a definire una struttura sufficientemente in grado di garantire le diverse implementazioni progettuali.

Alla Luce di quanto esposto, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2025/2027, ad oggi non si evince il bisogno di procedere con ulteriori assunzioni nel triennio 2025/2027.

Sempre nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, sopra esplicitati, nel triennio 2025/2027 sono comunque consentiti:

- Eventuali sostituzioni di personale cessato;
- Eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro parziale, da valutare su richiesta, da parte del personale interessato;
- Eventuali assunzioni a tempo determinato, per esigenze straordinarie e temporanee per l'attivazione di servizi sperimentali, legati a finanziamenti specifici a livello regionale e/o nazionale, che necessitano di assunzioni a tempo determinato;
- la possibile attivazione di accordi / convenzioni con altri enti per coperture temporanee di personale;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

SPESA DI PERSONALE DERIVANTE DALLA PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027, è così distinta, come risulta dal seguente calcolo

SPESA DIFFERENZA NUOVE ASSUNZIONI 2024	SPESA NUOVE ASSUNZIONI 2025	SPESA NUOVE ASSUNZIONI 2026
0 euro - Nessuna nuova assunzione prevista	1 nuova assunzione Assistente sociale	Nessuna nuova assunzione prevista

Per quanto riguarda il trattamento economico accessorio del personale, nell'anno 2021, l'Azienda ha stipulato il contratto collettivo integrativo per il 2021-2023, ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, e provvederà a costituire il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023, in base a quanto previsto dagli artt. 79 e 80 del medesimo CCNL triennio 2019/2021 del 16/11/2022;

Saranno inoltre determinate le risorse decentrate disponibili per il 2025 da destinare ai vari utilizzi, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa.

Calcolo risorse disponibili da destinare agli utilizzi previsti dall'art. 79, comma 2, del CCNL 16/11/2022 per l'anno 2024 (a seguito di contrattazione integrativa):

Le risorse disponibili ex art. 79, comma 1, CCNL 16/11/2023 da destinare agli utilizzi previsti in sede di contrattazione integrativa, con riferimento all'anno 2024, verranno distinte in:

- (+) Totale fondo per le risorse decentrate anno 2025;
- (-) Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti);
- (-) Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004);
- (+) Economie anni precedenti (se accertato avanzo fondo 2024);
- (+) Risorse per incentivi;
- = Totale Euro (comprensivo, se accertato di avanzo fondo 2024, e incentivi).

Si dà atto, infine, che:

- i costi del personale derivanti dalla programmazione del fabbisogno di personale 2025-2027 risultano essere coerenti rispetto alla quantità dei servizi erogati.
- questa Azienda non risulta essere in perdita, come risulta dall'ultimo bilancio approvato.

N. DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 30/11/2024 (DISTINTI PER AREE E CATEGORIE PROFESSIONALI)

DIPENDENTI	CATEGORIA
DIRETTORE DIRIGENTE EX ART. 110	DIRIGENTE 36 ORE
AREA LAVORO E DISABILITA'	COORDINATORE AREA - FUNZIONARIO 25 ORE
	OPERATORE -FUNZIONARIO 36 ORE
	OPERATORE - FUNZIONARIO 36 ORE
	OPERATORE- FUNZIONARIO 25 ORE
	ASSISTENTE SOCIALE- FUNZIONARIO 25 ORE
	ASSISTENTE SOCIALE- FUNZIONARIO 12 ORE
AREA FAMIGLIA E MINORI	COORDINATORE AREA - FUNZIONARIO 30 ORE
	OPERATORE PREVENZIONE - FUNZIONARIO 36
	ASSISTENTE SOCIALE- FUNZIONARIO 36 ORE
	ASSISTENTE SOCIALE- FUNZIONARIO 36 ORE
	ASSISTENTE SOCIALE- FUNZIONARIO 36 ORE
	ASSISTENTE SOCIALE- FUNZIONARIO 36 ORE
	ASSISTENTE SOCIALE- FUNZIONARIO 33 ORE
AMMINISTRATIVA -GESTIONALE	RESPONSABILE AREA – FUNZIONARIO CON ELEVATA QUALIFICAZIONE RIC. 36 ORE
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO 36 ORE
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO 36 ORE
AREA POVERTA' E INCLUSIONE	COORDINATORE AREA- FNZIONARIO 36 ORE
	ASSISTENTE SOCIALE- FUNZIONARIO 36 ORE
	ASSISTENTE SOCIALE- FUNZIONARIO 36 ORE
	ASSISTENTE SOCIALE- FUNZIONARIO 36 ORE
	ASSISTENTE SOCIALE- FUNZIONARIO 12 ORE
	ASSISTENTE SOCIALE- FUNZIONARIO 24 ORE
SOCIALE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO 36 ORE
	ASSISTENTE SOCIALE- FUNZIONARIO 36 ORE
	ASSISTENTE SOCIALE- FUNZIONARIO 36 ORE
	ASSISTENTE SOCIALE- FUNZIONARIO 36 ORE
	ASSISTENTE SOCIALE- FUNZIONARIO 36 ORE
	ASSISTENTE SOCIALE- FUNZIONARIO 22 ORE
	ASSISTENTE SOCIALE- FUNZIONARIO 16 ORE

In coprogettazione pubblico – privato: personale assunto dall'ATS Komé

ANZIANI E NON AUTOSUFFICIENTI	Ass. Sociale COORDINATORE 30 ORE E2
	RESPONSABILE AMMINISTRATIVO 18 ORE D1
	ASSISTENTE SOCIALE 36 ORE D3 (POLO 1 e POLO 2)
	ASSISTENTE SOCIALE 18 ORE D3 (POLO 3)
	ASSISTENTE SOCIALE 18 ORE D3 (POLO 4)
	ASSISTENTE SOCIALE SPORTELLLO CENTRALIZZATO 17 ORE E OPERATORE SPORTELLLO CENTRALIZZATO 20 ORE (PER AMBITO N.2.BRESCIA OVEST)

