



# **DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2023-2025**

Principio contabile applicato

alla programmazione

Allegato 4/1 al D.Lgs. 118/2011 punto 8

**Modifiche introdotte con delibera del Consiglio dei Sindaci**

**n. 20 del 17.07.2023**

**Modifiche introdotte**

**Viene integralmente rivista ed adeguata la seguente sezione**

## **RISORSE UMANE**

### **PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2023-2025**

#### **NORMATIVA NAZIONALE**

L'art. 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, obbligo non modificato dalla riforma contabile dell'armonizzazione.

L'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale è altresì sancito dall'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, che precisa che la programmazione deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

Il D.Lgs. 165/2001 dispone, inoltre, quanto segue relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale:

- art. 6 – comma 4 - il documento di programmazione deve essere correlato alla dotazione organica dell'Ente e deve risultare coerente con gli strumenti di programmazione economico finanziaria;
- art. 35 – comma 4 – la programmazione triennale dei fabbisogni di personale costituisce presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento.

In base a quanto stabilito dal decreto legislativo n. 118 del 2011, le amministrazioni pubbliche territoriali (ai sensi del medesimo decreto) conformano la propria gestione a regole contabili uniformi definite sotto forma di principi contabili generali e di principi contabili applicati.

**Il principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio allegato 4/1, prevede che all'interno del Documento Unico di Programmazione sia contenuta anche la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale.**

#### **NORMATIVA PROVINCIALE E VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA**

La normativa nazionale sopra indicata non risulta direttamente applicabile agli enti locali della nostra Regione, stante la competenza legislativa esclusiva della regione in materia di ordinamento del personale degli enti locali.

Per quanto riguarda i fabbisogni di personale, il Codice degli Enti locali della Regione Autonoma Trentino Alto Adige, approvato con la L.R. 3/5/2018 n. 2 e ss.mm., non prevede l'adozione obbligatoria di un piano triennale limitandosi a fare riferimento, all'articolo 96 comma 4, alla **"programmazione pluriennale del fabbisogno di personale"** nel rispetto dei principi stabiliti dall'articolo 97 della costituzione, prevedendo che l'accesso ai nuovi posti sia riservato in misura non inferiore al 50 per cento all'ingresso dall'esterno.

**Le misure in materia di spesa di personale e assunzioni nei Comuni e nelle Comunità sono pertanto attualmente contenute nell'articolo 8 della L.P. 27.12.2010 n. 27 e ss. mm.** (c.d. legge finanziaria provinciale 2011) che consente l'espletamento di procedure di assunzione autonome solo ai comuni/comunità che abbiano effettuato la programmazione pluriennale del fabbisogno di personale.

L'art. 8, comma 1 bis, della L.P. 27.12.2010 n. 27 e ss. mm. stabilisce che "La Giunta provinciale, con deliberazione assunta d'intesa con il Consiglio delle autonomie locali, individua gli obiettivi di finanza pubblica assicurati dagli enti locali secondo i principi definiti dal protocollo d'intesa in materia di finanza

locale. La deliberazione determina anche le modalità e i termini del concorso degli enti locali a questi obiettivi”.

Negli anni 2018-2019 sulla base della deliberazione n. 1735 del 28.09.2018 la Giunta Provinciale, le Comunità hanno monitorato l’andamento della spesa del personale sulla base di “*Piani di miglioramento – Monitoraggio del rispetto degli obiettivi di riduzione della spesa al 31.12.2017*”. La Comunità ha accertato, anno dopo anno e da ultimo con deliberazione del Comitato esecutivo n. 33 del 14/4/2020, il rispetto degli obiettivi di riduzione della spesa al 31.12.2019.

Il suddetto sistema è stato superato in fase di adozione dei Protocolli di finanza locale per il 2020 (sottoscritto il 16.11.2020) e di quello sottoscritto per il 2023 (sottoscritto il 28.11.2022).

Il Protocollo d’intesa in materia di finanza locale per l’anno 2022, al punto 7. prevede che, in relazione all’emergenza sanitaria le cui conseguenze, non ancora interamente valutabili, in termini di impatto finanziario sui bilanci “comunali”, le parti hanno concordato di non fissare un limite al contenimento della spesa contabilizzata nella Missione 1, come precedentemente indicato nel Protocollo d’Intesa per la finanza locale per il 2020 per il periodo 2020-2024, ferma l’applicazione delle disposizioni che recano vincoli alla spesa relativamente all’assunzione di personale, come specificati nel paragrafo 6. del medesimo Protocollo, dove si conferma la disciplina in materia di personale come introdotta dal Protocollo di finanza locale 2022, sottoscritto in data 16 novembre 2021.

Nel Protocollo per il 2022 viene disciplinata la materia per i comuni in relazione alla dimensione (minori o maggiori di 5.000 ab.), e che viene applicata “per analogia” – con riferimento ai Comuni maggiori vista la popolazione valligiana -, nulla essendo previsto per le Comunità.

Per i comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti, è quindi previsto di mantenere in vigore a regime, per l’anno 2023, la possibilità di assumere personale (con spesa a carico della Missione 1 o di altre Missioni del bilancio) nei limiti della spesa sostenuta nel corso del 2019.

Rimane inoltre invariata, per tutti i comuni, la facoltà di sostituire con assunzioni a tempo determinato o comandi il personale che ha diritto alla conservazione del posto, per il periodo dell’assenza del titolare, la possibilità di assumere personale addetto ad adempimenti obbligatori previsti da disposizioni statali o provinciali nei limiti delle dotazioni stabiliti, e di assumere personale necessario all’erogazione dei servizi essenziali nonché l’assunzione di personale con spesa interamente coperta da entrate di natura tributaria o extratributaria, da trasferimento da altri enti, o con fonti di finanziamento comunque non a carico del bilancio dell’ente.

Anche per le Comunità sono sempre ammesse le assunzioni obbligatorie a tutela di categorie protette.

Conseguentemente la programmazione è stata effettuata in coerenza con le valutazioni in merito ai fabbisogni organizzativi espressi dai Responsabili dei Servizi dell’Ente, è riportata nel proseguo del presente documento sotto forma di indirizzi e direttive di massima.

Ad inizio anno 2022 l’Ente aveva in forza 40 unità (non normalizzate), di cui 36 in ruolo, 3 fuori ruolo e 1 dipendente a tempo pieno in comando gratuito dalla PAT (*ndr. a carico della nostra Comunità rimangono solo i compensi per il salario accessorio*), secondo la seguente composizione (riferimento determinazione n. 61 dd. 24.01.2022):

Categoria	Previsti in pianta organica	In servizio	% di copertura
Segretario	1	1 ( <i>reggente</i> )	100%
D	11	9 ( <i>di cui n. 1 in comando da PAT e 2 ass. sociali F.R.</i> )	81,81%
C	19	11	57,89%
B	45	19 ( <i>di cui 1 F.R.</i> )	42,22%
A	0	0	0
totali	76	40	52,63%

F.R. = fuori ruolo

Con decreto del Commissario 63 di data 18.07.2022 è stato modificato il Regolamento Organico del Personale e con esso la dotazione organica della Comunità territoriale della val di Fiemme - che risulta da tale data così definita:

## DOTAZIONE DI PERSONALE PER CATEGORIA

CATEGORIA	POSTI *
SEGRETARIO GENERALE	1
DIRIGENTI	==
A	==
B	36
C	23
D	13
D - Vicesegretario	1
<b>TOTALE</b>	<b>74</b>

\* (da ultimo modificata con decreto del Commissario 63 del 18.07.2022)

A fine anno 2022 l'Ente avrà in forza 41 unità (non normalizzate), di cui 39 in ruolo (18 a tempo pieno, 1 tempo pieno temporaneo, 13 a part time definitivo e 7 a part time temporaneo), 1 fuori ruolo ed 1 dipendente a tempo pieno in comando gratuito dalla PAT (*n.d.r. a carico della nostra Comunità rimangono solo i compensi per il salario accessorio*), secondo la seguente composizione:

Categoria	Previsti in pianta organica	In servizio	% di copertura
Segretario	1	1 (reggente)	100%
D - Vicesegretario	1	0	0
D	13	9 (di cui n. 1 in comando da PAT, 1 ass. sociale F.R.)	69,23%
C	23	15	65,22%
B	36	16	44,44%
A	0	0	0
<b>totali</b>	<b>74</b>	<b>41</b>	<b>55,41%</b>

## ANDAMENTO DEL PERSONALE

### Cessazioni personale di ruolo – 2022-2023-2024-2025

Nel corso dell'anno 2022 sono cessati dal servizio:

Assistente Sociale	1 D base 32/36	Dimissioni volontarie
Assistente Sociale in comando	1 D base 36/36	Passaggio diretto a altro Ente
Assistente amministrativo contabile	1 C base 21/36	Dimissioni volontarie

Entro il 31.12.2022 si prevede la cessazione dal servizio per pensionamento di:

Coadiutore amministrativo	1 B evoluto 36/36	Pensionamento
---------------------------	-------------------	---------------

Nel corso dell'anno 2023 cesserà dal servizio:

Coadiutore amministrativo	1 B evoluto 36/36	Pensionamento
---------------------------	-------------------	---------------

Per il biennio 2024-2025, alla luce della precarietà delle disposizioni vigenti, soprattutto riguardo alla flessibilità dell'uscita anticipata per pensionamento, non si ritiene di inserire alcuna previsione di cessazione di personale di ruolo e non vi sono alla data attuale previsioni in merito.

#### Trasferimenti/comandi/convenzioni in entrata /uscita

Da mese di novembre 2019 è stato concesso il trasferimento in posizione di comando per un anno alla Comunità della valle di Cembra ad una dipendente con la figura professionale di "Assistente sociale". Il comando della dipendente è stato successivamente prorogato fino alla data 30.09.2022. La stessa dipendente è stata trasferita definitivamente presso la Comunità della Valle di Cembra a far data dal 01.10.2022.

In entrata, sempre nel periodo sopraindicato si prevede che rimarrà confermato il comando di un funzionario amministrativo dipendente della PAT (*ndr. a carico della Comunità rimane solo la spesa per compensi accessori e Fo.r.e.g.*).

L'Ente valuterà, sulla base delle effettive risorse di personale disponibili, eventuali richieste di supporto amministrativo, da regolamentare mediante convenzione o altre forme di collaborazione.

#### ASSUNZIONI PERSONALE

##### Sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto

Ai sensi della normativa citata in precedenza e nel rispetto dei vincoli di spesa, verranno attivate le procedure previste per la sostituzione di eventuale personale assente con diritto alla conservazione del posto.

Sarà inoltre possibile riallocare ore lavorative sul personale in effettivo servizio rispetto al personale che gode di permessi o congedi particolari, al fine di adeguare il monte ore effettivo su base settimanale, per garantire un'azione amministrativa efficiente ed efficace.

##### Programmazione assunzioni per il triennio 2023-2024-2025

In relazione alle cessazioni del personale previste nel biennio 2022-2023, e tenuto conto del nuovo progetto in ambito sociale denominato "Spazio Argento" per ora in fase di iniziale progettazione, nel triennio si provvederà all'assunzione di n. 1 figura di "Assistente Sociale" cat. D livello base, e di due figure di un Assistente amministrativo (cat. C base) (*di cui una in sostituzione del personale in via di pensionamento nel 2023, in relazione alle diverse mansioni che si intendono affidare al neo-assunto*).

*In vista della prossima scadenza dell'incarico affidato a soggetto esterno per garantire il servizio di pulizia degli uffici ubicati nella sede dell'ente, nel triennio si valuterà la convenienza economica e l'opportunità di procedere all'assunzione di un operatore dei servizi ausiliari, cat. B livello base, a tempo parziale.*

*Nel triennio si dovranno inoltre valutare i carichi di lavoro del personale OSS operante presso il Centro Servizi Anziani in via Marconi, anche in relazione al nr. utenti che si intendono accogliere, alla durata del contratto di comodato dell'immobile, alle variabili contingenti rispetto ai servizi accessori (trasporto utenti, servizi erogati ecc..). Potrà essere quindi integrato il contingente degli OSS attualmente in servizio, mediante l'assunzione, eventualmente anche p.t., di un ulteriore figura di operatore socio-assistenziale (cat. B base), ovvero, vista la carenza di tale figura professionale, di un assistente ai servizi ausiliari (cat A).*

*A tal fine si rende preventivamente necessario modificare l'attuale pianta organica dell'ente con riferimenti al nr. totale figure per categorie, fermo restando il nr. totale dei posti previsti.*

*Le possibilità di attivare le suddette nuove assunzioni saranno di volta in volta verificate in relazione ai limiti di spesa complessiva per il personale (valore di riferimento attuale è quello della spesa totale anno 2019).*

Per tutte le posizioni indicate verranno attivate le relative procedure di assunzione nel rispetto della normativa vigente (concorso pubblico, utilizzo di graduatorie di altri enti, mobilità ecc.), ovvero si potrà valutare di procedere inizialmente ad assunzioni a tempo determinato, nel rispetto della normativa vigente.

Attualmente l'ente rispetta gli obblighi di copertura della quota di riserva di cui agli artt. 3 e 18 della L. 68/99. Se necessario in relazione alle programmate assunzioni verranno attivate le speciali forme di assunzione previste dalla citata normativa 68/99.

Alla luce delle cessazioni previste nel triennio 2023-2025, nonché delle modifiche alle disposizioni in materia di assunzioni come in precedenza riportate, le assunzioni ad oggi programmabili sono sintetizzate come segue.

Rimane ferma la possibilità di procedere a sostituzione di personale attualmente in servizio, nel caso dovesse cessare per qualsiasi motivo, evenienza in questa fase non programmabile, mediante attivazione delle procedure vigenti.

## PROCEDURE DI SELEZIONE/CONCORSO PUBBLICO PER ASSUNZIONI

Ad oggi l'Ente dispone delle seguenti graduatorie valide:

Tipologia	Figura	Inquadramento	Scadenza graduatoria
Concorso pubblico	Collaboratore amministrativo/contabile	C evoluto – tempo indeterminato – 36/36	19/05/2023
Concorso pubblico	Assistente tecnico	C base – tempo indeterminato – 36/36	02/11/2023
Concorso pubblico	Assistente sociale	D base – tempo indeterminato – 28/36	18/02/2023
Pubblica selezione – mobilità	Operatore socio-sanitario	B evoluto – tempo indeterminato - 36/36	15/10/2024
Concorso pubblico	Assistente amministrativo / contabile	C base	18/02/2025

### Assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato

In forza di quanto previsto dalla già richiamata disciplina provinciale, è possibile procedere ad assunzioni con contratto a termine nei casi di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto od alla riduzione dell'orario, o in comando presso la Provincia e gli altri enti del comparto autonomie locali della Provincia Autonoma di Trento, e per garantire i servizi socio assistenziali e per assicurare i livelli essenziali di prestazione e l'attività di pianificazione sociale[...].

Sono inoltre ammesse le assunzioni a tempo determinato coperte da altri trasferimenti (anche con fondi europei o nazionali su progetti specifici).

Attualmente l'ente ha in essere n. 1 dipendente con contratto a tempo determinato e pieno presso il Servizio Socio Assistenziale.

Se nel corso del triennio si dovessero presentare ulteriori necessità di sostituire assenze superiori ad un mese, di personale con diritto alla conservazione del posto, si autorizza fin d'ora e compatibilmente con la disponibilità delle risorse finanziarie dell'Ente e l'effettiva necessità, la sostituzione con personale a tempo

determinato assunto da idonee graduatorie di pubbliche selezioni che il Segretario Reggente – se non presenti - è autorizzato ad avviare secondo quanto previsto dal vigente Regolamento Organico dell'Ente – art. 72. Si precisa che in alternativa alle modalità di reclutamento previste dall'art. 72 del R.O. sarà possibile, in assenza di graduatorie vigenti presso l'Ente, utilizzare graduatorie vigenti di altri Enti locali della provincia di Trento, che diano il consenso all'utilizzo.

#### Rapporti di lavoro a tempo parziale (personale con contratto a tempo indeterminato)

Al 31/12/2022, l'Ente ha in essere 20 rapporti di lavoro a tempo parziale di cui 7 temporanei, corrispondenti al 23,68 % del personale previsto nella dotazione organica.

Per l'anno 2023 sono previsti 20 rapporti di lavoro a tempo parziale di cui 7 temporanei, corrispondenti al 27,03% del personale previsto nella dotazione organica.

La normativa vigente prevede che le amministrazioni costituiscano o trasformino, su richiesta del dipendente, il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, nel limite di quanto previsto dagli ordinamenti degli Enti, con un limite minimo del 15% della dotazione organica complessiva a tempo pieno (art. 28 del C.C.P.L. 1.10.2018).

Personale	Nr.	Numero dip. equivalente	Importo stimato 2023* EURO	Numero	Numero dip. equivalente	Importo stimato 2024* EURO	Numero	Numero dip. equivalente	Importo stimato 2025* EURO
Tot. del personale	41	36,67	1.910.966	42	37,67	1.641.920	43	38,67	1.666.100
SPESA MEDIA PERS. EQUIVAL**			52.112			43.587			43.085

Non viene conteggiato il personale in comando dalla Pat.

\*\*NB: dipendenti equivalenti (FTE – Full-Time Equivalent): è una unità di misura corrispondente al carico di lavoro di un dipendente a tempo pieno. Rappresenta un valore pari al numero dei lavoratori a tempo pieno di un ente e viene calcolato sommando tutte le ore lavorative in un anno erogate dal personale, sia part-time sia full-time, e dividendo poi il risultato ottenuto per il numero delle ore di lavoro di un dipendente a tempo pieno.

#### GESTIONE PERSONALE – LAVORO AGILE (SMART WORKING E TELELAVORO)

Nel corso del 2020 e fino ad ottobre 2021, come previsto dall'art. 87 del D.L. 17.03.2020 n. 18, convertito con L. 27/2020, è stato attivato il “lavoro agile semplificato”, a favore di dipendenti che ne hanno fatto richiesta, esclusi i compiti non compatibili con tale forma lavorativa.

In esecuzione al DM della Funzione pubblica dd. 08.10.2021, che ha previsto il superamento della modalità di “lavoro agile semplificato”, è stata attivata la contrattazione decentrata, approvata con decreto del Commissario n. 111 di data 04/11/2021, per l'approvazione della regolamentazione del lavoro agile (ai sensi art. 30 del CCPL 2016-2018 e art. 18 della L. 22.05.2017 n. 81) e del telelavoro (ai sensi art. 31 del CCPL 2016-2018).

In esecuzione e nei limiti della regolamentazione stessa, sono stati quindi sottoscritti gli accordi individuali nei confronti del personale che ne ha fatto richiesta.

In data 21 settembre 2022 è stato sottoscritto con le OO.SS. l'accordo per la disciplina del lavoro agile per il personale del comparto autonomie locali area non dirigenziale, di cui l'ente ne ha preso atto con decreto del Presidente n.11 del 10.10.2022. Le modalità attuative dell'accordo sono ora in fase di concertazione con le OO.SS. Nelle more, si rende necessario prorogare la vigente disciplina.

In particolare, l'assetto del lavoro agile regolamentato nel 2021 rimarrà in vigore, in base agli accordi individuali sottoscritti con le/i dipendenti (attualmente n. 18 accordi di lavoro in modalità agile e n. 1 accordo in modalità telelavoro fino al 31.12.2022 prorogabile di un anno) fino ad avvenuta adozione della regolamentazione applicativa dell'accordo sottoscritto in data 21.09.2022, nei termini previsti inizialmente o prorogati.

Nel corso dell'anno 2023 si darà attuazione all'accordo e alla normativa citata in base alle richieste del personale per la conciliazione tempi lavoro famiglia, alle esigenze organizzative interne e con valutazione almeno annuale dei risultati ottenuti.

#### **Assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato**

In forza di quanto previsto dalla già richiamata disciplina provinciale, è possibile procedere ad assunzioni con contratto a termine nei casi di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto od alla riduzione dell'orario, o in comando presso la Provincia e gli altri enti del comparto autonomie locali della Provincia Autonoma di Trento, e per garantire i servizi socio assistenziali e per assicurare i livelli *essenziali di prestazione e l'attività di pianificazione sociale*[...].

Sono inoltre ammesse le assunzioni a tempo determinato coperte da altri trasferimenti (anche con fondi europei o nazionali su progetti specifici).

Attualmente l'ente ha in essere n. 1 dipendente con contratto a tempo determinato e pieno presso il Servizio Socio Assistenziale.

Se nel corso del triennio si dovessero presentare ulteriori necessità di sostituire assenze superiori ad un mese, di personale con diritto alla conservazione del posto, si autorizza fin d'ora e compatibilmente con la disponibilità delle risorse finanziarie dell'Ente e l'effettiva necessità, la sostituzione con personale a tempo determinato assunto da idonee graduatorie di pubbliche selezioni che il Segretario Reggente – se non presenti - è autorizzato ad avviare secondo quanto previsto dal vigente Regolamento Organico dell'Ente – art. 72. Si precisa che in alternativa alle modalità di reclutamento previste dall'art. 72 del R.O. sarà possibile, in assenza di graduatorie vigenti presso l'Ente, utilizzare graduatorie vigenti di altri Enti locali della provincia di Trento, che diano il consenso all'utilizzo.

## SEZIONE OPERATIVA – CONTABILE

Considerato che per il verificarsi di alcuni fatti nuovi, non previsti né prevedibili in sede di approvazione del bilancio di previsione 2023-2025 si rende necessario procedere ad una variazione in competenza e cassa sul primo esercizio finanziario, al fine di aumentare e diminuire la disponibilità di alcuni stanziamenti di entrata e spesa fra i quali i più significativi:

- diminuzione delle spese di personale relative a: contributi previdenziali e assistenziali segreteria, arretrati personale servizio finanziario, retribuzioni assistenti sociali a tempo determinato, retribuzioni a tempo indeterminato servizio tecnico e relativi contributi previdenziali e assistenziali;
- aumento delle spese di personale relative a versamento contribuzione sanifonds segreteria, lavoro straordinario personale a tempo indeterminato servizio finanziario, formazione ed addestramento personale sede, formazione obbligatoria del personale dipendente (sede e sociale), retribuzioni personale tempo indeterminato assistenti sociali, contributi per indennità di fine servizio, T.F.R. e indennità premio fine servizio;
- aumento delle spese relative alla sede per: perizie, servizi di pulizia, sicurezza ed altri servizi diversi, assicurazione all risks su beni immobili, assicurazione responsabilità patrimoniale ente, assegni di studio e relativa IRAP, personale educatore per la colonia estiva, trasferimenti ad associazioni nell'ambito dell'organizzazione della colonia estiva, contratto di servizio asilo nido, contratto di servizio tagesmutter, fondo crediti di dubbia esigibilità, contributi per fondo provinciale casa L.P. 15/2005, contratti di servizio di trasporto pubblico turistico;
- diminuzione delle spese relative alla sede per: spese per iniziative di divulgazione dell'attività della Comunità, pubblicazione bandi di gara, energia elettrica, progetto lingue bassa Atesina (varie spese), progetto aiuto allo studio;
- diminuzione delle spese relative al servizio sociale per: acquisto accessori per ufficio, materiale informatico, altri beni di consumo, contratto di servizio progetto “Casa mia”, contratto di servizio assistenza domiciliare, telesoccorso e telecontrollo, acquisto materiali tecnico specialistici non sanitari, intervento economico straordinario, interventi di promozione sociale e prevenzione disagi sociali, contributi per interventi di promozione sociale, assicurazione su immobile centro servizi;
- aumento delle spese relative al servizio sociale per: acquisto carta, cancelleria, stampati, vestiario, utenze e canoni progetto “Casa mia”, contratto di servizio assistenza domiciliare centro servizi, contratto di servizio per confezionamento e trasporto pasti, contratti di servizio di assistenza sociale residenziale e semi-residenziale, contratti per socializzazione e formazione al lavoro, assicurazione veicoli, assicurazione responsabilità patrimoniale, canoni di locazione immobili centro servizi;
- aumento delle spese di parte capitale per acquisto mobili e arredi per asilo nido, manutenzione straordinaria su beni di terzi presso centro servizi, finanziate in parte con minori spese di parte capitale, in parte da maggiori assegnazioni provinciali ed in parte da trasferimenti dai comuni;
- diminuzione delle spese in conto capitale per l'acquisto di macchinari presso il centro servizi e per l'acquisto di hardware per il servizio sociale;
- utilizzo di avанzo di amministrazione vincolato per:
  1. contributi L.P. 15/2005 (€ 18.000,00);
  2. servizio tagesmutter (€ 1.029,83);
  3. asilo nido (€ 22.000,00);
  4. servizio urbano turistico estivo (€ 10.354,29);
- utilizzo di avанzo di amministrazione libero per la salvaguardia degli equilibri di bilancio;
- aumento delle entrate della sede relative a: assegnazioni provinciali per finanziamento oneri di gestione, finanziamento asilo nido, servizi educativi prima infanzia e per alloggi locati sul libero mercato L.P. 15/2005, I.V.A. reverse charge centro servizi, interessi attivi su giacenze di cassa, rimborso I.V.A. per gestione mense, proventi da asilo nido, interessi di mora, rimborsi e recuperi per diritto allo studio, concorsi e rimborsi vari da asilo nido, sanzioni servizio nido;
- aumento delle entrate relative al servizio sociale relative a: rimborso spesa personale comandato, proventi da servizi di assistenza domiciliare, proventi per servizi sociali a favore di disabili, rimborsi e recuperi sociale, rimborso IRAP commerciale;
- diminuzione delle entrate relative a: proventi e assegnazioni per corsi di lingue Egna e bassa Atesina, proventi e trasferimenti da progetto aiuto allo studio;

Complessivamente le variazioni di bilancio possono essere così riassunte:

		VARIAZIONE +	VARIAZIONE -	TOTALE
ESERCIZIO 2023	ENTRATA	€ 541.802,98	-€ 16.000,00	€ 525.802,98
	SPESA	€ 760.684,98	-€ 234.882,00	€ 525.802,98
ESERCIZIO 2024	ENTRATA	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	SPESA	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
ESERCIZIO 2025	ENTRATA	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	SPESA	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

\*\*\*\*\*