



UNIONE EUROPEA
Fondo Sociale Europeo
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale



Consorzio Sociale AGORA' S10
Azienda Speciale consortile per i servizi alla persona,
a norma dell'art. 31 e 114 del D.lgs n. 267/2000
Ambito Territoriale Sociale S3 ex S10



PIANO DI ZONA PER LA DIGNITÀ
E LA CITTADINANZA SOCIALE
Ambito Sociale S3 ex S10



NUOVO PIANO PROGRAMMA (DUP) 2025
DELL'AZIENDA SPECIALE CONSORTILE "AGORA' S10"
AGGIORNATO AL V^ PSR, AL P.A.L. E AL P.N.N.A. 2022-2024

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PIANO
TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI

BILANCIO DI PREVISIONE 2025
BUDGET TRIENNALE 2025 – 2027

Approvato con Delibera Cda n. 42 del 16.12.2024



Sommario

CAPITOLO 1	
PROFILO DI COMUNITÀ E CAMBIAMENTI IN ATTO	4
1.1 I primi tre anni dell'azienda Speciale Consortile AGORA' S10	4
1.1.2 I mercato del lavoro. Attività della popolazione dell'Ambito	8
1.1.2.1 Indicatori ai confini del 2011	8
1.2 Una lettura aggiornata del contesto	9
1.3 Gli indicatori di lettura dell'andamento demografico e sociale del territorio	12
1.4 Posizione geografica dell'Ambito.....	14
1.5 Distanze dei Comuni dalle maggiori strutture sociali della Valle del Sele e del Tanagro (Chilometri)	15
1.6 Distanze dei Comuni da centri di interesse pubblico (sedi INPS-INAIL_Centro per l'Impiego.....	15
CAPITOLO 2	
LA GESTIONE DEI SERVIZI NEL SECONDO TRIENNIO DEL CONSORZIO SOCIALE AGORA' S10	16
2.1 Analisi della domanda e dell'offerta.....	16
2.2. Le situazioni dai rischio e la domanda potenziale per area di intervento o macro aree del PSR	17
2.3. Caratteristiche delle domande espresse.....	17
2.4. Soddisfaccimento della domanda espressa (interventi già offerti sul territorio).....	17
2.5. Presenza di reti costruite tra i diversi attori istituzionali e non	18
CAPITOLO 3	
I NUOVI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE SOCIALE PER IL TRIENNIO 2022-2024	22
3.1 Il V^ Piano Sociale Regionale. Assi strategici e Obiettivi Prioritari.....	22
3.2 L'integrazione con il Piano Regionale della Campania per la lotta alla povertà 2021-2023	24
3.3 Raccordo tra Piano Sociale Regionale e Piano Regionale per la Non Autosufficienza (PRNA) 2022-2024	24
3.3.1. Interventi normati dal Comma 162 della Legge di bilancio 234/2021	25
3.3.2 La programmazione delle risorse finanziarie per la realizzazione del LEPS di erogazione (c. 162 e c. 164).....	26
CAPITOLO 4	
LA NUOVA PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA (ENTRATE E SPESE)	28
4.1 Entrate.....	28
4.2 Spese	28
CAPITOLO 5	
STRATEGIE PER IL FUTURO	29
5.1 Sistema dei servizi oltre il Covid 19.....	29
5.2 Integrazione con il sistema socio sanitario	30
5.3 Povertà e inclusione socialea	30
5.4 Prevenzione ed interruzione del circolo vizioso dello svantaggio sociale	31
5.5 Promozione e sviluppo sociale del territorio	31
CAPITOLO 6	
L'ASSETTO ISTITUZIONALE DEL PIANO DI ZONA: OBIETTIVI FUTURI E MODALITÀ DI ATTUAZIONE	32
CAPITOLO 7	
IL CONSORZIO SOCIALE AGORA' S10: METAMORFOSI E ASSETTI	34
7.1 Finalità e scopi	34
7.2 Gli organi	35

CAPITOLO 8
PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE NEL TRIENNIO 2025/2027 E DOTAZIONE ORGANICA	40
8.1 Normativa di riferimento	40
8.2 Modifica fabbisogno del personale e proposta di nuova dotazione organica dell'azienda speciale consortile, denominata Consorzio Sociale Agorà S10	44
8.3 Proposta organizzativa	45
8.4 Ruoli confermati	47
8.5 Ruoli da ricoprire con nuove assunzioni	48
8.6 Azioni necessarie per assicurare la coerenza rispetto agli obiettivi	49
8.7 Procedure di reclutamento.....	49
8.8 Coerenza del costo del personale con la consistenza dei servizi prestati.....	50
8.9 Modalità del reperimento di risorse organizzative flessibili che nelle more dello svolgimento delle procedure pubbliche di reclutamento	50
8.10 Progressioni di carriera del personale	50
8.11 Piano della formazione	50
8.12 Stima dell'evoluzione dei fabbisogni del personale in relazione alle scelte adottate in materia di nuovo reclutamento, digitalizzazione dei processi, nonché riguardo alla internalizzazione di servizi, attività o funzioni.....	51
8.13 Capitoli di spesa Bilancio 2025.....	55
CAPITOLO 9
PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	54
9.1 Prospetto dettagliato della nuova dotazione organica e programma del fabbisogno	55
9.2 Sostegno finanziario per il triennio 2025-2027 a copertura del fabbisogno del personale	56
9.3 Spesa programmata dal 2025.....	64
ALLEGATI - Schede budget triennale 2025 – 2027 Bilancio 2025 - PIAO	67

CAPITOLO 1

Profilo di comunità e cambiamenti in atto

1.1 I primi tre anni dell'azienda speciale consortile Agorà S10

L'Azienda Speciale Consortile denominata "Consorzio Sociale AGORA' S10" è stata costituita a maggio del 2019. Ma ufficialmente le attività dell'Azienda hanno avuto inizio con la nomina del Direttore Generale avvenuta a febbraio 2020, data a partire dalla quale sono stati posti in essere una serie di adempimenti propedeutici per l'effettivo avvio in autonomia dell'Azienda a partire dalla data del 1 settembre 2020.

Tale processo è stato decisamente rallentato dalla emergenza pandemica prodotta dal COVID – 19. Ciononostante si è dato continuità ai servizi in essere e sono stati assicurati tutti i servizi essenziali e di emergenza mantenendo in capo al Comune capofila la titolarità dell'esercizio coordinato delle funzioni amministrative e la gestione in forma associata dei servizi e delle attività del Piano di Zona associato, a seguito di apposito atto di indirizzo adottato con Delibera dell'Assemblea Consortile n. 1 del 16/03/2020, nelle more della conclusione degli adempimenti necessari a consentire l'effettivo avvio delle attività gestionale dell'Azienda Speciale consortile, al fine di garantire il pieno assolvimento dei progetti e delle prestazioni in ossequio all'adozione di atti giuridicamente vincolanti, sottoscritti dal Comune di Palomonte, nei confronti di organismi istituzionali (Ministeri, Regioni ed altri enti pubblici) nonché di fornitori e soggetti gestori del privato sociale.

In questa fase sono stati adottati i Regolamenti di contabilità e di organizzazione degli uffici e dei servizi, insieme al Piano del fabbisogno del personale e al Bilancio di previsione triennale.

Nel mese di agosto 2020 si è proceduto alla stabilizzazione di 9 dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di cui n. 1 a tempo pieno con funzione di resp.le dell'Area welfare e programmazione e n. 8 a tempo parziale, di cui n. 2 con funzioni amministrative e contabili, n. 1 psicologo e 5 assistenti sociali dislocate sul territorio nell'ambito del servizio sociale professionale, che di fatto stanno garantendo la piena operatività aziendale. In aggiunta è stato approvato il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) di ambito con le OO.SS.

Nell'anno 2020 è stato completato il trasferimento degli uffici dalla vecchia sede del Piano di Zona (es municipio di Palomonte) alla nuova sede allocata presso il nuovo centro polifunzionale AGORA S10. Sono stati attivati i sistemi informativi tra i quali il sito web aziendale, il protocollo informatico e l'albo on line.

Nel 2021 è stata completata la copertura della dotazione di personale con l'assunzione di un funzionario amministrativo part time, a supporto dell'area amministrativa, retta ad interim dal Direttore Generale ed è stata resa operativa l'Area Contabile e finanziaria con l'incarico professionale a favore del Responsabile economico-finanziario.

Nel 2022 si è portato a compimento l'istituzione del Centro territoriale per la famiglia formato da una equipe che comprende n. 7 professioniste impegnate distintamente sul servizio Centro Famiglie, sul servizio S.A.A.T. (affidi e adozioni) e sul C.A.V. (Centro Antiviolenza). Attraverso la costituzione della rete di contrasto alla povertà è stato possibile attivare il progetto PRINS (Pronto Intervento Sociale) e grazie alle Azioni di rafforzamento del PAC Infanzia e Anziani è stato possibile far ripartire sia i servizi domiciliari per anziani e persone non autosufficienti e sia garantire continuità ai servizi per la prima infanzia, attraverso i Micro nidi e le ludoteche.

Con la definizione-aggiornamento dei precedenti Piani-Programma approvati regolarmente dall'Assemblea consortile, unitamente ai budget economici triennali, al piano degli indicatori di bilancio, a piano triennale del fabbisogno e al piano triennale delle assunzioni è stata portata a conclusione la fase istitutiva dell'Azienda che si è conclusa con la sottoscrizione dei Contratti di servizio.

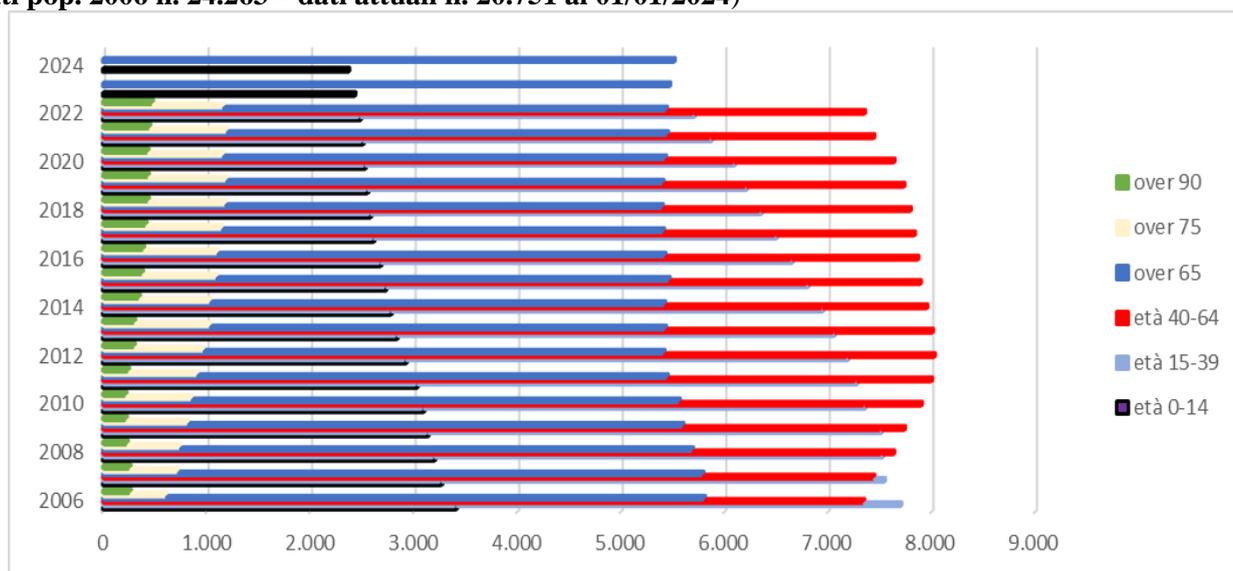
Terminata la fase di collaudo e di assestamento dell'Ente l'impianto programmatico sulla base del quale sono stati progettati gli interventi e i servizi fino ad oggi si è basato su una serie di variabili significative che hanno influito e caratterizzato i cambiamenti socio-economici e demografici dell'area comprendente i 10 Comuni:

- sicuramente non si può non tener conto dei cambiamenti generati dalla crisi pandemica durata oltre tre anni e mezzo e che ha avuto ripercussioni sul piano sociale, economico e relazionale su tantissime famiglie, alterando i bisogni e le condizioni di povertà, unitamente alla crisi economica generata dalla guerra in atto alle porte dell'Europa, la cui ripercussione si sta manifestando sempre più nell'incremento dei prezzi delle materie prime e, quindi sul potere d'acquisto delle famiglie più fragili;

- sotto il profilo demografico questo territorio è stato caratterizzato negli anni da una serie di trasformazioni che hanno a loro volta generato modifiche nella composizione della residenza, per fasce di età e struttura familiare. Si tratta di un'area in cui risiede una consistente percentuale di popolazione anziana, sia nei valori totali che in quelli scorporati di singoli Comuni;

- a ciò si aggiunge un lento ricambio generazionale ed una forte crescita di famiglie mono-componenti, rappresentate per lo più da anziani soli. Altra variabile da sempre evidenziata è il progressivo spopolamento determinato dalla cosiddetta popolazione attiva, naturale conseguenza delle scarse opportunità di lavoro determinato da un inconsistente tessuto produttivo.

(dati pop. 2006 n. 24.263 – dati attuali n. 20.751 al 01/01/2024)



- mentre risulta in abbastanza stabile l'insediamento da parte dei cittadini stranieri, anche a causa della pandemia che ha rallentato gli accessi, costituita da manovali e da badanti, la cui concentrazione nel tessuto sociale in molti casi determina elementi di criticità perché spesso si presenta collegata a questioni di marginalità sociale e povertà.

Una particolare attenzione va posta alle politiche di sviluppo locale post fase covid, con riferimento specifico alle problematiche sociali, e con esse alle persone e ai nuclei familiari, restituendo ai Servizi Sociali un ruolo più articolato e complesso rispetto alla mera funzione assistenziale e favorendo tutte le connessioni possibili con il sistema economico-produttivo del territorio.

Il Piano di Zona S3 ex S10 rappresenta, di fatto, uno strumento fondamentale attraverso il quale, con il concorso di tutti i soggetti attivi, si riconoscono e si garantiscono i diritti sociali, e quindi si persegue la costruzione di un Welfare locale proteso al rafforzamento del sistema integrato di interventi e servizi sociali.

Tale percorso di integrazione si intende, ovviamente, esteso a tutte le altre Istituzioni operanti nel territorio dell'Ambito S3 ex S10 quali: Distretto sanitario, Comunità Montana, GAL, Istituzioni Scolastiche, Tribunale per

i Minorenni, Parrocchie, Organizzazioni Sindacali, Organismi del Terzo Settore e singoli cittadini, nonché al comparto economico/produttivo che vede la presenza di **n. 4 aree industriali** strutturate a seguito dell'evento sismico dell'80, una **rete articolata di piccole imprese a carattere artigianale e del settore della ristorazione**. Una forte **vocazione agricolo-rurale** che, pur in condizione di elevata parcellizzazione, conserva tutte le caratteristiche autoctone sia nella produzione agricola con prodotti di pregio (fagiolo all'occhio nero, olio extravergine delle colline salernitane, patate di montagna, ecc.) che nell'allevamento ovino, caprino e bovino (formaggi ovis e caprini di Ricigliano, caciocavalli podolici di Laviano, insaccati di San Gregorio Magno, vini delle Cantine di San Gregorio, ecc.)

Inoltre, un aspetto rilevante per favorire processi di sviluppo economico e sociale della comunità è costituito dalla presenza di un'area archeologica di pregio che è l'antica Volcei a Buccino, sulla quale agisce un P.I.T. finanziato dalla Regione Campania; mentre sul versante turistico e religioso il territorio è interessato dall'area termale di Contursi Terme a sud-ovest e dal santuario di S. Gerardo a Materdomini a nord-est, che attirano annualmente migliaia di turisti sull'intera area.

Dal punto di vista dell'occupazione non si può prescindere dalla considerazione del fenomeno del "lavoro sommerso", non quantificabile e tuttavia incidente sui bilanci familiari e imprenditoriali. Nel contesto socio-culturale delle aree rurali interne la logica del lavoro "nero" stenta ad essere superata, soprattutto nelle piccole aziende le cui basi sono spesso minate dalla debolezza del capitale e dalla incertezza degli sbocchi produttivi. A tutto ciò si affianca un residuo di assistenzialismo, contributi "alterati" in agricoltura, come forma di integrazione al reddito familiare. Per tali ragioni il dato sulla disoccupazione non è quantificabile nella sua interezza.

Mentre, si è registrato negli ultimi anni un elevato incremento dei nuclei familiari che hanno avuto accesso alla misura del "**Reddito di cittadinanza**" prima e "**Assegno di Inclusione**" dopo, i cui dati di Ambito risultano essere i seguenti:

B2_Tabella 3_Indicatori principali sul completamento della presa in carico (valori assoluti)

Regione	Codice Ambito	Ambito	Comune Capofila	Cod Istat Comune	Nuclei familiari Adl caricati su GePI per l'attivazione del percorso di inclusione sociale	Individui Adl caricati su GePI per l'attivazione del percorso di inclusione sociale	Prese in carico avviate (primo incontro con l'assistente sociale)	Analisi preliminari completate	Quadri analisi completati	Patti per l'inclusione sociale firmati
Campania	cam_52	S03 (Ex S10)	Comune Di Palomonte	065017	43	72	43	42	0	13
				065033	14	31	14	14	0	7
				065043	48	132	44	43	0	26
				065063	14	27	13	13	0	4
				065089	18	36	16	16	5	7
				065105	12	30	10	10	0	6
				065110	13	20	13	13	0	3
				065120	44	107	43	40	0	18
				065131	14	27	14	14	0	2
				065155	22	49	22	18	0	12
Totale					242	531	232	223	5	98

B2_Tabella 4_Indicatori principali sul completamento della presa in carico (valori percentuali)

Regione	Codice Ambito	Ambito	Comune Capofila	Cod Istat Comune	Prese in carico sul totale dei nuclei Adl caricati su GePI per l'attivazione del percorso di inclusione sociale	Analisi preliminari completate sul totale dei nuclei Adl caricati su GePI per l'attivazione del percorso di inclusione sociale	Quadri di analisi completati sul totale dei nuclei ADI caricati su GePI per l'attivazione del percorso di inclusione sociale	Patti per l'inclusione sociale firmati sul totale dei nuclei Adl caricati su GePI per l'attivazione del percorso di inclusione sociale
Campania	cam_52	S03 (Ex S10)	Comune Di Palomonte	065017	100,00%	97,67%	0,00%	30,23%
				065033	100,00%	100,00%	0,00%	50,00%
				065043	91,67%	89,58%	0,00%	54,17%
				065063	92,86%	92,86%	0,00%	28,57%
				065089	88,89%	88,89%	27,78%	38,89%
				065105	83,33%	83,33%	0,00%	50,00%
				065110	100,00%	100,00%	0,00%	23,08%
				065120	97,73%	90,91%	0,00%	40,91%
				065131	100,00%	100,00%	0,00%	14,29%
			065155	100,00%	81,82%	0,00%	54,55%	
Totale					95,87%	92,15%	2,07%	40,50%

Naturalmente, le misure di sostegno al reddito, che si sono amplificate soprattutto durante la fase pandemica, hanno rappresentato un'importante leva di contenimento delle situazioni di emergenza economica derivata dal rallentamento di tutte le attività. Per cui, molti nuclei familiari, beneficiari dell'ADI hanno potuto garantirsi i livelli essenziali di sussistenza e, anche grazie all'aiuto di altre iniziative poste in essere dalle diverse organizzazioni pubbliche e del privato sociali sul territorio, l'emergenza sanitaria non ha avuto drammatiche conseguenze di natura sociale.

L'esiguità delle risposte in termini di occupazione dei giovani, spesso laureati, ha determinato una nuova ondata migratoria e lo spopolamento di molti centri delle aree interne. E' questa una forma di emigrazione particolare che nasce come temporanea, un anno di supplenza nelle scuole del nord per accumulare punteggio e sperare di ritornare presto, ma nella maggior parte dei casi non succede.

Un ruolo non secondario svolge il sistema burocratico ed amministrativo che stenta ad appropriarsi dei nuovi sistemi di snellezza e trasparenza e diventa incapace, spesso, di cogliere le trasformazioni sociali in atto.

Stesso problema investe la rete di sportelli bancari che vede la presenza di n. 5 istituti di credito presenti nei principali centri comunali del territorio, le cui attività sono strettamente collegate alla gestione dei depositi bancari dei singoli cittadini ed alla gestione delle tesorerie comunali, agendo scarsamente nel settore creditizio o per lo sviluppo di nuove imprese.

Inoltre, il depotenziamento, in quasi tutti i Comuni delle aree interne, di servizi educativo-formativi e sanitari non riesce più ad offrire risposte ai bisogni espressi ed inespressi dei cittadini. Tutto ciò determina la nascita di varie forme di disagio, i cui esiti, talvolta tragici, vengono puntualmente registrati dalle cronache locali. L'avvio di una nuova cultura e di una nuova sensibilità sociale che consideri il cittadino nella sua interezza, come persona e soggetto di diritti, è urgente.

Anche il sistema della formazione professionale, calato dall'alto, è stato assorbito dal sistema assistenziale e non ha prodotto risultati tangibili. Si ravvisa, pertanto, la necessità di avviare opportune iniziative di formazione professionale che soddisfino la domanda dei settori economici trainanti dell'ambito S3 ex S10. La formazione calata dall'alto e improntata a canoni estranei al contesto socio-economico di riferimento ha, purtroppo, ampiamente dimostrato i suoi limiti.

Sono mostrati di seguito i dati relativi alla situazione occupazionale, rilevati nella fase pre-pandemia, dell'Ambito S3 ex S10, distinti per settori di attività economica. Risulterebbe molto importante rilevare il dato ad un anno dalla fine della fase pandemica per verificare gli scostamenti che si sono verificati (*in attesa della pubblicazione dei dati Istat – Censimento 2021*):

Tab. 2) Situazione occupazionale di Ambito

SITUAZIONE OCCUPAZIONALE AMBITO S3 ex S10					
	<i>Settore primario</i>	<i>Settore secondario</i>	<i>Settore terziario</i>		<i>Totale</i>
Buccino	1.457	804	668		2.929
Castelnuovo di Conza	105	39	63		207
Colliano	563	252	385		1.200
Laviano	177	141	204		522
Palomonte	848	199	379		1.426
Ricigliano	542	127	114		783
Romagnano al Monte	214	74	26		314
San Gregorio Magno	1.155	364	396		1.915
Santomenna	152	94	63		309
Valva	373	128	99		600
Totale Ambito (S3exS10)	5.586	2.222	2.397		10.205
Totale Provincia	84.539	67.056	159.459		311.054

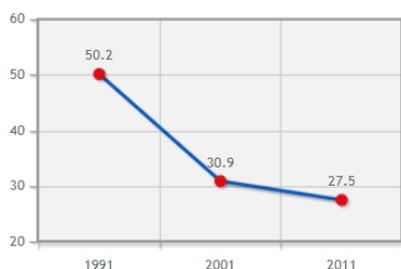
Fonte: elaborazioni su dati "Salerno in cifre", a cura della C.C.I.A.A.

1.1.2 Il Mercato del lavoro. Attività della popolazione dell'Ambito

1.1.2.1 Indicatori ai confini del 2011

Indicatori (Valori medi Ambito)	1991	2001	2011
Partecipazione al mercato del lavoro maschile	59.1	53.2	53.3
Partecipazione al mercato del lavoro femminile	34.4	29.7	31.6
Partecipazione al mercato del lavoro	46.7	41.2	42
Incidenza giovani 15-29 anni che non studiano e non lavorano	50.2	30.9	27.5
Rapporto giovani attivi e non attivi	124.1	36.5	41.4

Incidenza giovani 15-29 anni che non studiano e non lavorano



Partecipazione al mercato del lavoro femminile



I valori medi evidenziano che le variazioni più significative si sono registrate dagli anni '90 al 2000, dove si è registrata anche la principale variazione demografica post-terremoto, con l'avvio di una nuova emigrazione e l'inizio del processo di spopolamento tutt'ora in atto.

1.2 Una lettura aggiornata del contesto

La distribuzione della popolazione sul territorio dei Comuni dell'Ambito S3 ex S10, alla data del censimento 2011, era quella riportata nella seguente tabella 3):

Tab. 3) Distribuzione popolazione al **censimento del 2011**

Comuni	Pop. Resid. Fonte ISTAT 2011	Superficie territoriale Km ² Fonte ISTAT	N° Anziani > 65 anni Fonte ISTAT 2001	N° Minori da 0-18 Fonte ISTAT 2001	N° Nuclei familiari 31.12.01 Fonte ISTAT 2001	Pop Resid. 0-64 FONTE ISTAT 2011
1 BUCCINO	5.653	65,45	1.343	951	2823	4.051
2 CASTELNUOVO DI CONZA	662	13,98	159	85	318	503
3 COLLIANO	3800	54,04	864	749	1999	2936
4 LAVIANO	1496	56,63	273	267	716	1223
5 PALOMONTE	4151	28,28	797	847	2179	3354
6 RICIGLIANO	1241	27,7	359	199	652	882
7 ROMAGNANO AL MONTE	399	9,67	101	80	207	298
8 SAN GREGORIO MAGNO	4457	49,8	1054	795	2418	3403
9 SANTOMENNA	482	8,8	147	71	216	335
10 VALVA	1760	26,21	346	319	877	1414
TOTALE GENERALE	24.101	340,56	5.443	4.363	12.405	18.399

Il dato riferito alla popolazione residente nei 10 Comuni, all'inizio della programmazione del V PSR, risultava essere pari a 20.920 abitanti. (Fonte dati Demo Istat).

Mentre il dato attuale, associato all'inizio della **nuova programmazione triennale del V PSR 2022-2024**, che si sviluppa a partire dal 2023, risulta essere il seguente:

Tab. 4) Popolazione residente per Comuni e classi di età al **1 gennaio 2024**

COMUNI	Pop. 0-14 anni			Pop. 15-64 anni			Pop. > 64			TOTALE
	di cui M	di cui F	Totale	di cui M	di cui F	Totale	di cui M	di cui F	Totale	
BUCCINO	216	210	426	1.324	1.429	2.753	592	745	1.337	4516
CASTELNUOVO DI CONZA	19	20	39	187	160	347	87	90	177	563
COLLIANO	226	218	444	1089	1097	2.186	347	428	775	3405
LAVIANO	102	87	189	372	415	787	171	162	333	1309
PALOMONTE	248	243	491	1.196	1.147	2.343	431	456	887	3721

RICIGLIANO	47	38	85	331	301	632	153	188	341	1058
ROMAGNANO AL MONTE	16	22	38	122	123	245	37	50	87	370
SAN GREGORIO MAGNO	224	216	440	1.159	1.190	2.349	492	611	1.103	3892
SANTOMENNA	23	21	44	127	104	231	52	61	113	388
VALVA	101	89	190	491	468	969	182	188	370	1529
TOTALE	1.222	1.164	2.386	6.398	6.434	12.842	2.544	2.979	5.523	20.751

Dalla lettura storica dei dati demografici la già forte evidenza della tendenza allo “*spopolamento*” nei Comuni dell’Ambito S3 ex S10 viene confermata anche con il dato aggiornato dove si rileva un ulteriore calo del 1,2% sulla popolazione totale, rispetto al dato del 1.1.2023; è una cronica conferma dello spopolamento già avviato, con un processo involutivo che si è registrato anche prima dell’evento sismico del 1980, come di seguito rappresentato:

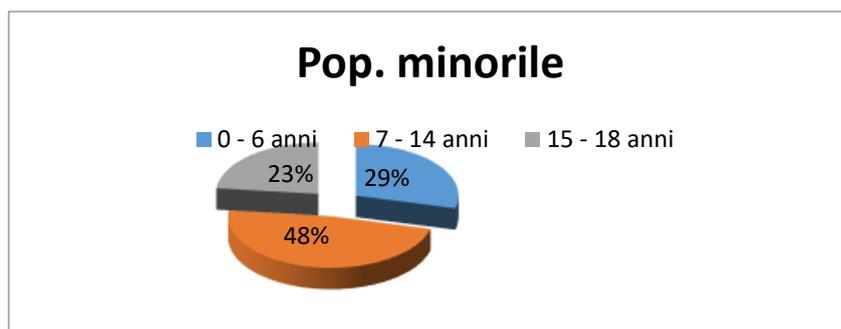
Tab 5) Variazione demografica 1971-2001

COMUNI	POPOLAZIONE RESIDENTE							
	1971	1981	Variazione		1991	2001	Variazione	
			Assoluta	%			assoluta	%
BUCCINO	6357	6145	-212	-3,33	5926	5.659	-267	-4,72
CASTELNUOVO DI CONZA	1036	1014	-22	-2,12	1159	966	-193	-19,98
COLLIANO	4224	3857	-367	-8,69	3997	3830	-167	-4,36
LAVIANO	2240	1698	-542	-24,2	1878	1591	-287	-18,04
PALOMONTE	3660	3870	210	5,74	4204	4115	-89	-2,16
RICIGLIANO	1466	1439	-27	-1,84	1497	1339	-158	-11,8
ROMAGNANO AL MONTE	449	447	-2	-0,45	458	415	-43	-10,36
SAN GREGORIO MAGNO	4624	4702	78	1,69	4650	4616	-34	-0,74
SANTOMENNA	1080	982	-98	-9,07	969	580	-389	-67,07
VALVA	1991	1854	-137	-6,88	1923	1772	-151	-8,52
Totale Distretto Sociale S3 ex S10	27127	26008	-1119	-49,16	26661	24883	-1778	-147,75

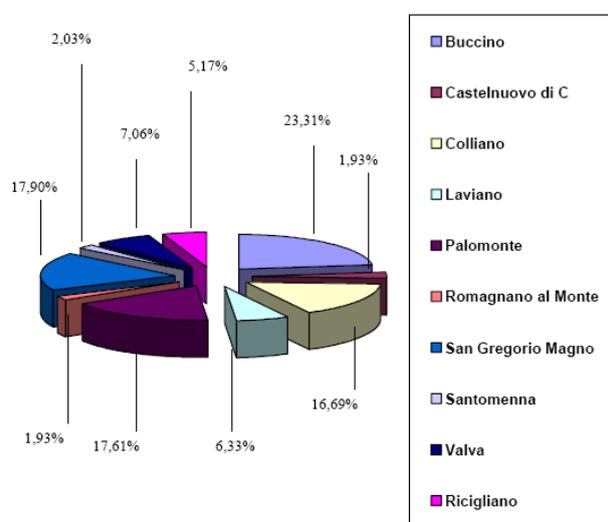
Oltre all’evidente decremento della popolazione, l’aspetto che colpisce maggiormente, osservando i dati, è la consistenza rilevante della popolazione anziana, che rimanda al fenomeno dell’*invecchiamento* della popolazione. Tale fenomeno è determinato dall’opposta evoluzione che contraddistingue da molti anni la natalità (in continua diminuzione) e il periodo medio di sopravvivenza (in costante aumento).

Relativamente alle diverse fasce di età, **al 1 gennaio 2024**, il 61,88% della popolazione territoriale risulta compresa nella fascia d’età 15-64, il 11,46% in quella 0-14 ed infine, il 26,66% in quella degli ultra sessantacinquenni. Questa distribuzione della popolazione è particolarmente utile perché consente non solo di individuare un indice significativo, quello della vecchiaia, ma permette, altresì, di individuare la consistenza numerica di due aree di grande rilevanza sociale, minori ed anziani. Il dato più rilevante, come già evidenziato, è quello relativo alla percentuale degli ultrasessantacinquenni che rappresenta **il 26,66%** (mezzo punto in più rispetto al 2022) dell’intera popolazione del bacino di utenza. Di fatto, l’indice di vecchiaia configura non solamente una mera situazione “statica” di invecchiamento della popolazione, ma anche le scarse eventuali potenzialità di ricambio generazionale.

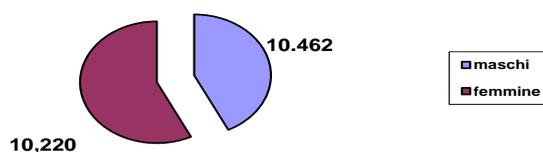
Dividendo poi il dato riferito alla popolazione totale compresa tra 0 e 18 in tre fasce di età 0-5, 6-14, e 15-18 (i cui valori assoluti sono rispettivamente di 894, 1.476, 717) la situazione è la seguente:



La fascia di popolazione compresa fra 15 e 18 anni ammonta a 717 e corrisponde al 3,47 % del totale della popolazione residente. Risulta significativo il dato dei minori in età tra i 7 e i 14 anni, che rappresentano il target di riferimento scolastico al quale bisogna dare maggior peso in termini di prospettiva. La distribuzione per comuni presenta un andamento che conferma una maggiore presenza di giovanissimi nei centri urbani più significativi:



Aggregando ulteriormente il dato e considerando l'intera popolazione suddivisa per fasce d'età e sesso è possibile verificare alcuni dei tratti demografici che segnano questa area di riferimento. La distribuzione per sesso presenta un andamento omogeneo con una lieve superiorità numerica delle donne soprattutto nella popolazione ultrasessantatreenne (al 2024).



Tav. 6. Distribuzione della popolazione per fasce d'età e sesso (valori assoluti e valori percentuali)

CLASSI DI ETA'	POPOLAZIONE TOTALE					
	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%
DA 0 A 14 ANNI	1211	11,85	1159	11,08	2370	11,46
DA 15 A 64 ANNI	6463	63,24	6335	60,55	12798	61,88
> 64 ANNI	2546	24,91	2968	28,37	5514	26,66
TOTALE	10220	100	10462	100	20682	100,00

Fonte: elaborazione su dati Demo Istat 2024

1.3 Gli indicatori di lettura dell'andamento demografico e sociale del territorio

Il dato relativo alla distinzione della popolazione per fasce d'età consente altresì di individuare l'**indice di dipendenza economica** che, per il l'Ambito Territoriale Sociale S3 ex S10 si sale al **61,61%** e l'**indice di vecchiaia** che sale al **226,80 anziani ogni 100 giovani**. Entrambi gli indici di vecchiaia e di dipendenza sono fondamentali, perché restituiscono il quadro di quale sia la consistenza della base produttiva rispetto alla quota di popolazione che potrà essere sostenuta da tale base. Tuttavia, pur sostenendo che la base produttiva sia ampia, se l'età in cui si entra nel mondo del lavoro si sposta molto in avanti con gli anni, questa base produttiva è solo apparentemente ampia, perché in realtà quelli che possono sostenere le spese sociali sono un numero inferiore rispetto al passato. Il protrarsi negli anni dell'autonomia economica, peraltro, comporta anche un ritardo nella formazione di nuove famiglie, e dunque, si riflette sull'evoluzione demografica in termini di calo della natalità ed in termini di rapporto fra persone anziani e giovani.

La lettura incrociata dei dati relativi ai minori ed agli anziani informa e conferma il già evidenziato fenomeno di "invecchiamento" della popolazione.

L'invecchiamento è il risultato della rarefazione dei due eventi fondamentali della vita: la nascita e la morte; l'aumento della durata della vita media e la diminuzione delle nascite determinano modifiche nella struttura della popolazione e generano evidenti modifiche anche all'interno delle strutture familiari, sia relativamente alla manifestazione dei fenomeni che determinano le modalità con cui questi si formano. Se a ciò si aggiunge il riconoscimento dell'assenza di feconde politiche sociali a sostegno della famiglia è facile intuire il peso delle modificazioni che investono gli assetti complessivi di queste realtà locali.

In un simile contesto risulta palese il ruolo delle istituzioni per una corretta formazione e azioni di sostegno alla famiglia per la crescita equilibrata dei giovani ed una riaffermazione del ruolo della donna. Entrambi sono portatori di comportamenti e atteggiamenti indotti dal sistema sociale di riferimento, d'altra parte la carenza di una politica di welfare da parte delle istituzioni, la disgregazione del nucleo familiare determinano un ambiente sociale povero di opportunità lavorative, formative e culturali; i ragazzi trascorrono il loro tempo libero in modalità virtuali, sui social oppure nei bar mentre per le donne, altrettanto prese dai social network, non esistono spazi di incontro. In questa realtà decade anche il tono della vita civile perché scarso è lo sviluppo del senso di cittadinanza e della responsabilità individuale sul piano collettivo con la conseguente distorsione del rapporto cittadino-istituzioni.

Quest'area territoriale, già colpita dal sisma del novembre 1980 ed a seguito dell'evento pandemico, è stata interessata prevalentemente dall'opera di ricostruzione dell'edilizia privata e del tentato incremento dello sviluppo industriale, tuttavia le nuove attività economiche non sono riuscite a svolgere un ruolo trainante e di propulsione per cui si rileva una rete disarticolata tra istituzione scolastica, servizi socio-sanitari, e apparato industriale. Peraltro il nodo più importante per la costruzione di una rete di servizi sul territorio che ottimizzi le

risorse presenti è rappresentato dagli aspetti culturali, formativi e associativi che possono rispondere alle esigenze di comunicazione avanzate dal nostro tempo. L'auspicio è che le opportunità che possono pervenire da una adeguata e coerente programmazione dei fondi del PNRR possa ricreare le condizioni di sviluppo economico e produttivo, oltre che invertire la tendenza migratoria che, purtroppo, è ripresa nuovamente dopo la fine dello stato di emergenza.

Il potenziamento infrastrutturale, materiale ed immateriale dei servizi alla persona, nei piccoli centri rurali rappresenta un elemento strategico per il miglioramento della qualità della vita della gran parte dei cittadini che abitano dentro e al di fuori dei piccoli aggregati urbani e che, agli stessi fanno riferimento per le proprie esigenze quotidiane, per la fruizione di servizi di pubblica utilità.

Nello specifico risulta importante analizzare i principali indicatori di lettura dell'andamento demografico e sociale del territorio, per avere un quadro d'insieme più preciso.

Il primo indicatore riguarda la **densità della popolazione** sul territorio dell'ambito come di seguito, dettagliato:

AMBITO SOCIALE TERRITORIALE S3 (ex S10) "ALTO SELE TANAGRO"
Numero Comuni = 10
Superficie Totale = 340,56 Km ²
Popolazione Totale = 20.751 abitanti (al 01.01.2024)
Densità Maschile = 30,00 abitanti per Km ²
Densità Femminile = 30,72 abitanti per Km ²
Altitudine media = 579,1 mnm
Densità = 60,72 abitanti per Km²

La Provincia di Salerno nel suo complesso ha una densità media di 214,87 ab/Km².

In riferimento **all'indice di carico sociale** (o di dipendenza economica), come già richiamato, questo è un indicatore statistico che rappresenta il Rapporto tra la parte di popolazione potenzialmente inattiva (0-14 anni; 65 e oltre) e quella potenzialmente attiva e produttrice di reddito (15-64).

Rispetto alla Provincia di Salerno con un indice di carico sociale pari a **53,8** (dato 2022) e alla Regione Campania con un indice pari a **51,9** di persone inattive per ogni 100 persone potenzialmente attive, il Piano Sociale di Zona S3 ex S10 presenta i seguenti dati:

AMBITO SOCIALE TERRITORIALE S3 (ex S10) "ALTO SELE TANAGRO"
Numero Comuni = 10
Totale Maschi = 6.463 potenzialmente attivi
Totale Femmine = 6.335 potenzialmente attive
Indice Dipendenza Sociale = 61,61 persone per ogni 100 persone potenzialmente attive

L'Indice di ricambio è un indicatore statistico che rappresenta il Rapporto percentuale tra coloro che stanno per lasciare il mondo del lavoro (60-64 anni) e coloro che vi stanno per entrare (15-19 anni). Rispetto alla Provincia di Salerno con un indice di ricambio pari a 75 persone che lasciano per ogni 100 che devono entrare nel mondo del lavoro, il Piano Sociale di Zona S3 EX S10 presenta i seguenti dati:

AMBITO SOCIALE TERRITORIALE S3 (ex S10) "ALTO SELE TANAGRO"
Popolazione Totale 60-64 = 1.635 abitanti
Popolazione Totale 15-19 = 925 abitanti

Indice Ricambio = 176,75 persone che lasciano per ogni 100 che devono entrare nel mondo del lavoro

In questo caso il valore stimato che è sensibilmente alto, pur essendo superiore al 100% non determina un aumento dell'occupazione a causa del fatto l'età pensionabile è notevolmente aumentata e, quindi, "pochi" anziani rendono liberi i posti di lavoro entrando nell'età pensionabile. In più, vi è da rilevare che le trasformazioni in atto nel mondo del lavoro determinate, dalle nuove tecnologie e da nuove competenze non si riscontrano in territori ancora scarsamente infrastrutturali in tal senso e dove le forme di lavoro tradizionale persistono fino alla quasi estinzione.

C'è da sottolineare che questo è un indice piuttosto instabile, soprattutto quando stimato in piccoli comuni, poiché considera solo cinque generazioni al numeratore e cinque al denominatore.

Per quanto attiene invece **all'Indice di vecchiaia** ci si riferisce ad un indicatore dinamico che stima il grado di invecchiamento di una popolazione. Si definisce come il rapporto di composizione tra la popolazione anziana (over 65) e quella giovane (0-14).

Rispetto alla Provincia di Salerno con un indice di vecchiaia pari a **168,4** anziani per ogni 100 giovani, l'Ambito territoriale S3 ex S10 presenta i seguenti dati:

AMBITO SOCIALE TERRITORIALE S3 (ex S10) "ALTO SELE TANAGRO"
Popolazione Totale Over 65 = 5.514 abitanti
Popolazione Totale 0-14 = 2.372 abitanti
Indice di Vecchiaia = 232,46 anziani per ogni 100 giovani

Questo dato risulta emblematico per la lettura complessiva del dato riferito all'invecchiamento della popolazione ed al fenomeno inesorabile dello spopolamento in atto su questo territorio.

1.4 Posizione geografica dell'ambito: distanze dei comuni dai centri sanitari e ospedalieri della valle del Sele e del Tanagro (chilometri)

Si riportano i dati riferiti alla posizione geografica dei Comuni del territorio compreso tra l'Alta Valle del Sele e del Tanagro, per poter analizzare anche gli aspetti di posizionamento degli agglomerati urbani rispetto alle distanze dai principali centri e all'accesso ai servizi essenziali fruibili dai cittadini, in un'ottica di percezione del disagio scaturito, molto spesso non solo dalle distanze chilometriche ma anche dalla carenza del trasporto pubblico, reso inefficiente dalla complessa reticolarità stradale nelle aree rurali e dalla eccessiva parcellizzazione dei nuclei abitativi.

Comune	Plesso Ospedaliero di Oliveto Citra	Distretto sanitario di Eboli (loc. acquerita)	sede ex Distretto Sanitario di Buccino
BUCCINO	18	33	1
CASTELNUOVO DI CONZA	22	48	35
COLLIANO	9	31	16
LAVIANO	23	52	36
PALOMONTE	12	30	13
RICIGLIANO	27	47	14
ROMAGNANO AL MONTE	26	40	8
SAN GREGORIO MAGNO	17	38	5,5
SANTOMENNA	21	45	35

VALVA	9,5	33	18
Distanze medie dai Centri Sanitari	18,45	14,6	18,2

1.5 Distanze dei comuni dalle maggiori strutture sociali della valle del Sele e del Tanagro (chilometri)

Comune	Centro Polifunzionale AGORA' S10 Palomonte	Centro Polifunzionale per disabili di S. Gregorio M.	Strutture residenziali e comunità tutelari per anziani di Buccino	Centro di inclusione per le Famiglie - C.A.V. – S.A.A.T.	Centro Diurno Salute Mentale di Contursi T.
BUCCINO	13	5,5	1	13	18
CASTELNUOVO DI CONZA	30	35	35	30	27
COLLIANO	11	15	16	11	12
LAVIANO	31	35	36	31	28
PALOMONTE	1	13	13	1	8,5
RICIGLIANO	22	9	14	22	26
ROMAGNANO AL MONTE	21	8,5	8	21	26
SAN GREGORIO MAGNO	13	1	5,5	13	17
SANTOMENNA	30	34	35	30	27
VALVA	13	17	18	13	13
Distanze medie dalle strutture Sociali	18,5	17,3	18,2	18,5	20

1.6 Distanze dei comuni da centri di interesse pubblico sedi Inps – Inail – Centro per l'impiego (chilometri)

Comune	Sede INPS Battipaglia	Sede INAIL Salerno	Sede Centro per l'Impiego di Oliveto Citra
BUCCINO	46	67	18
CASTELNUOVO DI CONZA	55	76	22
COLLIANO	42	64	9
LAVIANO	56	77	23
PALOMONTE	43	64	12
RICIGLIANO	56	77	27
ROMAGNANO AL MONTE	50	71	26
SAN GREGORIO MAGNO	47	68	17
SANTOMENNA	54	76	21
VALVA	42	64	9,5
Distanze medie da Centri di interesse Pubblico	49,1	70,4	18,5

CAPITOLO 2

ANALISI DELLA DOMANDA E DELL'OFFERTA

2.1 La gestione dei servizi nel secondo triennio del consorzio sociale Agorà S10

La lettura dei dati demografici ed orografici ci restituiscono un primo quadro abbastanza emblematico del contesto riferito all'Ambito territoriale comprendente i 10 Comuni del Piano di zona S3 ex S10.

Il processo che ha portato alla proposta di costituzione del nuovo Ambito territoriale S3 ex S10 nel 2006 e la successiva trasformazione dell'assetto che ha visto la nascita del **Consorzio Sociale AGORA' S10 quale Azienda Speciale Consortile ai sensi dell'art. 31 e 114 del TUEL**, si è basato su una scelta di Politica di Sviluppo e coesione locale che consentisse una programmazione di servizi maggiormente corrispondente ai bisogni dei cittadini che abitano le aree interne e rurali, rispetto ai cittadini che vivono nelle aree metropolitane e, soprattutto, una scelta di "stabilizzazione" dell'assetto amministrativo ed organizzativo complessivo.

La valutazione, condivisa da tutti gli amministratori degli Enti locali, è stata quella di ritenere, l'Ambito Territoriale S3 ex S10, in grado di articolare una programmazione coerente con le peculiarità territoriali, capace di garantire una maggiore integrazione con le attività socio-sanitarie distrettuali, consentire un utile raccordo con gli interventi di sviluppo socio-economico locale e, soprattutto, favorire una maggiore attenzione ai bisogni individuali dei cittadini e dei nuclei familiari che già scontano la difficoltà di vivere in aree svantaggiate del territorio, con la conseguenza di poter fronteggiare quelle "*disuguaglianze di opportunità*" che li distinguono da una maggioranza di cittadini che possono accedere senza difficoltà ai cosiddetti servizi essenziali (ospedali, scuole, servizi sociali e sanitari, ecc.).

A 18 anni dall'Istituzione di questo Ambito è possibile approfondire gli elementi di efficacia originati dalla dotazione di **attività/servizi resi operanti dal Piano Sociale di Zona che, di fatto, garantiscono la fruizione allargata e coordinata dei servizi alla persona.**

Nello specifico è possibile analizzare la dimensione raggiunta in termini di risposta alla domanda pervenuta da parte dei cittadini, al fine di valorizzare la proposta progettuale e di giustificare la realizzabilità e le previsioni di validità per l'intera popolazione del Distretto S3 ex S10.

Negli ultimi 24 mesi di attività riferiti al periodo intercorrente tra la III annualità del IV PSR (Piano Sociale Regionale 2019/2021) e la I e II annualità del V PSR (Piano Sociale Regionale 2022/2024) i dati riferiti alle **attività svolte dal Servizio Sociale Professionale e del Segretariato sociale** hanno fatto registrare una stabile domanda di accesso ai servizi, da parte dei cittadini del territorio, incrementata però dal ricorso alla misura nazionale dell'Assegno di Inclusione e dalle misure regionali inclusive Garanzia Giovani e Gol, distinti per tipologia di prestazioni e che caratterizzano specificamente il servizio di Welfare d'accesso a cui si aggiungono le cosiddette "*prese in carico*", determinate da appositi progetti personalizzati a valere in particolare sugli interventi di contrasto alla povertà, nonché sulle misure di sostegno alla non autosufficienza, con il FNA.

2.2 Le situazioni di rischio e la domanda potenziale per area di intervento o macro-aree del piano sociale regionale.

Nell'analizzare i fattori di rischio più significativi bisogna tenere conto di due variabili apparentemente non collegate tra di loro, ma che investono trasversalmente tutte le aree previste dal PSR. In particolare i fenomeni più dirompenti sul territorio riguardano l'invecchiamento della popolazione e il depauperamento della famiglia tradizionale, in termini di opportunità lavorative, di offerta formativa e di relazionalità.

In particolare gli indicatori di rischio che si riversano nelle macro aree maggiormente interessate sono i seguenti:

- 1) ANZIANI - isolamento e solitudine; aumento delle malattie invalidanti; fragilità economica.
- 2) DISABILI - difficoltà di integrazione sociale e scolastica; esclusione dal mondo del lavoro; assenza di servizi di trasporto.

3) FAMIGLIE - aumento dello stato di povertà relativa dei nuclei familiari a causa della condizione di precarietà lavorativa dei capi famiglia; allontanamento dei giovani per motivi di studio e di lavoro; diffusione delle condizioni di povertà assoluta; scarso ricambio di nuove famiglie; emigrazione lavorativa di parte di alcuni e/o di tutti membri. Per cui un ampliamento delle misure di sostegno all'inclusione attiva (SIA/RE.I. e RdC) così come concepito, potrebbe generare nuove opportunità per i nuclei familiari più a rischio, consentendo di fronteggiare meglio anche il fenomeno dello spopolamento.

2.3 Caratteristiche delle domande espresse

La prevalenza delle domande di assistenza prevenute presso gli sportelli di Servizio Sociale Comunali e presso il Segretariato sociale, riguardano i nuclei familiari in stato di indigenza che sono aumentati proprio grazie alla pandemia sia per esigenze di natura economica e sia per esigenze più legate alla condizione psicologica a relazionale, insieme alla fascia riferita specificamente ai cittadini anziani e le persone con disabilità, la cui richiesta è indirizzata prevalentemente al sostegno economico (assegni di cura) e agli interventi di natura domiciliare (ADI e ADS). Nello specifico la natura della domanda è focalizzata sulla gestione domestica e le cure personali, sia per le persone non autosufficienti che per gli anziani soli.

Negli ultimi anni si è registrato un aumento della domanda di aiuto economico, accompagnato dalla richiesta di inserimento lavorativo, non solo per le fasce più deboli, ma anche per i nuclei familiari cosiddetti "normali".

Una delle aree di disagio in espansione è riferita anche alla condizione giovanile, dove si registrano fenomeni di devianza e di disagio dovuta alle scarse possibilità di autonomia economica per i ragazzi, le cui segnalazioni pervengono ai servizi sociali direttamente dalle forze dell'ordine e dal tribunale per i minorenni.

L'aumento in percentuale delle persone non-autosufficienti ha fatto aumentare sensibilmente la domanda di prestazioni socio sanitarie integrate, sia di natura domiciliare che di natura residenziale, le cui risorse disponibili non risultano sufficienti a garantire un adeguato livello di appropriatezza delle prestazioni, privilegiando di fatto il ricorso alle cure sanitarie.

2.4 Soddiscamento della domanda espressa (interventi attivati sul territorio)

Il grado di soddisfacimento della domanda, pur essendo esteso al maggior numero possibile di richiedenti, risulta sottodimensionato ed insufficiente a garantire un adeguato standard assistenziale. In particolare nell'ultimo triennio il Piano di Zona ex S10 (ex art. 30) ha investito la quasi totalità delle risorse nella copertura dei livelli essenziali di assistenza, garantendo **l'Assistenza Socio sanitaria integrata residenziale per 13 utenti ricoverati in RSA ed altre strutture ad alta intensità; l'assistenza residenziale a 11 utenti in strutture a bassa soglia e ad alta soglia (Comunità Alloggio ex DGR 666), l'assistenza semiresidenziale a 1 utente in struttura a bassa soglia (Centro Diurno Integrato), l'accoglienza in protezione di n. 2 donne vittime di violenza con i rispettivi figli.**

Molti interventi sono stati organizzati ed accompagnati in maniera temporanea e straordinaria come ad es. **i Bonus disabili con l'erogazione di bonus. L'accesso al bonus per i caregivers**, non ancora liquidato dalla Regione Campania.

Attraverso l'**FNA 2022** sono stati erogati **Assegni di cura a favore di n. 43 utenti** in situazione di disabilità gravissima.

Relativamente alle **prestazioni semiresidenziali diurne per i disabili (il CSP "C'era L'Acqua" che può accogliere fino a n. 15 utenti)** e **l'assistenza specialistica (per n. 37 alunni disabili).**

Complessivamente sono stati presi in carico **n. 168 nuclei familiari per un totale di 360 persone**, attraverso **le azioni di accompagnamento al RdC/ADI.**

Inoltre il Consorzio Sociale AGORA' S10 si è impegnato a **promuovere il Servizio Civile Volontario**, attraverso una apposita convenzione stipulata con l'Ente iscritto all'Albo nazionale "Coop. Sociale IL SENTIERO", dal 2022 in poi per l'avvio di n. 4 volontari.

Inoltre, a seguito di convenzione con l' **Agenzia per il Lavoro "Mestieri Campania"** è stata completata una procedura per l'attivazione di GOL a favore di 9 tirocinanti in situazione di svantaggio, che hanno avviato il servizio a nel 2024.

Particolarmente rilevante è stata l'attività avviata con l'Istituzione del **Centro territoriale di inclusione per le Famiglie** che, in connessione il **progetto PIPPI**, con il **progetto Prins** di Pronto intervento, con il **Servizio Affidi e Adozioni Territoriale** e con il **Centro Antiviolenza di Ambito**, ha garantito la continuità dei servizi di ascolto, accompagnamento ai servizi, attività di prevenzione della istituzionalizzazione dei minori, il sostegno educativo e psicologico alle famiglie e ai minori, l'educativa domiciliare e territoriale, facendo registrare **circa 90 interventi complessivi** così distribuiti:

- 📄 *N. 51 nuclei familiari presi in carico*
- 📄 *N. 10 nuclei familiari con minori a rischio istituzionalizzazione (P.I.P.P.I 10)*
- 📄 *N. 30 nuclei familiari con minori a rischio istituzionalizzazione (P.I.P.P.I PNRR MIS. 1.1.1)*
- 📄 *N. 16 coppie seguite nel percorso di Adozione e affido familiare*
- 📄 *N. 1 caso di post- Adozione*
- 📄 *N. 18 prese in carico con il Centro Antiviolenza*

Nel corso del 2025, gli interventi saranno garantiti con il Fondo intesa e con la misura *PNRR mis. 5 int. 1.1.1*, con la misura regionale *Percorsi di integrazione e reinserimento nel mondo del lavoro per i soggetti svantaggiati, che avranno realizzazione fino al 2026*.

2.5 Presenza di reti costruite tra i diversi attori istituzionali e non

L'attività svolta dal Consorzio Sociale AGORA' S10 si è contraddistinta proprio per la capacità di "fare rete" sia con le istituzioni pubbliche (Comuni, Provincia, Comunità Montana, Azienda Sanitaria Locale, Istituzioni scolastiche, altri Ambiti sociali, ecc.), sia con le organizzazioni del privato sociale, soprattutto per la promozione e/o l'adesione a progetti finanziati con altri fondi nazionali ed europei.

Le co-progettazioni concluse in ordine di tempo, sono i partenariati riguardanti il **Progetto "S.V.O.L.T.E. Superare la Violenza con Orientamento, Lavoro, Tirocini, Esperienze formative"** POR FSE 2014-2020, Asse II, Obiettivo Tematico 9, Priorità di Investimento 9i, Obiettivo Specifico 7, Azione 9.2.3, il **Progetto "I.T.I.A. Intese Territoriali di Inclusione Attiva** POR CAMPANIA FSE 2014-2020 – Asse II Inclusione Sociale Obiettivo specifico 6 Azione 9.1.2 e 9.1.3 Obiettivo specifico 7 Azioni 9.2.1 e 9.2.2, e il **progetto Prins** di Pronto intervento sociale valere sulle risorse REACT-EU - Asse 6 del PON Inclusione 2014-2020 "Interventi di contrasto agli effetti del COVID-19", che ha visto la partecipazione di organismi istituzionali e le organizzazioni del privato sociale, coordinati dal Consorzio Sociale AGORA' S10, a seguito di accordo con il Comune Capofila di Palomonte.

La co-progettazione in materia di **contrasto alla violenza di genere** che ha visto la **gestione in affidamento del CAV, l'istituzione di una casa di accoglienza per donne maltrattate** in coprogettazione, il coinvolgimento di organizzazioni del privato sociale e delle scuole sui temi della violenza e del bullismo (**#eppuresisto**) che si è concluso con il concorso per la realizzazione del nuovo logo del CAV elaborato dalle scuole del territorio; **La promozione delle misure di accompagnamento al RdC/AdI**, in fase di realizzazione con **l'attivazione dei PUC nei Comuni consorziati**. Tutte le attività di rete risultano formalizzate attraverso appositi Protocolli d'Intesa e/o accordi istituzionali, in particolare per quanto riguarda le attività sociosanitarie integrate, previste con Del. Reg. n. 50/2012.

Tra il 2020 e il 2024, il Consorzio Sociale AGORA' S10 ha promosso e partecipato a numerosi partenariati, tra i quali:

- 1) *Convenzione con Ente iscritto all'Albo nazionale del Servizio Civile per l'iscrizione del Consorzio quale sede di servizio civile – settembre 2020;*
- 2) *Convenzione per la presa in carico, l'accoglienza e la tutela di minori e di donne con minori, con la*

Società Cooperativa Sociale "Il Sollievo" con sede legale in Viale Europa n.3, 84012 - Angri (SA) – novembre 2020;

3) *Convenzione per la presa in carico, l'accoglienza e la tutela di donne vittime di violenza, con la Cooperativa Sociale "Città della luna" con sede legale alla Via Tanagro n.12 – ottobre 2020;*

4) *Convenzione per la presa in carico, l'accoglienza e la tutela di minori e di donne con figli minori, con la Società Cooperativa Sociale "Spes Unica" con sede legale alla Via Gaetano Genovese n.10, 85025 - Eboli (SA) – novembre 2020;*

5) *Accordo di collaborazione con l'Università degli Studi di Salerno – Centro di documentazione nuove migrazioni (Ce.Do.M.) – Ottobre 2020;*

6) *Accordo di collaborazione per l'organizzazione e la realizzazione dell'evento: "LA SOLIDARIETA' NON E' UN PACCO" finalizzato alla distribuzione di pacchi/regalo natalizi e calze della befana per i bambini e le famiglie del territorio "Alto Sele-Tanagro", con l'A.I.C. provinciale, il Patronato INPAL, la Cooperativa di Comunità "Le Ali al nostro territorio", Ass.di Volontariato "Il Costone", L'Associazione Nazionale Carabinieri - Sezione di Buccino e l'"A.N.C.P. G. Matteotti Onlus", – dicembre 2020 – dicembre 2021;*

7) *Convenzione per la realizzazione di tirocini curriculari con l'Università degli Studi di Napoli Federico II – Gennaio 2020;*

8) *Convenzione per la realizzazione di tirocini formativi extracurriculari. con l'Università degli Studi di Salerno – Dipartimento di Scienze Economiche e statistiche – ottobre 2020;*

9) *Protocollo d'Intesa con l'Università degli Studi di Salerno – Osservatorio Politiche Sociali, quale partner del Master di I livello in "Management del welfare territoriale" – ottobre 2020;*

10) *Convenzione con l'Università degli Studi Suor Orsola Benincasa per attività di tirocini professionalizzanti;*

11) *Convenzione per la gestione del servizio a supporto delle attività previste dal programma PON inclusione e PAIS, con formazione per empowerment del personale istituzionale e di operatori sociali dell'ambito e dei comuni consorziati e supporto specialistico, con l'Associazione APS Centro culturale Archè – (luglio 2022)*

12) *Convenzione con l'Associazione Mary Richmond, per la co-progettazione a supporto del Servizio Affidamento e Adozioni Territoriale – SAAT – (maggio 2021)*

13) *Approvazione Protocollo d'Intesa per la costituzione di un partenariato di Rete finalizzato alla realizzazione di azioni coordinate di prossimità e pronto intervento sociale per il contrasto alla povertà e al disagio sociale sul territorio dell'Alto Sele e del Tanagro (sottoscrizione con i partner CRI comitato di Serre, ADV VITA di Palomonte, ACLI Athena, di Palomonte - marzo 2022);*

14) *Convenzione per la co-progettazione tra il Consorzio Sociale AGORA' S10 e l'Associazione ACLI Athena APS a supporto di iniziative sociale, culturali e aggregative (Novembre 2021 – revocata per inadempienza)*

15) *Convenzione per la presa in carico, l'accoglienza e la tutela delle donne esposte alla minaccia di violenza fisica, psichica e sessuale (marzo 2022), finalizzata alla apertura di una Casa rifugio per donne vittime di violenza;*

16) *Ampliamento convenzione con UNISA-DISES per tirocini formativi extracurriculari (novembre 2021)*

17) *Convenzione di co-progettazione esecutiva ai sensi dell'Art. 55 D.lgs n.117/2017, per la realizzazione degli interventi programmati dal Consorzio Agorà S10 nell'ambito del PON Inclusione (FSE 2014-2020) Asse 6 - Realizzazione di interventi di Pronto Intervento Sociale e interventi a favore delle persone in condizioni di povertà estrema o marginalità - iniziativa REACT-EU – PRINS - con Croce Rossa Italiana Comitato di Serre, Associazione VITA ODV, ACLI Athena APS. (novembre 2022);*

18) *Convenzione / Patto di Accreditamento per l'erogazione dei servizi sociali e sociosanitari domiciliari, territoriali e semi-residenziali dell'Ambito S3 ex S10 attraverso procedura di accreditamento e voucher sociali ed approvazione dello Schema generale di Proposta di voucher con le organizzazioni del privato sociale candidate alla gestione di servizi sul territorio dell'Ambito, tra cui:*

- *l'assegnazione di voucher sociali per la fruizione degli interventi di inclusione da realizzarsi presso il C.S.P. "C'ERA L'ACCA" nell'ambito del progetto "C'ERA L'ACCA...WORK IN PROGRESS" (D.D. n. 119 del 11.04.2022 in attuazione della D.G.R. n. 127 del 15 marzo 2022) con soggetto gestore Coop. Sociale "Fattoria di*

Ricigli...amo” - (febbraio 2023).

- l'assegnazione di voucher sociali per la fruizione del Servizio di CENTRO DIURNO POLIFUNZIONALE PER MINORI L'ACCHIAPPASOGNI, servizio di sostegno educativo ed economico alle famiglie e ai minori in uscita o fuoriusciti da case famiglia, comunità educative, strutture protette, segnalazioni dei Servizi sociali o del TpM sul territorio dell'Ambito S3 ex S10, a valere sul FNPS Premialità 2020, con soggetto gestore Coop. Sociale "Fili d'erba". (maggio 2023).

- l'assegnazione di voucher sociali per la fruizione per la fruizione del servizio di assistenza domiciliare integrata (A.D.I./C.D.I.) e del servizio di assistenza domiciliare socio-assistenziale per anziani non autosufficienti (non in A.D.I./C.D.I.) presso organismi accreditati in favore di anziani non autosufficienti - (maggio 2023).

Inoltre, il Consorzio Sociale AGORA' S10 ha aderito in partenariato alle seguenti progettazioni:

- 1) Adesione al progetto Cross Learning, nell'Ambito del FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE – settembre 2020
- 2) Adesione partenariato bando “Comincio da zero” promosso da Fondazione con il Sud, in collaborazione con il Consorzio LA RADA di Salerno – ottobre 2020;
- 3) Adesione partenariato per la partecipazione al bando “Educare in Comune” in partenariato con i Comuni di Buccino e Palomonte – febbraio 2021;
- 4) Adesione partenariato per la partecipazione al bando “Rigenerazione urbana” proposto dal Consorzio LA RADA di Salerno e dal Comune di Palomonte (Avviso pubblico regionale di cui al D.D. n.67 del 23.06.2020 “Co-housing” – ottobre 2020;
- 5) Adesione partenariato finalizzato alla presentazione di un progetto nell'ambito dell'Avviso pubblico per il finanziamento di progetti di rigenerazione urbana attraverso attività culturali e creative LIVING LAB - III Edizione Costruire spazi di prossimità, emanato dalla Direzione Generale Creatività Contemporanea (DGCC) del Ministero per i Beni e le Attività Culturali e per il Turismo (MiBACT), promosso dalla Fondazione “Luigi Gaeta” di Eboli (SA) – Progetto “N.A.M. Narrare l'Appennino Meridionale” - febbraio 2021;
- 6) Adesione al programma GARANZIA GIOVANI II Fase, in convenzione con l'Agenzia per il Lavoro “Mestieri Campania” – marzo 2021.
- 7) Adesione alla proposta di partenariato per il bando PNRR sulle povertà educative – gennaio 2022;
- 8) Adesione a più partenariati nell'ambito del PNRR - Missione 1 – Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura, Componente 3, Cultura 4.0 (M1C3). Misura 2 “Rigenerazione di piccoli siti culturali, patrimonio culturale, religioso e rurale”, Investimento 2.1: “Attrattività dei borghi storici”, finanziato dall'Unione europea – NextGenerationEU (marzo 2022);
- 9) Partecipazione in partenariato con il Comune di Salerno ai bandi ministeriali del PNRR MISURA 5 “Inclusione e Coesione”, Componente 2 “Infrastrutture Sociali, Famiglie, Comunità e Terzo Settore”, Sottocomponente 1 “Servizi Sociali, Disabilità e Marginalità Sociale”, Investimento 1.1 - Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione degli Anziani Non Autosufficienti, Investimento 1.2 - Percorsi di Autonomia per persone con disabilità, Investimento 1.3 - Housing Temporaneo e Stazioni di Posta, Finanziato dall'unione Europea – Next Generation Eu. Linee di Investimenti (1.1.2 - 1.1.3 - 1.1.4 - 1.3.1 - 1.3.2) - (marzo 2022);
- 10) Sottoscrizione Accordo quadro per il supporto al RUP relativamente agli interventi che afferiscono alla sfera di competenza dell'Area Amministrativa e all'Area Welfare e progettazione, nelle procedure di gara su piattaforme di negoziazione ovvero del Mercato elettronico della pubblica amministrazione (MePa), con la società Project Finance 4.0 srl (agosto 2022);
- 11) Adesione all'associazione ASMEL, di cui alla delibera del CdA n. 34 del 05.10.2022 – (ottobre 2022);
- 12) Adesione al partenariato con l'ente formativo accreditato Europelife e la coop. soc. Fattoria Ricigli ... amo per la partecipazione al bando, in esecuzione della Deliberazione della Giunta Regionale n.24 del 17/01/2024, Fondo per le Politiche della famiglia anno 2023, per il potenziamento degli interventi sociali in favore delle famiglie e alla valorizzazione dei centri per la famiglia (con esito positivo);
- 13) Adesione al partenariato con l'ATI con capofila la coop. soc. Città della Luna per la partecipazione

all'Avviso pubblico "Campania Welfare - Genitori si diventa" promosso dalla Regione Campania -PROGRAMMA REGIONALE CAMPANIA FSE+ 2021-2027 Priorità 3 Inclusione Sociale Obiettivo Specifico ESO 4.12 Azione 3.1.1 (in attesa di esito positivo);

14) Adesione al partenariato con l'ente formativo accreditato Europelife e la coop. soc. Fili d'erba per la partecipazione al bando, in esecuzione dell'Avviso pubblico - Misure di conciliazione famiglia - lavoro" PR Campania FSE+ Priorità 1 Occupazione Obiettivo Specifico ESO 4.3 Azione 1.c.2 (esito positivo).

CAPITOLO 3

I NUOVI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE SOCIALE PER IL TRIENNIO 2022-2024.

3.1 Il V^o Piano Sociale Regionale – III annualità. Assi Strategici e Obiettivi Prioritari.

Con il nuovo Piano Sociale Regionale (d'ora in avanti PSR) la Regione Campania intende perseguire il soddisfacimento dei bisogni dei cittadini, entro le norme e le indicazioni degli atti di programmazione di livello nazionale, affinché si realizzi compiutamente un sistema di offerta del welfare territoriale efficiente, efficace e omogeneo, in grado di soddisfare i bisogni fondamentali dei cittadini.

Tra le priorità che si intendono perseguire, risulta necessaria un'integrazione con le linee di azione finanziate mediante il PNRR affinché si possa perseguire il raggiungimento generalizzato degli obiettivi posti dalla Regione nel nuovo PSR.

Gli obiettivi di sistema richiamati nel nuovo Piano Sociale Regionale sono:

- perseguimento dei LEPS
- offerta alla filiera istituzionale e agli stakeholders di un quadro complessivo di opzioni di sviluppo e/o di consolidamento dei sistemi di welfare locali, al fine di assicurare alle scelte di gestione e alle priorità di investimento maggiore stabilità, coerenza e adeguatezza rispetto ai bisogni assistenziali dei cittadini;
- rafforzamento della governance territoriale, al fine di consentire una programmazione che possa tramutarsi efficientemente in erogazione dei servizi;
- rafforzamento degli strumenti e dei percorsi a disposizione dei Servizi Sociali professionali per assicurare a tutte le persone che vivono in condizioni di fragilità di accedere ad una presa in carico complessiva.

Gli interventi che costituiscono i LEPS “livelli essenziali delle prestazioni sociali erogabili sotto forma di beni e servizi secondo le caratteristiche ed i requisiti fissati dalla pianificazione nazionale, regionale e zonale”, rientrano:

- le misure di contrasto della povertà e di sostegno al reddito, con particolare riferimento alle persone senza fissa dimora;
- le misure per favorire la vita autonoma e la permanenza a domicilio di persone totalmente dipendenti o incapaci di compiere gli atti propri della vita quotidiana;
- gli interventi di sostegno per i minori in situazioni di disagio tramite il sostegno al nucleo familiare di origine e l'inserimento presso famiglie, persone e strutture comunitarie di accoglienza di tipo familiare e per la promozione dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza;
- le misure per il sostegno delle responsabilità familiari;
- le misure di sostegno alle donne in difficoltà;
- gli interventi per la piena integrazione delle persone disabili;
- gli interventi per le persone anziane e disabili per favorire la permanenza a domicilio, per l'inserimento presso famiglie, persone e strutture comunitarie di accoglienza di tipo familiare, nonché per l'accoglienza e la socializzazione presso strutture residenziali e semiresidenziali per coloro che, in ragione della elevata fragilità personale o di limitazione dell'autonomia, non siano assistibili a domicilio;
- le prestazioni integrate di tipo socioeducativo per contrastare dipendenze da droghe, alcol e farmaci, favorendo interventi di natura preventiva, di recupero e reinserimento sociale;
- informazione e consulenza alle persone e alle famiglie per favorire la fruizione dei servizi e per promuovere iniziative di auto-aiuto.

Con la legge di bilancio 2022 (legge 30 dicembre 2021, n. 234, commi 159-171) il Parlamento ha provveduto a definire, il contenuto dei livelli essenziali delle prestazioni sociali (LEPS) e ad individuare gli ambiti territoriali

sociali (ATS), coerentemente con quanto già stabilito dalla L. n.328/2000, quale dimensione territoriale e organizzativa necessaria in cui programmare, coordinare, realizzare e gestire gli interventi, i servizi e le attività utili al raggiungimento dei LEPS, nonché a garantire la programmazione, il coordinamento e la realizzazione dell'offerta integrata dei LEPS sul territorio.

Ciascun soggetto istituzionale, nell'esercizio delle proprie competenze e funzioni, dovrà garantire il perseguimento e l'erogazione dei LEPS.

In riferimento alle aree di intervento, tenuto conto dei LEPS sopra descritti, delle peculiarità di ogni singolo Ambito e degli obiettivi definiti con il **Piano Regionale della Campania per la Lotta alla Povertà 2021-2023** che rappresenta parte separata ma integrante del V PSR, gli obiettivi strategici che il Piano Sociale si propone di perseguire sono, in sintesi:

- Rafforzamento, qualificazione e stabilizzazione del Servizio Sociale Professionale, attraverso formazione, supervisione e promozione dell'adozione di forme organizzative e contrattuali in grado di assicurare continuità, responsabilità e autonomia professionale nelle attività degli Assistenti sociali e quindi nella presa in carico degli utenti. Dette forme organizzative e contrattuali devono assicurare, per le finalità di cui sopra e quindi per il buon andamento dell'azione amministrativa, l'assenza di conflitti di interessi anche potenziali nell'azione del SSP;
- Rafforzamento e qualificazione degli Uffici di Piano – L.R. n. 31/2021;
- Sostegno in favore della continuità dei servizi;
- Rafforzamento delle PUA e in generale del Welfare d'accesso;
- Sostegno all'infanzia e all'adolescenza: promozione di tutti gli interventi atti a prevenire o limitare le carenze genitoriali e famigliari, con particolare attenzione alla riduzione dell'allontanamento dal nucleo familiare e il collocamento in strutture residenziali, attraverso supporto al contesto familiare e nei contesti di vita, e impulso all'Affido familiare;
- Sostegno degli interventi a favore dell'autonomia e la non istituzionalizzazione delle persone disabili, mediante la promozione dei progetti personalizzati ex art.14 L. 328/2000, di soluzioni di housing e co-housing in ambiente abitativo e relazionale di tipo familiare, e di percorsi svolti all'interno di setting diurni.
- Sostegno e rafforzamento dei servizi domiciliari per le persone con fragilità e, in particolare, per gli anziani non autosufficienti e per i disabili.
- Perseguimento dei LEPS di contrasto alla povertà, dettagliati nel Piano Regionale Povertà.

Oltre alle risorse finanziarie nazionali, diversi fondi europei concorrono, in misura sempre maggiore, al raggiungimento degli obiettivi in ambito sociale, e alla garanzia dei LEPS.

Il PON Inclusion (servizi sociali) e il FEAD (principalmente dedicato al sostegno alimentare) della programmazione 2014-2020, vedranno una conferma nella programmazione 2021-2026 verosimilmente dentro un unico programma PON Inclusion, di cui si è avviata la programmazione. A questi si aggiungono le somme di FEAD 2014-2020 e il programma REACT-EU. Completano il quadro le risorse del POC Inclusion, il Piano operativo complementare finanziato e il PNRR.

3.2 L'integrazione con il Piano Regionale della Campania per la Lotta alla Povertà 2021-2023.

Il Piano Regionale della Campania per la Lotta alla Povertà, approvato con D.G.R. n. 414 del 27 luglio 2022, rappresenta l'atto di programmazione per il triennio 2021-2023 che ha la specifica funzione di individuare gli interventi a valere sulle risorse della quota servizi del Fondo povertà ed illustra gli obiettivi, le azioni, gli strumenti attuativi nonché la governance regionale degli interventi integrati e dei servizi necessari all'attuazione del RdC e all'inclusione attiva dei cittadini della Campania che vivono in condizioni di deprivazione. L'articolazione del Piano riflette le funzioni individuate normativamente: attuazione dei livelli essenziali connessi al ReI/Rdc e interventi e servizi in favore di persone in povertà estrema e senza dimora.

In particolare, il Piano prevede i seguenti obiettivi prioritari:

- Obiettivo 1 - Rafforzamento Servizio Sociale Professionale;
- Obiettivo 2 - Incremento del numero di Patti per l’Inclusione Sociale per i nuclei familiari con RdC
- Obiettivo 3 - Potenziamento dei servizi di sostegno alla genitorialità per nuclei con minori 0 – 3 anni
- Obiettivo 4 - Potenziamento dell’offerta territoriale dei servizi per minori e di inclusione sociale
- Obiettivo 5 - Pronto Intervento Sociale in ogni Ambito
- Obiettivo 6 - Attivazione dei Progetti Utili alla Collettività (PUC) per almeno il 30% dei percettori RdC/ADI
- Obiettivo 7 – Rafforzamento attività di Segretariato sociale e delle equipe multiprofessionali-

Tali indirizzi prioritari, pur declinando i macro-obiettivi del Piano Sociale agli specifici bisogni dei percettori di ReI/Rdc/ADI e delle persone in povertà estrema, al contempo concorrono al loro raggiungimento.

3.3 Raccordo tra Piano Sociale Regionale e Piano Regionale per la Non Autosufficienza (PRNA) 2022 - 2024.

Il Piano Regionale Non Autosufficienza (PRNA 2022-2024) si sviluppa a partire dal quadro normativo regionale delineato dal titolo V della L.R. n. 11/2007 (artt. 37 - 42) dedicato ai “Servizi sociali e sanitari integrati per la non autosufficienza” e alla disciplina della programmazione degli interventi e della integrazione organizzativa, gestionale e professionale per l’erogazione dei servizi sociali e sociosanitari.

Il PRNA 2022-2024 è assunto in stretto raccordo con il Piano triennale Sociale Regionale (PSR) che prevede, tra le azioni strategiche del triennio 2022 – 2024, il rafforzamento dei servizi assistenziali domiciliari, sia di natura sociale che integrata, per le persone non autosufficienti con fragilità e, in particolare, per gli anziani non autosufficienti e per i disabili anche minori.

Le modalità di raccordo si basano su quanto già disciplinato dalla Regione Campania in materia di integrazione socio sanitaria, ossia, con l'art. 41 della L.R. 11/2007 che prevede l'istituzione della Porta Unitaria di Accesso (P.U.A.) alle prestazioni sociosanitarie e delle Unità di Valutazione Integrata (U.V.I.) mediante un regolamento adottato da Comuni ed ASL in allegato al Piano di Zona. Con varie deliberazioni, tra cui la DGR. n. 40/2011 e la DGR. n. 320/2012, la Regione ha promosso una governance unitaria dell'assetto sociosanitario dei servizi alla persona e definito gli ambiti territoriali e i distretti sanitari regionali.

Con DGR. n. 41 del 14/02/2011 recante “*Il Sistema dei Servizi Domiciliari in Campania*”, la Regione ha fornito altresì indicazioni operative a Comuni ed ASL per l'attuazione dell'art. 41 della L.R. 11/2007 e quindi per la regolamentazione delle procedure sociosanitarie di accesso e valutazione multidimensionale, nonché per la presa in carico degli utenti mediante un progetto sociosanitario personalizzato. Si tratta di indicazioni propedeutiche alla corretta erogazione degli interventi domiciliari che sono denominati “Cure Domiciliari” e suddivisi in I, II e III livello secondo il grado d'intensità assistenziale. Per ciascun livello sono definite le prestazioni di competenza sanitaria e sociale e le relative figure professionali.

Oltre alla citata DGR. n. 41/2011, la Regione ha disciplinato in dettaglio la P.U.A. adottando la DGR. n. 790 del 21/12/2012 recante “*Linee Operative per l'accesso unitario ai servizi sociosanitari –P.U.A.*” L'accesso unitario è qui inteso come una funzione integrata esercitata dagli sportelli di Segretariato Sociale per conto dei Comuni e dai Distretti Sanitari per conto delle ASL.

In attuazione delle predette deliberazioni, i Comuni e le ASL hanno istituito le U.V.I. presso ciascun Distretto Sanitario ed hanno adottato un regolamento che disciplina le funzioni integrate di accesso, valutazione e presa in carico delle persone non autosufficienti e con disabilità.

Le U.V.I. sono composte al minimo dal medico di base, dal medico specialista del Distretto Sanitario e dall'assistente sociale delegato dai Comuni dell'Ambito Territoriale. Tale composizione minima può essere integrata da altre figure professionali sia sanitarie che sociali secondo i casi specifici.

Con la DGR n. 50 del 28/02/2012 sono stati individuati, ai sensi dell'art. 37 c. 3 della legge regionale n. 11/2007, le tipologie delle prestazioni sociosanitarie compartecipate e la ripartizione degli oneri finanziari tra enti locali, ASL e utenti nonché approvato lo Schema tipo di convenzione tra comuni associati in ambiti territoriali ed AA.SS.LL. di riferimento

Con le DGR. n. 323 e n. 324 del 03/07/2012 sono state adottate, per valutare le condizioni di bisogno assistenziale sia sanitario che sociale e per definire un Piano Assistenziale Individuale, le schede S.Va.MA per gli anziani e S.Va.M.Di. per i disabili adulti.

Mentre con il secondo Programma regionale ex DD. 223/2019, sono state invece adottate le scale di valutazione sanitaria approvate con DM. del 26/9/2016, in aggiunta alle schede SVAMA e SVAMDI, per l'individuazione delle persone con disabilità gravissime per l'accesso agli Assegni di Cura.

3.3.1 Interventi normati dal comma 162 della legge di bilancio 234/2021

Con riferimento agli interventi normati dal comma 162 della legge di bilancio 234/2021, si definiscono di seguito gli interventi e i servizi socio-assistenziali (aree di intervento A1, A2, A3) volti a promuovere la continuità e la qualità di vita a domicilio e nel contesto sociale di appartenenza

(A1) Assistenza domiciliare sociale - Assistenza sociale integrata con i servizi sanitari - L. 234/2021 Comma 162 Lettera a)

Per l'attuazione dei LEPS di erogazione definiti dal comma 162, lettera a, della Legge 234/2021, sono previsti i seguenti servizi a favore della domiciliarità e, in particolare:

A1.1 Assistenza Domiciliare Integrata (ADI) con i Servizi Sociosanitari (il servizio può comprendere prestazioni, quali: l'aiuto alla persona nello svolgimento delle normali attività quotidiane; prestazioni infermieristiche; riabilitative e riattivanti, da effettuarsi sotto il controllo del personale medico; il sostegno alla mobilità personale)

A.1.2 Servizio di assistenza domiciliare sociale (ADS)

(A2) Servizi sociali di sollievo - L. 234/2021 Comma 162 Lettera b)

Per l'attuazione dei LEPS di erogazione definiti dal comma 162, lettera b, della Legge 234/2021, sono erogati i seguenti servizi a favore della domiciliarità:

A2.1 Pronto intervento sociale (si integra con il Piano Regionale della Campania per la Lotta alla Povertà 2021 – 2023 che ha, tra i suoi obiettivi prioritari, l'attivazione di un Pronto Intervento Sociale in ogni Ambito).

A.2.2 Servizio di sostituzione temporanea degli assistenti familiari (servizio di sostituzione temporanea degli assistenti familiari in occasione di ferie, malattia e maternità)

(A3) Servizi sociali di supporto - L. 234/2021 Comma 162 Lettera c)

Per l'attuazione dei LEPS di erogazione definiti dal comma 162, lettera c, della Legge 234/2021, anche per potenziare la messa a disposizione di strumenti qualificati per favorire l'incontro e l'offerta di lavoro degli assistenti familiari, in collaborazione con i Centri per l'impiego del territorio, e l'assistenza gestionale, legale e amministrativa alle famiglie per l'espletamento di adempimenti, nel corso del triennio si prevede un contributo da destinare alla potenziamento del Servizio di Segretariato Sociale degli Ambiti.

Le risorse programmate per questa tipologia di interventi, possono essere destinate al rafforzamento del Segretariato sociale, quale modalità di supporto alle famiglie nella ricerca, reclutamento e adempimenti relativi agli assistenti personali ovvero acquisto di servizi da accreditati

3.3.2 La programmazione delle risorse finanziarie per la realizzazione dei LEPS di erogazione di cui al comma 162 e al comma 164

Nella tabella a seguire, conforme con la matrice di programmazione del PNNA, è proposta una ripartizione delle risorse a valere sull'annualità 2022 del FNA, che sarà eventualmente adeguata alla luce della domanda e alle esigenze attuative che si manifesteranno.

PNNA 2022-2024 Matrice di Programmazione 2022			Persone Non Autosufficienti		Persone con Disabilità		
			Alto bisogno assistenziale	Basso bisogno assistenziale	Obiettivi di servizio	Gravissime e Gravi	
						Gravissime	Gravi
LEPS di Erogazione	Assistenza domiciliare sociale. Assistenza sociale integrata con i servizi sanitari	L. 234/2021 Comma 162 Lettera a)	9.043.270 €		Obiettivi di servizio	10.197.730 €	
	Servizi sociali di sollievo	L. 234/2021 Comma 162 Lettera b)					
	Servizi sociali di supporto	L. 234/2021 Comma 162 Lettera c)					
	Contributi di cui al comma 164 e (Assegni cura e voucher)		22.560.000 €			25.440.000 €	

LEPS di Processo	Percorso Assistenziale Integrato	L. 234/2021 Comma 163	Accesso	Obiettivi di servizio
			Prima Valutazione	
			Valutazione Complessa	
			PAI	
			Monitoraggio	
Azioni di Supporto	Capacitazione ATS	L. 234/2021 Comma 166		
	Attività di formazione	L. 234/2021 Comma 166		

Totale (Annualità 2022): 67.241.000,00 € + 1.720.000 € (PUA) + 1.440.000 € (VITA INDIPENDENTE)

PERSONALE PUA RISORSE PUNTO 3	Per favorire il conseguimento dei LEPS di processo (cfr matrice di programmazione) è dedicata una quota di risorse per assumere Personale Porta Unica di Accesso (PUA) : reclutamento di personale aggiuntivo a tempo indeterminato con professionalità sociale per gli ATS e, in particolare, reclutamento di 43 unità aggiuntive per il 2022 e di 128 unità per ciascuna delle due annualità successive (2023/24). In sede di programmazione la Regione dovrà individuare gli Ambiti che possono procedere fin da subito alle nuove assunzioni in quanto non sottoposti a limiti assunzionali (nel breve periodo è previsto provvedimento finalizzato a superare tali limiti). Personale da destinare alle funzioni integrate delle Case di Comunità.
--	---

VITA INDIPENDE NTE (Risorse punto 2)	Linee guida V.I. del MLPS	I Progetti di Vita Indipendente dovranno armonizzarsi con quelli previsti dal PNRR – Missione 5 “Inclusi Missione 5 “Inclusione e coesione”, Componente 2 “Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore”, Sottocomponente 1 “Servizi sociali, disabilità e marginalità sociale”, Investimento 1.2 - Percorsi di autonomia per persone con disabilità, che prevedono progetti coerenti con le misure già in essere afferenti al Fondo per il dopo di noi (Progetti per il dopo di noi) e al Fondo nazionale per la non autosufficienza (Progetti di vita indipendente) e secondo le linee guida ex D.D. 669/2018.	Destinatari:	Are di Intervento:
	D.D. n. 669 del 28/12/2018		Interventi dedicati, di norma, a persone con disabilità maggiorenni, la cui disabilità non sia determinata da naturale invecchiamento o da patologie connesse alla senilità. Limitatamente ai progetti di continuità, che prevedono la proroga o l'estensione di quelli già avviati, sarà possibile confermare i servizi alle persone con disabilità per le quali intervengano patologie legate all'invecchiamento.	Assistente personale
				Abitare in autonomia: housing e cohousing
				Inclusione Sociale e relazionale
				Domotica
			Azioni di Sistema	
				Co-finanziamento: 20%

CAPITOLO 4

LA NUOVA PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA (ENTRATE E SPESE)

La programmazione economico-finanziaria è costituita dal bilancio di previsione annuale e dal budget triennale aggiornato annualmente¹.

4.1 Entrate

Le entrate derivano dalle seguenti fonti:

- 1) Fondi comunali (FC);
- 2) Fondo nazionale politiche Sociali (FNPS);
- 3) Fondo Regionale (FR);
- 4) Fondo nazionale non autosufficienza (FNA);
- 5) Fondo PON Inclusione;
- 6) Fondi piano azione e coesione (PAC);
- 7) Fondo povertà - quota servizi;
- 8) Fondi MIUR-SIEI;
- 9) Fondo Intese per le Famiglie;
- 10) Fondo Nazionale per l'inclusione delle persone con disabilità
- 11) Fondo Solidarietà Comunale
- 10) Eventuali altri fondi pubblici;
- 11) Fondi provenienti da co-proiezioni e/o attività sponsorizzate;
- 12) Fondi europei, tra cui:
 - P.O.R.
 - FSE / FESR;
 - PNRR;
 - REACT - EU

4.2 Spese

Le principali fonti di uscita derivano dalle seguenti voci di spesa:

- 1) Spese funzionamento Ufficio di Piano
- 2) Spese per la gestione ordinaria (Ufficio di piano, manutenzione, utenze, imprevisti, ecc)
- 3) Spese per il personale;
- 4) Spese CCDI (P.O. e performance)
- 5) Spesa socio-sanitaria (LEA): domiciliare, diurna e residenziale;
- 6) Spesa per i servizi sociali domiciliari, diurni e residenziali;
- 7) Spese per la tutela dei minori;
- 8) Spese per i servizi Prima Infanzia (Micro nidi, ludoteche, ecc)
- 9) Spesa per il contrasto alla povertà (SSP, Pronto Intervento sociale, tirocini di inclusione, PUC, ecc);
- 10) spese per i servizi diurni per disabili e minori
- 11) Spesa per la non autosufficienza (disabili gravi e gravissimi);
- 12) Spesa per l'acquisto di ausili e forniture
- 13) Rimborsi spese vari

¹ In allegato il budget analitico triennale 2024-2026

CAPITOLO 5

STRATEGIE PER IL FUTURO

5.1 Sistema dei servizi oltre il Covid 19

L'emergenza determinata dal COVID-19 ha rallentato notevolmente molte attività aziendali e ha sostanzialmente bloccato tutti i servizi non erogabili in regime di distanziamento fisico e sociale: centri polifunzionali per anziani, minori e disabili, servizi domiciliari, servizi educativi e assistenza specialistica per alunni disabili, trasporto disabili, asili nido. Alcuni sono stati progressivamente ripristinati, anche se in forma diversa, a partire dal mese di maggio 2021, altri sono stati attivati da settembre in poi. Ovviamente tutto ciò ha comportato uno slittamento dei tempi di spesa in parte riassorbibile con un parziale ampliamento dell'offerta. Nel corso dei primi due anni di attività, oltre a definire gli assetti organizzativi, funzionali e finanziari dell'Azienda Speciale Consortile AGORA' S10, si è lavorato alla realizzazione dell'infrastruttura territoriale multilivello dei servizi sociali (servizi per l'accesso e la presa in carico, servizi domiciliari, servizi diurni territoriali e servizi residenziali). Nonostante le forti criticità nei trasferimenti dei fondi stanziati, l'Azienda chiude questo primo triennio di attività con i conti in ordine e con buone percentuali di rendicontazione, che testimoniano un adeguato livello di efficienza nella spesa.

In questo periodo è notevolmente cresciuta anche la capacità di fare rete e di programmare e progettare in un'ottica di comunità. Lo stesso rapporto con l'Autorità Giudiziaria, in particolare quella minorile, è stato ristabilito a seguito della fase di trasformazione in azienda consortile,

- Si è consolidata la collaborazione con il sistema sanitario territoriale e il sistema scolastico.
- Si è consolidato il rapporto con le organizzazioni sindacali e con il Terzo Settore.
- Anche il livello di collaborazione e di integrazione con i Centri per l'impiego risulta essere rodato a seguito della sperimentazione dei progetti PUC.
- Sono in atto convenzioni con le varie Università della Campania e gli enti di formazione accreditati per ospitare tirocini curriculari.

In questo nuovo triennio si mira a potenziare queste reticolità; vanno ridotti o eliminati gli elementi di criticità; vanno promosse relazioni di fiducia con gli utenti e con tutti gli stakeholder territoriali. Vanno infine potenziate le relazioni con gli altri Ambiti territoriali (reti istituzionali orizzontali), con i livelli istituzionali sovraordinati (Regione e Ministeri) e con i Centri Universitari e di ricerca regionali e nazionali.

Va potenziata inoltre la capacità di spesa dei fondi nazionali e regionali, accentrandone ulteriormente la gestione. Vanno, infine, meglio regolamentati i rapporti con i Comuni consorziati, in particolare sul versante dei trasferimenti finanziari e del Fondo di Solidarietà comunale destinato al potenziamento del Servizio sociale professionale, in ragione del raggiungimento risultato atteso nel triennio del raggiungimento per ogni Ambito territoriale di un livello minimo del Servizio Sociale Professionale pari ad un rapporto di 1 Assistente sociale a tempo pieno/equivalente, almeno con contratto a tempo determinato con l'Ambito, ogni 6.500 abitanti residenti.

L'emergenza pandemica ha evidenziato la necessità di potenziare la rete territoriale integrata dei servizi socio-sanitari domiciliari e del pronto intervento sociale, al fine di garantire una costante vigilanza socio-sanitaria per tutti i soggetti in condizioni di forte vulnerabilità. Già dallo scorso anno si sta lavorando per fare in modo che i servizi si rechino a casa degli utenti e non viceversa.

Va potenziata l'attività di comunicazione a favore dei cittadini/utenti e la trasparenza amministrativa dedicando particolare attenzione al sito web e a tutti gli adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione.

Va infine posta particolare cura al tema della qualità e dell'innovazione sociale al fine di migliorare sia la programmazione e progettazione sia l'erogazione degli stessi ponendo particolare attenzione al tema dell'efficacia dei servizi. Bisognerà fare in modo che i servizi prodotti siano utili, rispondenti alle aspettative che li hanno originati e capaci di produrre i cambiamenti attesi, E ove tutto questo non dovesse verificarsi, essere pronti ad innovare e modificare radicalmente programmi, progetti, servizi e prestazioni.

5.2 Integrazione con il Sistema socio-sanitario, Disabilità, Non Autosufficienza

L'integrazione sociosanitaria rappresenta l'opzione strategica della nuova programmazione prevista dal Piano sociale Regionale 2022-2024. Il complesso percorso messo in atto dalla Regione Campania, concluso con la modifica del Titolo V della LR 11/2007 (L.R. 15/2012) ha favorito un riordino delle prestazioni erogate nell'ambito dei LEA, agevolando l'appropriatezza delle stesse, nonché la strutturazione di nuovi servizi a bassa soglia per la non autosufficienza (Comunità Tutelari per NA e Comunità Alloggio per disabili psichici). In questa direzione si è mosso il nostro ambito sociale fin dal 2006, promuovendo diversi protocolli d'intesa con l'ASL e adottando i regolamenti di accesso e compartecipazione alle prestazioni sociosanitarie per gli utenti, nonché l'apposita convenzione prevista dalla DGRC n. 50/2012. Sono state garantite tutte le attività di valutazioni in UVI e le compartecipazioni previste per gli utenti ospiti in strutture residenziali e semiresidenziali, sulla base dei Progetti Individualizzati. Dal punto di vista strategico riteniamo fondamentale il completamento del percorso avviato dalla Regione con la determinazione delle rette per le strutture socio sanitarie a bassa soglia (sociali a rilevanza sanitaria, nonché il trasferimento della quota sociale direttamente alle Aziende Sanitarie Locali). L'ultimo atto, a corollario dell'obiettivo strategico ascrivibile alle prestazioni domiciliari e tutelari, è l'adozione di un "Regolamento per le cure domiciliari" a livello provinciale che vede l'Azienda sanitaria di Salerno insieme a tutti gli Ambiti sociali, per una gestione coordinata e integrate delle prestazioni su tutto il territorio provinciale.

5.3 Povertà e inclusione sociale

Il contrasto alle povertà si determina attraverso interventi da integrare con le altre politiche di cura e di inclusione sociale, attraverso le misure di inclusione attiva, così come introdotte dal SIA in via sperimentale e previsto con l'introduzione del Re.I (Reddito di Inclusione) a livello nazionale ed attualmente con il Reddito di Cittadinanza (RdC), attraverso il sostegno al reddito finalizzato non più all'assistenza ma al reinserimento sociale e lavorativo per il miglioramento della qualità di vita dell'intero nucleo familiare. A fronte di un aumento delle persone e dei nuclei familiari indigenti sul territorio, si prevede di accompagnare la nuova misura RdC mettendo le professionalità e le strutture attivate grazie al Piano di Zona con lo scopo di sostenere interventi mirati con la metodologia del PAI, finalizzata a dare risposte ai bisogni reali delle persone, senza re-innescare logiche assistenziali. In tal senso ha avuto un ruolo fondamentale anche l'attivazione dei P.U.C. a livello di singoli Comuni per circa 60 percettori del RdC che hanno potuto impegnarsi in lavori di pubblica utilità, dimostrando che molto spesso la povertà non è una condizione "ricercata" ma è una sorte che può capitare anche alle persone più volenterose.

5.4 Prevenzione ed interruzione del circolo vizioso dello svantaggio sociale

Tra i fattori maggiormente significativi che caratterizzano questo territorio, vi è la naturale vocazione a un "welfare di prossimità" inteso come capacità di generare auto e mutuo aiuto tra le famiglie in ragione delle ridotte dimensioni delle singole comunità locali. Il Piano di zona S3 ex S10, ha sperimentato negli anni una progettualità indirizzata specificamente alla ricostituzione e preservazione di questi valori di solidarietà tra famiglie e cittadini.

L'identificazione di un soggetto debole dentro la comunità di appartenenza ne favorisce sia la prevenzione e sia l'interruzione di un possibile circolo vizioso verso forme di svantaggio sociale.

5.5 Promozione e sviluppo sociale del territorio

L'Azienda Consortile deve divenire anche un agente di promozione e sviluppo del territorio, allargando la sua sfera di azione verso attività incentrate all'inclusione sociale "non assistita" dei giovani attraverso le politiche attive del lavoro, coniugando identità territoriale e talento individuale.

*"Il Piano di zona è l'occasione offerta alle comunità locali per leggere, valutare, programmare e guidare il proprio sviluppo e va visto e realizzato come piano regolatore del funzionamento dei servizi alle persone"*².

La prospettiva di sviluppo di un "welfare community" in una economia "liquida" post-moderna, induce a pensare anche ad un nuovo paradigma di sviluppo delle politiche sociali a livello locale, attraverso quella che viene definita "**Strategia nazionale per le aree interne**" che deve agire su diverse leve:

1. Adeguamento della qualità e quantità dei servizi essenziali

a) Miglioramento della qualità e quantità dei servizi per l'istruzione (incentivi per ridurre la mobilità degli insegnanti, riorganizzazione e realizzazione di nuove sedi scolastiche, etc.), per la salute (telemedicina, servizi di emergenza, diagnostica mobile per i cittadini, etc.) e per la mobilità (servizi di trasporto polifunzionali, collegamenti con le stazioni ferroviarie, etc.). Alle azioni per migliorare tali servizi potranno affiancarsi azioni per migliorare la connettività e ridurre il digital divide.

b) Monitoraggio della rete dei servizi delle aree interne, delle diverse soluzioni individuate per garantirne l'offerta, delle modalità di accesso e della qualità dei servizi stessi, valutando lo specifico impatto delle nuove normative su tali aree.

2. Progetti di sviluppo locale.

La strategia di intervento nelle aree interne si concentrerà, anche se in maniera non esaustiva, sulle seguenti tematiche:

- tutela del territorio e comunità locali;
- valorizzazione delle risorse naturali, culturali e del turismo sostenibile;
- sistemi agro-alimentari e sviluppo locale;
- risparmio energetico e filiere locali di energia rinnovabile;
- saper fare e artigianato.

Per perseguire gli obiettivi della strategia, l'intervento dovrà necessariamente avere carattere di azione collettiva attraverso la convergenza delle azioni di tutti i livelli di governo, dei diversi fondi europei disponibili e dell'intervento ordinario di Comuni (in forma associata), Regioni e Stato centrale, cercando di valorizzare le risorse umane, culturali, enogastronomiche, paesaggistiche e strutturali, per costruire nuove leve di sviluppo locale tese a contenere lo spopolamento agendo su una nuova occupazione e, soprattutto, rigenerare un modello di "prossimità" che veda l'auto e mutuo aiuto, la conciliazione dei tempi per il lavoro e la cura, l'empowerment delle famiglie, al centro di un nuovo modello di welfare comunitario.

² Prof. Rolando Alberto Borzetti, Appunti su: "Norme per la programmazione e l'organizzazione dei servizi di assistenza sociale"

CAPITOLO 6

L'ASSETTO ISTITUZIONALE DEL PIANO DI ZONA: OBIETTIVI FUTURI E MODALITA' DI ATTUAZIONE

Al fine di consolidare il processo di riforma avviato nel 2001 con l'attivazione dei PdZ a livello regionale e, conseguentemente all'attivazione del Distretto Sociale sul territorio dell'Alto Sele e del Tanagro, la proposta è stata quella di definire una forma giuridica stabile per l'esercizio associato di funzioni e servizi da parte dei comuni.

Fermo restando la necessità che sia definito con chiarezza il quadro degli assetti istituzionali e della nuova ripartizione di materie attribuite alle Regioni dalla riforma costituzionale in corso, e che dunque anche il quadro normativo regionale è suscettibile di novità e modifiche, gli obiettivi della programmazione triennale della Regione Campania sono stati così individuati:

- favorire il massimo grado di integrazione tra i comuni, attraverso il potenziamento delle forme associative, sostenendo i processi di aggregazione dei Comuni di minore dimensione demografica;
- promuovere le unioni di comuni, senza alcun vincolo alla successiva fusione, prevedendo comunque ulteriori benefici da corrispondere alle unioni che autonomamente deliberino, su conforme proposta dei consigli comunali interessati, di procedere alla fusione;
- promuovere i Consorzi di cui all'art. 31 e 114 del TUEL, anche alla luce degli indirizzi introdotti dalla sentenza della Corte Costituzionale 236 del 24 luglio 2013.

Questo obiettivo si integra con l'obiettivo generale di sostenere con maggiore efficacia la realizzazione di un sistema territoriale integrato delle principali funzioni comunali riconducibili in particolare ai servizi sociali e socio-sanitari, tra cui:

1. **le funzioni fondamentali** riguardanti **progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini**, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;
2. **altre attività, in ambito comunale, rientranti nell'area dei servizi di welfare che i Comuni consorziati intendono conferire con propria decisione.**

Inoltre, **un assetto istituzionale stabile** consente di:

1. attuare un Piano più articolato che favorisca e valorizzi una **programmazione a livello locale** (proprio per le aree più marginali e rurali del nostro territorio), come previsto dalla Legge Regionale sulla "Dignità e la cittadinanza sociale" (L.R. n. 11/07), capace di integrare i bisogni ai servizi essenziali realmente efficaci, e questi ultimi alle specificità territoriali;
2. dare continuità agli interventi ed ai servizi sociali e sociosanitari superando occasionalità e frammentarietà;
3. promuovere strategicamente, **azioni di progettazione sociale**, a valere su fondi regionali, nazionali ed europei, per sostenere e consolidare il sistema dei servizi alla persona;
4. **salvaguardare le infrastrutture sociali** presenti al fine di non comprometterne la definitiva scomparsa, in quanto esse stesse hanno rappresentato e rappresentano dei punti di riferimento significativi per le stesse comunità;
5. **sostenere il carico di cura delle famiglie** che svolgono un ruolo estremamente importante di auto mutuo aiuto a favore delle fasce più deboli (anziani e disabili) soprattutto nelle aree rurali, determinando un considerevole risparmio di risorse rispetto alle aree urbane dove si ricorre più facilmente ai servizi sociali e sanitari;
6. **rafforzare la gestione unitaria ed integrata del sistema dei servizi sociali e socio-sanitari** attraverso la Porta unitaria di accesso, contestualmente ad una ridefinizione complessiva della gestione finanziaria delle

risorse che preveda una integrazione dei fondi (attraverso altre risorse) flessibile e dinamica, al fine di favorire lo sviluppo di un nuovo modello di welfare comunitario.

7. Consolidare la **Centrale di committenza** per le procedure d'appalto dei Comuni associati in materia sociale, anche alla luce dell'entrata in vigore del nuovo codice degli appalti (D.lgs 36/2023),

8. promuovere il **Servizio Civile, Garanzia Giovani e G.O.L.** per i giovani del territorio, ecc.;

9. promuovere, un'eventuale **ampliamento della Comunità con altri Enti pubblici**, che contempli l'inclusione di altri Comuni che afferiscono principalmente al Distretto sanitario locale nonché alla locale Comunità Montana "Zona Tanagro – Alto e medio Sele"; ;

10. favorire, dunque, una programmazione unitaria tra i Comuni tesa a valorizzare le specificità territoriali onde trasferire quei servizi che per caratteristiche proprie richiedono una maggiore flessibilità gestionale dentro contesti territoriali che coincidono con il nuovo soggetto di gestione associata.

Per cui, gli obiettivi futuri che questo Ambito territoriale ha inteso perseguire attraverso una forma giuridica stabile, risultano essere i seguenti:

- garantire le risorse necessarie al sistema dei servizi alla persona attraverso la riqualificazione patrimoniale e la redistribuzione di risorse pubbliche a sostegno del sistema dei servizi alla persona sul territorio dell'Ambito;
- ampliare l'assetto territoriale dell'ambito, sia sociale che economico;
- dotare il territorio di strutture "polivalenti" che possano fungere da nodo della rete di servizi/interventi attivati e da attivare con l'apporto del Piano di zona;
- aumentare la dotazione infrastrutturale materiale ed immateriale per facilitare la fruizione dei servizi sociali e socio sanitari ai cittadini;
- ridurre le condizioni di svantaggio sociale ed economico per le famiglie del territorio;
- proporre una gestione di più funzioni integrate, anche attraverso l'interscambio con i servizi sanitari, i servizi per l'impiego, la scuola ed i servizi territoriali della giustizia;
- collegare più efficacemente le iniziative del territorio secondo un approccio coordinato e di rete;
- contribuire al miglioramento della qualità di vita dei cittadini, rendendo anche i cittadini "più deboli" partecipi alla vita di comunità;
- collegare le diverse comunità del Distretto Sociale S3 ex S10, dando luogo ad una maggiore integrazione della popolazione con il territorio e con i servizi del PdZ attraverso un approccio di "welfare comunitario".

Tali obiettivi sono stati resi possibili grazie all'adozione della forma associativa per l'esercizio delle funzioni e delle modalità di gestione degli interventi e dei servizi programmati nel PdZ, ai sensi dell'art. 10, comma 2 – lett. b) della L.R. 11/07, individuata tra quelle previste dal D.lgs 267/00 all'art 31 e 114 del T.U.E.L. nelle forme **dell'Azienda speciale consortile**.

CAPITOLO 7

IL CONSORZIO SOCIALE “AGORA’ S10”: METAMORFOSI E ASSETTI

Nel mese di maggio 2019 i Comuni di Palomonte (capofila dell’ambito S3 ex S10), Buccino, Castelnuovo d Conza, Colliano, Laviano, Ricigliano, Romagnano al Monte, San Gregorio Magno e Valva si sono dati la forma associativa e di gestione dell’azienda speciale consortile a norma dell’art. 31 e dell’art. 114 del TUEL., anche se, effettivamente le attività dell’Azienda consortile sono state avviate dal mese di settembre del 2020

Il Consorzio Sociale AGORA’ S10 è nato dall’esigenza di dare maggiore stabilità al sistema territoriale dei servizi e ai suoi operatori.

Essa si configura come ente strumentale dei Comuni associati ed è dotata di personalità giuridica, di autonomia gestionale, imprenditoriale e di bilancio.

7.1 Finalità e scopi:

L’attività del Consorzio Sociale AGORA’ S10 è finalizzata alla gestione in forma associata ed unitaria delle politiche sociali nel proprio ambito territoriale, l’erogazione integrata dei servizi alla persona e l’esercizio delle attività socio-assistenziali e socio-sanitarie, ivi compresi interventi di promozione sociale dei cittadini del territorio. L’azienda Consortile intende perseguire, nell’ambito del territorio dei comuni aderenti, un’organica politica di sicurezza sociale e fornire ai cittadini i servizi necessari a garantire una migliore qualità della vita.

Per il raggiungimento delle finalità indicate, AGORA’ S10 attua e gestisce, in via prioritaria, sulla base dei principi e delle finalità della legge 328/00 e degli indirizzi normativi e programmatici previsti dal Piano Sociale Regionale della Campania, tutti i servizi e gli interventi contenuti nel documento di programmazione, Piano Sociale di Zona, annualmente predisposto.

I servizi previsti nel Piano Sociale di Zona, diffusi ed erogati nei confronti di tutta la popolazione residente nel territorio degli Enti Consorziati, sono prevalentemente orientati alle fasce deboli della popolazione e, secondo quanto previsto dalla normativa regionale, attengono alle seguenti aree di intervento:

- *Responsabilità delle famiglie e tutela dei diritti dell’infanzia e dell’adolescenza;*
- *Soggetti in difficoltà;*
- *Contrasto alle dipendenze e promozione all’agio e all’autonomia delle persone;*
- *Persone anziane;*
- *Persone con disabilità;*
- *Contrasto alla povertà;*
- *Persone detenute, internate e prive della libertà personale;*
- *Immigrati;*
- *Persone con disagio psichico.*

Nello specifico sono trasferiti al Consorzio i seguenti servizi, interventi e competenze:

- *Ufficio di Piano*
- *Servizio sociale professionale di Ambito*
- *Servizi di Segretariato Sociale*
- *Centro territoriale per l’inclusione e per le famiglie*
- *Servizi per gli affidi e le adozioni;*
- *Servizi per l’accompagnamento della genitorialità vulnerabile, al fine di ridurre il rischio di allontanamento dei bambini dal nucleo familiare d’origine*
- *Servizi per la prevenzione dell’abuso e del maltrattamento;*
- *Servizi per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere;*

- *Servizi di pronto intervento sociale*
- *Servizi domiciliari sociali e sociosanitari per anziani, minori e disabili*
- *Servizi diurni sociali e sociosanitari per anziani, minori e disabili*
- *Servizi residenziali per anziani, minori e disabili*
- *Servizi per il contrasto alla povertà*
- *Servizi per gli immigrati e per i senza fissa dimora*
- *Ogni altro servizio sociale e sociosanitario previsto nel Piano di zona anche attraverso utilizzo di strutture e impianti resi disponibili dai comuni*
- *Servizi scolastici, educativi e per l'infanzia*
- *Servizio Civile Universale*
- *Ogni altro servizio rientrante nell'area dei servizi di welfare che i Comuni consorziati intendono conferire con propria decisione ai sensi di quanto previsto nello Statuto.*

Il Consorzio può, inoltre, svolgere attività di consulenza e di collaborazione a favore di altri soggetti pubblici o di soggetti privati che operano in campo sociale, socio-assistenziale e socio-sanitari.

Il Consorzio Sociale AGORA' S10 ha durata fino al 31 dicembre 2050, salvo proroga.

7.2 Gli organi.

Sono organi del Consorzio:

- a) l'Assemblea;
- b) il Consiglio di Amministrazione;
- c) il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- d) il Direttore;

L'**Assemblea** è l'organo istituzionale del Consorzio. Rappresenta **la diretta espressione degli Enti aderenti e svolge funzioni di indirizzo, di controllo politico-amministrativo sulla realizzazione dei programmi ed il conseguimento degli obiettivi di gestione e di raccordo con gli Enti consorziati.**

L'Assemblea, nell'ambito delle finalità statutarie, ha competenza sugli atti fondamentali sotto indicati:

- a) la nomina del Presidente dell'Assemblea consortile fra i suoi componenti;
- b) la nomina di un Vice Presidente che sostituisce il Presidente in caso di assenza o impedimento.
- c) la nomina di 5 componenti del Consiglio di Amministrazione;
- d) la nomina dell'Organo di revisione dei conti;
- e) lo scioglimento del Consiglio di Amministrazione, la revoca dei suoi componenti e quella del Revisore dei Conti;
- f) l'approvazione del piano programma, coincidente con il Piano Sociale di Zona annuale;
- g) l'approvazione del bilancio preventivo annuale e pluriennale e le relative variazioni;
- h) l'approvazione del Documento Unico di Programmazione;
- i) approvazione criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi;
- j) la determinazione delle tariffe;
- k) l'approvazione del conto consuntivo;
- l) le variazioni delle quote di partecipazione conseguenti al recesso di Enti consorziati o all'adesione di nuovi Enti;
- m) le deliberazioni sulla partecipazione del Consorzio ad enti, società ed associazioni e cooperative sociali;
- n) la nomina e la revoca dei rappresentanti del Consorzio negli Enti in cui esso partecipa;
- o) le determinazioni in merito alle indennità, ai gettoni di presenza e ai compensi per il Consiglio di Amministrazione e per il revisore dei conti;
- p) le deliberazioni sull'assunzione di mutui non previsti espressamente in atti fondamentali dell'Assemblea;
- q) acquisto o alienazione di beni immobili o relative permute;
- r) contrazione mutui;

- s) regolamento dell'Assemblea consortile;
- t) variazione del fondo di dotazione e. accoglimento di conferimento di capitali o cespiti;
- u) le proposte agli Enti consorziati di eventuali modifiche statutarie;
- v) le spese che impegnano i bilanci per gli esercizi successivi escluse quelle relative alle locazioni di immobili ed alla somministrazione e fornitura di beni e servizi a carattere continuativo;
- w) l'ammissione di altri Enti al Consorzio;
- x) la definizione delle strategie generali e la determinazione degli indirizzi programmatici cui il Consiglio d'Amministrazione deve attenersi per il perseguimento degli scopi istituzionali;
- y) l'approvazione dei regolamenti, salvo quello in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi, da adottarsi nel rispetto dei criteri generali stabiliti dall'Assemblea, e quelli di competenza del Consiglio di Amministrazione, in quanto attuativi degli indirizzi contenuti nel Piano programma già approvato dall'Assemblea;
- z) investimenti pluriennali, acquisizioni e alienazioni eccedenti l'ordinaria Amministrazione;
- aa) l'approvazione di Accordi di Programma e convenzioni con altri Enti pubblici e con l'ASL;
- bb) lo scioglimento del Consorzio;
- cc) l'individuazione di una diversa sede legale del Consorzio;
- dd) dispone le accettazioni e le rinunce di lasciti e donazioni per beni immobili e mobili registrati.

Ogni Comune è portatore di un voto, espresso in centesimi, in modo che il totale dei voti disponibili in Assemblea sia pari a 100 (cento).

I suddetti 100 (cento) voti sono attribuiti in base alla popolazione residente in ciascun Comune, ricalcolata annualmente con riferimento alle risultanze anagrafiche aggiornate al 31 dicembre, riportati nell'allegato "C" di seguito riportato:

Attribuzione dei diritti di voto (centesimi) POPOLAZIONE DEI COMUNI AL 01/01/2024 (Fonte: ISTAT)

	Popolazione al 31.12.2023	%	VOTO
BUCCINO	4513	20,57	15
CASTELNUOVO DI CONZA	506	2,31	8
COLLIANO	3403	15,51	11
LAVIANO	1308	5,96	8
PALOMONTE	3709	16,90	12
RICIGLIANO	1064	4,85	8
ROMAGNANO AL MONTE	370	1,69	8
SAN GREGORIO MAGNO	3886	17,71	13
SANTOMENNA	387	1,76	8
VALVA	1536	7,00	9
TOTALE	21942	100	100

Allo scopo di incrementare, in sede di votazione, il peso dei Comuni più Piccoli e di conferire agli stessi una maggiore rappresentatività, si stabilisce che ai fini della determinazione del numero di voti, la popolazione dei Comuni che sia inferiore a 3.000 abitanti, sia arrotondata, convenzionalmente, a tale numero

Il **Consiglio di Amministrazione** è l'organo che cura gli **aspetti gestionali** del Consorzio ed è costituito da **5 componenti** di cui uno con funzioni di Presidente, nominati dall'Assemblea del Consorzio scelti tra i Consiglieri Comunali degli Enti consorziati, con il limite di uno per ogni Comune, ovvero tra coloro che hanno una specifica e qualificata competenza tecnica. I criteri vengono dettagliati dall'assemblea consortile.

Il Consiglio d'Amministrazione, nei limiti degli indirizzi programmatici formulati dall'Assemblea, è investito dei poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria del Consorzio ed adotta, per l'attuazione ed il raggiungimento

dei fini istituzionali, tutti gli atti e i provvedimenti di amministrazione necessari per la gestione del Consorzio che non siano riservati dalla legge o dallo Statuto alla competenza di altri soggetti.

Il Consiglio esercita attività di iniziativa e di impulso nei confronti dell'Assemblea e a tal fine è chiamato a predisporre gli atti, formalmente redatti ed istruiti, da sottoporre poi all'Assemblea Consortile sulle materie di sua competenza.

Il Consiglio di Amministrazione riferisce annualmente all'Assemblea sulla propria attività. Esso opera attraverso decisioni collegiali.

Il Consiglio di Amministrazione, in particolare e fra l'altro, svolge le seguenti attribuzioni:

- a) predisporre le proposte di deliberazione di competenza dell'Assemblea;
- b) sottoporre all'Assemblea i piani e i programmi annuali;
- c) delibera sull'acquisizione o sulle alienazioni di beni mobili che non rientrino nelle competenze di altri organi;
- d) delibera sul conferimento di incarichi e sulla stipula di contratti e convenzioni che non siano di competenza di altri organi;
- e) delibera sulle azioni da promuovere o da sostenere innanzi alle giurisdizioni ordinarie e speciali;
- f) nomina e revoca dei difensori, con il potere di conferimento dei mandati ad item;
- g) adotta la proposta di bilancio preventivo e la proposta di consuntivo della gestione;
- h) delibera sulle locazioni attive e passive di fondi, fabbricati e immobili che non rientrino nelle competenze di altri organi;
- i) dispone le accettazioni e le rinunce di lasciti e donazioni per beni mobili;
- l) approva la dotazione organica ed il programma di fabbisogno del personale del Consorzio sulla base criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi approvati dall'Assemblea;
- m) dispone il conferimento, su proposta del Direttore, delle collaborazioni e degli incarichi esterni;
- n) approva i regolamenti e le disposizioni per la disciplina ed il funzionamento dei servizi, attuativi degli indirizzi contenuti nel Piano programma approvato dall'Assemblea;
- o) assume ogni decisione, su qualunque materia od argomento di cui il Presidente creda opportuno investirlo;
- p) approva intese, accordi e contratti di servizi aggiuntivi richiesti dagli Enti consorziati;
- q) adotta tutti gli atti ad esso demandati dalla legge e dal presente Statuto.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha la rappresentanza istituzionale e legale del Consorzio. Egli è l'organo di raccordo tra l'Assemblea e il Consiglio di Amministrazione, coordina l'attività d'indirizzo con quella di governo e di amministrazione ed assicura l'unità delle attività del Consorzio.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione esercita le seguenti funzioni:

- convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione e propone gli oggetti da trattare;
- coordina l'attività dei componenti del Consiglio di Amministrazione e ne mantiene l'unità di indirizzo finalizzato alla realizzazione dei programmi ed al conseguimento degli scopi del Consorzio;
- cura l'osservanza dello statuto e attua le finalità previste dallo statuto e dagli atti di indirizzo e programmazione emanati dall'assemblea;
- cura l'osservanza dei regolamenti da parte del personale e di tutti coloro che hanno rapporti con l'amministrazione dell'ente;
- vigila sull'andamento gestionale del Consorzio e sull'operato del Direttore;
- vigila sull'esecuzione delle deliberazioni dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione;
- cura i rapporti con gli enti consorziati;
- sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici ed alla esecuzione degli atti, nonché all'espletamento di tutte le funzioni conferite al Consorzio;

- nomina, designa e revoca i rappresentanti del Consorzio negli Enti in cui esso partecipa, conformemente agli indirizzi approvati dall'Assemblea;
- provvede alla trasmissione all'Assemblea degli atti fondamentali del Consiglio di Amministrazione;
- promuove iniziative di informazione e di partecipazione dei cittadini alle attività del Consorzio;
- firma gli atti, i verbali delle deliberazioni e la corrispondenza del Consiglio di Amministrazione.
- sottoscrive il contratto individuale di lavoro del Direttore.
- esercita tutte le funzioni attribuitegli dalle leggi, dallo Statuto, dai regolamenti, dal Consiglio di Amministrazione.

Il Direttore ha la responsabilità gestionale del Consorzio, ed opera assicurando il raggiungimento dei risultati programmatici, sia in termini di servizio che in termini economici, sviluppando un'organizzazione interna idonea alla migliore utilizzazione delle risorse consortili.

Il Direttore, in particolare e fra l'altro, svolge le seguenti funzioni:

- a) controlla e verifica il livello di raggiungimento degli obiettivi;
- b) recluta e gestisce le risorse umane del Consorzio sulla base di quanto previsto dal regolamento di organizzazione e della dotazione organica approvata dal CDA;
- c) partecipa con funzioni consultive alle sedute del CDA e dell'assemblea, redigendone i relativi verbali;
- d) emette e sottoscrive assegni e bonifici per la gestione dei pagamenti, unitamente ad eventuali altri incaricati a ciò specificamente delegati dal Presidente stesso;
- e) stipula contratti entro eventuali limiti stabiliti dal Consiglio d'Amministrazione;
- f) esercita ogni altra funzione attribuitagli da norme regolamentari o da specifiche deleghe approvate dal Consiglio d'Amministrazione;
- g) formula proposte di deliberazione da sottoporre all'esame e all'approvazione del Consiglio d'Amministrazione e dell'Assemblea;
- h) esegue le deliberazioni dell'Assemblea e del Consiglio d'Amministrazione;
- i) sottopone al Consiglio d'Amministrazione lo schema di bilancio annuale e pluriennale, e del conto consuntivo;
- j) tiene i rapporti con tutti i soggetti coinvolti nelle strategie del Consorzio a tutti i livelli;
- k) rappresenta il Consorzio in giudizio, sia come attore che come convenuto;
- l) dirige il personale del Consorzio, ne organizza e disciplina le funzioni e le attribuzioni, e sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici;
- m) presiede le gare di appalto con possibilità di delegare tali funzioni a Responsabili di unità organizzative del Consorzio, in possesso dei requisiti necessari;
- n) stipula i contratti;
- o) provvede agli acquisti in economia e alle spese indispensabili per il normale e ordinario funzionamento del Consorzio ed alle alienazioni entro i limiti fissati dal Regolamento, con obbligo di comunicazione periodica all'Assemblea per quelli di importo superiore a Euro 1.000,00 (mille virgola zero zero);
- p) partecipa alle sedute del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea senza diritto di voto;
- q) rappresenta il Consorzio in tutte le sedi tecniche e operative e nei casi in cui sia espressamente delegato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- r) esprime i pareri obbligatori in ordine alla regolarità tecnica delle proposte di deliberazioni da sottoporre all'esame del Consiglio di Amministrazione;
- s) esprime pareri obbligatori in ordine alla regolarità tecnica sulle proposte di deliberazione da sottoporre all'esame dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione.
- t) adotta i provvedimenti per il miglioramento dell'efficienza e della funzionalità dei vari servizi del Consorzio;
- u) firma la corrispondenza e tutti gli atti che non siano di competenza del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- v) esercita ogni altra funzione attribuitagli da norme regolamentari o da specifiche deleghe approvate dal Consiglio d'Amministrazione.

Il Direttore risponde del proprio operato direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, è istituito il **Revisore unico dei conti** quale **organo interno di revisione economico-finanziaria** del Consorzio e di vigilanza sulla regolarità contabile e finanziaria della gestione del Consorzio stesso, nominato direttamente dall'Assemblea.

Infine, a novembre 2021 è nominato **l'O.I.V. in forma monocratica** per il triennio 2021-2023, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n. 105, recante "Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni" e, in particolare, l'articolo 6, secondo il quale i componenti degli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) sono nominati da ciascuna amministrazione tra i soggetti iscritti nell'Elenco nazionale dei componenti degli OIV della performance.

CAPITOLO 8
PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE NEL TRIENNIO 2025/2027
E DOTAZIONE ORGANICA

8.1. Normativa di riferimento

Il precedente PSR 2019-2021 relativamente alla composizione e alle funzioni dell'Ufficio di Piano (PSR 2019-2021/ DGR n. 897/2018/ pp 62-64) riportava quanto segue:

- *“...In particolare, l'Ufficio di Piano dovrà obbligatoriamente prevedere le seguenti aree di attività, con dotazioni organiche rapportate agli effettivi carichi di lavoro:*

1. Area servizi strumentali e di supporto (Back Office)

1.a Programmazione, progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione

1.b Gestione amministrativa

1.c Gestione contabile

1.d Gestione servizi digitali, informazione, comunicazione e trasparenza

2. Area servizi front line

2.a Servizi per l'accesso

2.b Servizi per la presa in carico

2.c Servizi per minori e famiglie ...”

Tenuto conto che con il Decreto Legislativo n. 147 del 15 settembre 2017, pubblicato in G.U. n. 240 del 13 ottobre 2017, istitutivo del REI, sono stati definiti i livelli essenziali di assistenza sociale.

In particolare:

- l'articolo 2, comma 13, ha sancito che *“...il REI costituisce livello essenziale di prestazioni nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente...”*;

- l'articolo 5, comma 10, ha sancito che *“... i servizi per l'informazione e l'accesso al REI e la valutazione multidimensionale, costituiscono livelli essenziali di prestazioni nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente...”*;

- l'articolo 6, comma 13, ha sancito che *“...il progetto personalizzato e i sostegni in esso previsti costituiscono livelli essenziali di prestazioni nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente”*;

- l'articolo 7, comma 2, ha sancito che *“... al fine di garantire l'attuazione dei livelli essenziali di prestazioni di cui agli articoli 5 e 6, una quota del Fondo povertà è attribuita agli Ambiti Territoriali delle regioni per il finanziamento degli interventi di cui al comma 1 ...”* (segretariato sociale, servizio sociale professionale, tirocini finalizzati all'inclusione sociale, sostegno socioeducativo domiciliare e territoriale, assistenza domiciliare socio-assistenziale e servizi di prossimità, sostegno alla genitorialità e servizi di mediazione familiare, servizi di mediazione culturale, servizi di pronto intervento sociale);

- l'articolo 7, comma 3, ha fissato le quote degli stanziamenti da ripartire agli Ambiti territoriali per il triennio 2017-2019 e al comma 8) ha stabilito che *“... per l'anno 2017, al fine di permettere un'adeguata sperimentazione del REI e di garantirne la tempestiva operatività mediante un rafforzamento dei servizi sociali territoriali, inclusi quelli di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale, sono attribuite alle regioni, a valere sul Fondo povertà, risorse pari a 212 milioni di € secondo i criteri di riparto e con le medesime modalità adottate per il Fondo nazionale politiche sociali, di cui all'articolo 20 della legge 328/00;*

- l'articolo 13 attribuisce ai Comuni e agli Ambiti territoriali le funzioni territoriali per l'attuazione del REI.

Il successivo Decreto Legge n.4/2019, convertito in legge n. 26/2019, istitutivo del Reddito di cittadinanza in sostituzione del REI, ha abrogato il Dlgs n. 147/2017 ad eccezione degli articoli 5-6- 7 e ha definito livello essenziale di assistenza il Reddito di Cittadinanza.

La legge di bilancio dello Stato n. 205 del 27 dicembre 2017, con l'articolo 1, comma 195, potenziò gli stanziamenti previsti dall'articolo 7 del Decreto legislativo 147/2017, nel senso di aumentare lo stanziamento per il 2018 da 262 a 297 milioni di €, per il 2019 da 277 a 347 milioni di € e “... a decorrere dal 2020, 470 milioni di € ...” annui.

Relativamente alla programmazione delle assunzioni del Consorzio Sociale AGORA' S10 e alla spesa per il personale, si evidenzia che l'articolo 18, comma 2 bis della legge 133/08 (così come modificata dall'articolo 19, comma 1, della legge 102/09, poi sostituito dall'articolo 1, comma 557 della legge 147 del 2013, poi dall'articolo 4, comma 12 bis, della legge 89/2014, poi modificato dall'articolo 3, comma 5 quinquies della legge 114, poi dall'articolo 27 del D.Lgs. n. 175 del 2016) esclude dalla disciplina limitativa dei costi del personale, le aziende speciali che gestiscono servizi socio-assistenziali.

Il comma 526 della legge 147/2013 ha abrogato l'articolo 4, comma 10 del D.L. n. 95/2012 che prevedeva il limite del 50% per le assunzioni a tempo determinato di aziende speciali e istituzioni.

Quindi attualmente alle aziende speciali non si applicano direttamente e al di fuori dell'obbligo di consolidamento, le norme che pongono limitazioni alle assunzioni di personale a tempo determinato. Comunque il reclutamento a termine di operatori per progetti finanziati con fondi europei non incide sui limiti di spesa per il personale (Corte dei Conti Umbria Delibera n. 100/2017 e Corte dei Conti Sezione Autonomie Delibera n. 20/2017).

Sempre la legge di bilancio n. 205/2017, al comma 200 dell'articolo 1, stabilisce che “... al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei Comuni, secondo quanto stabilito dall'articolo 14, comma 27, lettera g) del D.L. n. 78 convertito in legge n. 122/2010, e contestualmente i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del D.Lgs. n. 147/2017, a valere e nei limiti di un terzo delle risorse di cui all'articolo 7, comma 3, del medesimo decreto legislativo, attribuite a ciascun ambito territoriale, possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, fermo restando i vincoli di pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale.

Inoltre, il decreto legge 30 dicembre 2019 n. 162, convertito in legge n. 8 del 28 febbraio 2020:

– all'articolo 1, commi 1 e 1 bis, ha prorogato i termini per le stabilizzazioni di personale precario di cui all'articolo 20 del D.Lgs n. 75/2017 dal 31 dicembre 2017 al 31 dicembre 2020;

– all'articolo 5, comma 5 quater, ha disposto che “ *gli enti locali che hanno stipulato contratti a tempo determinato per le assunzioni di assistenti sociali e altro personale, ai sensi dell'articolo 1, comma 200, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, nonché per le assunzioni finanziate con le risorse del Programma operativo nazionale Inclusionione, ai sensi dell'articolo 12, comma 12, del Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019 n. 26, nonché ai sensi dell'articolo 7, comma 7, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, per i patti per l'inclusionione sociale, possono procedere alla proroga di tali contratti utilizzando le risorse già previste dal citato articolo 1, comma 200, della legge n. 205 del 2017, per un ulteriore periodo, fino a un massimo di ventiquattro mesi e comunque non oltre il periodo di vigenza della misura*”.

Relativamente alla possibilità di utilizzare le risorse del PON Inclusionione o della “**Quota servizi del Fondo Povertà**” di cui all'articolo 7 del Decreto Legislativo n. 147/2017, per la copertura della spesa del personale, anche con l'emanazione della nuova normativa relativa al Reddito di cittadinanza, si era già espresso il Ministero

del Welfare che con la Circolare D.G. Inclusione Div. 2, prot. n. 11812 del 22 novembre 2018, aveva già evidenziato che “ ... **a valere sulla quota servizi del fondo povertà, possono essere rafforzati , come specificato dall’articolo 7 del Decreto Legislativo 147/2017, i servizi e gli interventi di seguito indicati.**

I servizi per l’accesso, la valutazione e la progettazione:

- a. *il segretariato sociale, inclusi i servizi per l’informazione e l’accesso al REI;*
- b. *il servizio sociale professionale per la presa in carico, inclusa la componente sociale della valutazione multidimensionale;*

I sostegni da individuare nel progetto personalizzato:

- a. *tirocini finalizzati all’inclusione sociale...;*
- b. *sostegno socio-educativo domiciliare o territoriale, incluso il supporto delle spese e del bilancio familiare;*
- c. *assistenza domiciliare socio-assistenziale e servizi di prossimità;*
- d. *sostegno alla genitorialità e servizio di mediazione familiare;*
- e. *servizio di mediazione culturale;*
- f. *servizio di pronto intervento sociale;*
- g. *Ai suddetti supporti devono essere aggiunti gli interventi afferenti alle politiche del lavoro, della formazione, sanitarie e sociosanitarie, di istruzione, abitative, e delle altre aree di intervento eventualmente coinvolte nella valutazione e progettazione, i cui costi gravano su fonti di finanziamento di competenza delle istituzioni.*

L’esigenza di rafforzamento dei servizi sopra elencati permane valida anche nella prospettiva di superamento del REI in favore della introduzione della più ampia misura del Reddito di cittadinanza. Al riguardo il disegno di legge di bilancio, nell’istituire un fondo dedicato all’attuazione del Reddito di cittadinanza, cui confluiranno le risorse del Fondo Povertà destinate al beneficio economico del REI, ha fatte salve le risorse della quota dedicata al rafforzamento degli interventi e dei servizi sociali, il cui potenziamento è funzionale alla presa in carico dei soggetti e dei nuclei maggiormente vulnerabili”.

Nel Piano sociale Regionale, 2022-2024 non viene stabilito specificamente un limite complessivo nella del FUA per la spesa riferita all’utilizzo di personale presso l’Ufficio di Piano, il Servizio sociale professionale e il Segretariato sociale, posto che tra gli obiettivi strategici che

il V Piano Sociale Regionale Piano si propone di perseguire si riferisce specificamente:

- il rafforzamento, qualificazione e stabilizzazione del Servizio Sociale Professionale,;
- il rafforzamento e qualificazione degli Uffici di Piano – L.R. n. 31/2021;
- il sostegno in favore della continuità dei servizi;
- il rafforzamento delle PUA e in generale del Welfare d’accesso;

Infine, la legge di bilancio del 2021, n. 178 del 30 dicembre 2020, commi 791-804, ha incrementato significativamente i fondi per i servizi sociali e gli asili nido e al comma 797 ha previsto un contributo di 40.000 € annui per ogni assistente sociale assunto a tempo pieno e indeterminato in numero eccedente il rapporto di 1 a 6500 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5000 abitanti e un contributo di 20.000 € annui per ogni assistente sociale assunto a tempo pieno e indeterminato in numero eccedente il rapporto di 1 a 5000 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4000 abitanti. Il comma 801 dispone infine che i Comuni (singoli o associati) per le finalità di cui al comma 797 e con le risorse di cui al comma 799 e nei limiti delle stesse, possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando l’obiettivo del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui alla normativa vigente. Il comma 802 dispone infine che le amministrazioni possono indire procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al 50% dei posti disponibili, al personale non dirigenziale con qualifica di assistente sociale che possieda tutti i requisiti di cui all’articolo 20, comma 2, del Decreto Legislativo n. 75/2017.

Pertanto, ai sensi della normativa vigente, riepilogando:

- a) le amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 36, comma 2, del D.Lgs. n. 165/01, possono effettuare reclutamenti di personale a termine per comprovate esigenze esclusivamente temporanee o eccezionali;
- b) non ci sono vincoli alle assunzioni di personale a termine con fondi europei;
- c) non ci sono vincoli di contenimento della spesa di personale per le aziende speciali anche consortili che gestiscono servizi sociali;
- d) la legge finanziaria dello Stato per il 2018 consente le assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali in deroga ai vincoli di contenimento della spesa per il personale al fine di dare attuazione agli adempimenti REI;
- e) il Reddito di cittadinanza è stato sostituito dall'Assegno di Inclusione che a sua volta rappresenta un livello essenziale di prestazioni sancito dall'articolo 117 della Costituzione, finanziato in via permanente con fondi del bilancio dello Stato/Fondo Povertà (articolo 1, comma 95 della legge di bilancio dello Stato n. 215/2017). Quota parte del Fondo povertà è destinata al finanziamento in via permanente agli Ambiti Territoriali per il reclutamento delle figure professionali necessarie ad assicurare i servizi di cui agli articoli 5-6 e 7 del D.Lgs. n. 147 del 2017. Detti servizi, ascrivibili a una misura strutturale, livello essenziale di prestazioni, finanziata in via permanente dal bilancio dello Stato, non possono essere più considerati "temporanei ed eccezionali" e, pertanto, per il loro svolgimento e la loro erogazione è auspicabile personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- f) la legge di bilancio del 2021 n. 178 del 30 dicembre 2020, ha previsto un contributo di 40.000 € annui per ogni assistente sociale assunto a tempo pieno e indeterminato in numero eccedente il rapporto di 1 a 6500 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5000 abitanti e un contributo di 20.000 € annui per ogni assistente sociale assunto a tempo pieno e indeterminato in numero eccedente il rapporto di 1 a 5000 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4000 abitanti e ha consentito le assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando l'obiettivo del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui alla normativa vigente;
- g) nelle more dell'attivazione di dette procedure di reclutamento e al fine di assicurare comunque la continuità dei servizi in essere, il decreto legge 30 dicembre 2019 n. 162, convertito in legge n. 8 del 28 febbraio 2020, consente la proroga dei contratti a termine stipulati dagli enti locali per assicurare i servizi di cui al Reddito di inclusione e poi al reddito di cittadinanza e finanziati con Fondi PON Inclusione o quota servizi fondo povertà, fino a un massimo di ulteriori 24 mesi;

Oltremodo, l'Assemblea consortile già con delibera 13 del 28.09.2021 ha approvato gli indirizzi di gestione del *Fondo di solidarietà comunale* 2021 previsto dal DPCM 01.07.2021 (G.U. n. 209 del 01.09.2021), con i Comuni che non hanno, però ottemperato ai trasferimenti; con Delibera n. 2 del 21.02.2024 l'Assemblea ha stabilito l'ulteriore impegno dei Comuni a trasferire all'Azienda il *Fondo di solidarietà comunale* 2023, trasferimento avvenuto parzialmente.

Nello specifico la legge di bilancio per il 2021 (comma 794) ha provveduto a ridefinire la dotazione a regime del Fondo di solidarietà comunale a decorrere dal 2021 - intervenendo sul comma 448 dell'articolo 1 della legge n. 232/2016 – al fine di ricomprenservi, oltre agli incrementi disposti della legge medesima, anche le variazioni recate dalla legge di bilancio dello scorso anno con i predetti commi 848 e 851; tali commi sono stati conseguentemente abrogati, ferma restando la finalità del contributo assegnato ai sensi del comma 848, destinato, si rammenta, a correttivi nel riparto del Fondo.

Il *Fondo di solidarietà comunale* è il Fondo finalizzato ad assicurare un'equa distribuzione delle risorse finanziarie ai comuni ed è alimentato con una quota del gettito IMU di spettanza dei Comuni stessi; il FSC è stato istituito nel 2011 come parte del disegno complessivo inerente al federalismo municipale, ovvero nel momento in cui il rapporto finanziario tra Stato ed enti locali veniva profondamente ridisegnato attraverso la soppressione dei tradizionali trasferimenti statali e la loro sostituzione con entrate proprie e con risorse a carattere perequativo.

In fase di attivazione, nel 2020, l'Azienda speciale Consortile per i servizi alla persona - Consorzio Sociale AGORA' S10 - ha reclutato mediante procedura di stabilizzazione con contratto a tempo indeterminato a tempo pieno n. 1 dipendente cat. D1 e n. 8 dipendenti non a tempo pieno di cui n. 5 assistenti sociali cat. D1 con

funzioni di servizio sociale professionale distribuite tra i Comuni consorziati, n. 1 psicologo cat. D1 con funzioni di segretariato sociale, n. 1 contabile Cat. C1 e n. 1 addetto al sistema informativo Cat. C1 sempre sul segretariato sociale.

Con delibere di CdA n. 7 del 14.01.2021 e n. 20 del 08.04.2021 è stato adottato il regolamento per l'utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti locali, ex art.15 del vigente Regolamento di organizzazione degli uffici, dei servizi e della dotazione organica dell'Azienda, e indirizzi, in modo da trasformare la prevista assunzione in convenzione di una figura preposta alle funzioni amministrative, con un'assunzione a t.i. per 12 h settimanali.

Con delibere di Assemblea n. 27 del 13.07.2023 è stato approvato il Piano Programma con l' n. 10 del 26.02.2021 e n. 14 del 12.03.2021 è stato modificato il fabbisogno del personale e il piano assunzioni (L. n. 178/2020), in considerazione che la vigente programmazione triennale del fabbisogno di personale ex art. 39 della legge 27.12.1997 n. 449 e la vigente dotazione organica già prevedevano il processo di strutturazione dell'organico, in modo tale da rendere pienamente funzionale l'organizzazione dell'Azienda nell'arco temporale del triennio 2020-2022. Ciò ha permesso di procedere alla copertura dei ruoli vacanti, nello specifico:

- *il ruolo di funzionario amministrativo D1 per l'Area Amministrativa*, con particolare riguardo ai compiti di responsabilità della stessa e alla gestione di gare e contratti e gestione del precontenzioso;
- *il ruolo di operaio manutentore*, coperto con convenzione ai sensi dell'art. 92 c.1 del d.lgs. 267/2000 e art. 1 c. 557 della legge n. 311/2004 con dipendente di un Comune consorziato cat. A2 per 4 ore settimanali.

Con delibera di Assemblea n. 27 del 13.07.2023 è stato approvato il Piano Programma 2023 con l'allegato Fabbisogno triennale del personale che ha permesso l'assunzione a T.I., successivamente vanificate da procedimenti di mobilità volontaria in uscita; inoltre ha favorito la progressione verticale in deroga, nell'area amministrativa. Col precedente Piano del fabbisogno del personale si è riusciti anche a potenziare le ore settimanali dei dipendenti, con un aumento di 6 h.

Tenuto conto di quanto previsto dalla normativa su richiamata e degli indirizzi regionali e nazionali in materia di composizione della dotazione organica degli Uffici di Piano, del rapporto assistenti sociali – popolazione, fissato dal nuovo Piano nazionale di lotta alla povertà a 1 a 5000, e tenuto conto della quantità di servizi da erogare, va definito il nuovo piano triennale del fabbisogno del personale e il piano triennale delle assunzioni 2025-2027 prevedendo, in via prioritaria, l'ulteriore progressione verticale all'interno della strutturazione organica dell'Azienda e l'eventuale reclutamento di personale con rapporti di lavoro a tempo indeterminato, al fine del raggiungimento del LEP. Nel budget economico triennale 2023-2025 va prevista la spesa per il reclutamento di detto personale, con costi a carico del FUA (Fondi comunali, FNPS, FR, Quota servizi fondo povertà, PON Inclusione, FSC, ecc.).

8.2. Modifica fabbisogno del personale e proposta di nuova DOTAZIONE ORGANICA dell'Azienda speciale consortile, denominata Consorzio Sociale Agorà S10.

Il Consiglio di Amministrazione con propria deliberazione n. 14 del 12.03.2021 ha approvato la relazione di proposta di modifica e la nuova dotazione organica dell'Azienda Speciale Consortile AGORA' S10, come di seguito esplicitata.

La dotazione organica del personale è il complesso delle risorse umane necessarie allo svolgimento dell'attività dell'ente, in applicazione della vigente normativa, distinto per categoria e profilo professionale, tenuto conto dei rapporti di lavoro costituiti o da costituirsi a tempo parziale.

La definizione della dotazione organica risponde a criteri di efficienza, efficacia ed economicità; è determinata in relazione alla programmazione triennale delle attività dell'Ente e della conseguente proiezione del fabbisogno di personale ed è modulata sulla base di un periodico monitoraggio delle attività, funzioni, obiettivi, programmi, progetti.

L'organizzazione del personale di un'Azienda speciale Consortile di recente istituzione, qual è quella dell'Ambito S3 ex S10, deve dunque risultare coerente agli scopi e alle finalità istitutive del nuovo Ente.

Nelle Linee guida della Programmazione Triennale, nella Legge 11/2007 della Regione Campania, nel documento regionale triennale del Piano Sociale Regionale possono e debbono essere ritrovati gli elementi organizzativi che consentano di costruire una razionale proposta di pianta organica.

La dotazione organica è approvata con cadenza triennale e può essere modificata con provvedimento del C.d.A. nel caso di verifica di diversi fabbisogni o in applicazione di specifiche disposizioni di legge.

La riforma del testo unico delle leggi sul pubblico impiego contenuta nel D.Lgs. n. 75/2017 si contraddistingue per una maggiore valorizzazione del piano del fabbisogno a scapito della dotazione organica. Queste previsioni discendono direttamente dalle indicazioni dettate dalla legge delega n. 124/2015, cd riforma Madia. Occorre subito evidenziare che il legislatore non "sopprime" la dotazione organica ma stabilisce che essa sia una conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel piano del fabbisogno. Le indicazioni applicative sono dettate dalle Linee Guida che il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato (G.U. 27 luglio 2018).

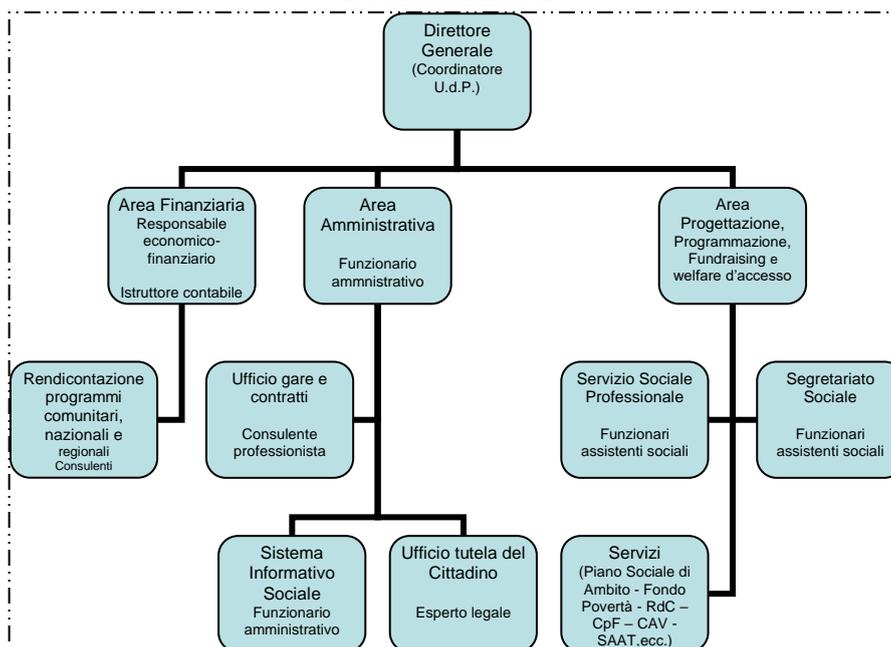
La dotazione organica continua a permanere, ma il suo rilievo è fortemente depotenziato, mentre viene accresciuto il ruolo assegnato al piano triennale del fabbisogno di personale: la dotazione organica discende a questo punto dal documento di programmazione del fabbisogno di personale.

8.3. Proposta organizzativa

Partendo dai presupposti richiamati nella premessa e rifacendosi alle finalità istitutive dell'Azienda speciale consortile, possono essere individuati:

- ✚ Direttore generale e Coordinatore dell'Ufficio di Piano.
- ✚ Responsabile amministrativo con ufficio gare e contratti, SIS e Ufficio tutela del cittadino.
- ✚ Responsabile economico-finanziario con servizio di rendicontazione dei programmi di finanziamento, attività contabile-gestionale, redazione bilancio.
- ✚ Responsabile programmazione e progettazione con attività servizi del PSR e del Fondo Povertà, Segretariato sociale e i servizi sociali professionali.

ORGANO TECNICO



L'attuale dotazione organica dell'Azienda speciale consortile Agorà S10 è stata predisposta sulla base delle esperienze consolidate negli ultimi anni specie in relazione a quanto previsto e stabilito dal Settore Politiche Sociali della Regione Campania (Linee guida) e specificamente dalla legge 328/2000, oltre che dalla Legge Regionale 11/07.

Si è tenuto conto, inoltre, attraverso un esame di dettaglio, di tutte le necessità previste per il normale svolgimento delle attività del Consorzio.

La dotazione organica vigente, dunque, favorisce una struttura centrale agile e flessibile e nello stesso tempo molto qualificata che operi in costante collegamento e coordinamento con le professionalità impegnate sul territorio.

La dotazione organica permette all'Azienda speciale consortile Ambito Territoriale S3 ex S10 di assolvere adeguatamente le seguenti funzioni:

- A. Garantire il suo funzionamento e permettere l'emanazione dei provvedimenti essenziali per lo svolgimento delle funzioni connesse alla sua stessa esistenza.
- B. Predisporre gli strumenti di programmazione, progettazione degli interventi.
- C. Creare un organico rapporto con le istituzioni e con i cittadini del territorio di Ambito.
- D. Verificare l'efficacia di tali attività anche attraverso adeguate forme di controllo e di trasparenza.
- E. Promuovere all'esterno l'immagine dell'Azienda speciale consortile, anche attraverso una adeguata campagna di sensibilizzazione e promozione dei servizi previsti.

Tali funzioni devono essere coordinate dal Direttore generale, alcune direttamente, altre tramite responsabili di Area.

Per il raggiungimento degli obiettivi si prevede la piena organizzazione nell'arco del piano triennale 2020-2022, come di seguito articolata:

8.4 Ruoli confermati

Il Direttore Generale, individuato con procedura pubblica selettiva, è inquadrato, a tempo pieno, come previsto dallo Statuto, al profilo E.Q (ex categoria D livello 7) con, annualmente, una indennità di posizione (professionale) pari al 100% dell'indennità prevista dal C.C.N.L. Funzioni Locali, oltre l'indennità di risultato. Attualmente detto ruolo apicale è stato individuato a seguito di procedura selettiva pubblica attivata con Delibera del C.d.A. n. 13 del 29.4.2024 e definita con nomina attraverso il Decreto del Presidente del CdA n.2 del 15.07.2024.

Il funzionario responsabile economico-finanziario, detta funzione è svolta dal Direttore Generale con E.Q. e responsabilità dell'area, mentre la funzione di esperto contabile, referente dell'area finanziaria è stata affidata al Dott. Antonio Piluso individuato, dalla short list, attraverso la piattaforma MEPA a p.iva.

Il funzionario direttivo sociologo, invece, a tempo pieno (36 ore settimanali), è stato interessato sin dal 2020 dal processo di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 D.Lgs. 75/2017. Attualmente è in aspettativa (Delibera del CdA n. 36 del 27.07.2023) senza stipendio a partire dal 01.10.2023.

Al fine di garantire la funzionalità dell'area amministrativa e dell'area contabile, con **n. 1 Istruttore amministrativo addetto al SIS**, con un impegno lavorativo a tempo part-time al 72,22% (26 ore settimanali) e **n. 1 Istruttore contabile**, con un impegno lavorativo a tempo part-time al 66,66% (24 ore settimanali). Entrambe le figure sono state assorbite mediante processo di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 c.1 D.Lgs. 75/2017 già nel corso del 2020. Queste figure, nell'anno in corso sono state potenziate con 6 ore settimanali aggiuntive; nel 2025, progressivamente potranno essere potenziate nel numero di ore settimanali, in considerazione delle disponibilità finanziarie stabili dell'Azienda consortile e in considerazione della Legge di Bilancio n. 178/2021, art. 1 commi da 797 a 802, Piano Assunzioni quota Fondo Povertà destinata al potenziamento dei servizi sociali comunali e del trasferimento del Fondo di solidarietà comunale.

Nell'area amministrativa la funzione di **responsabile** è ancora assunta come f.f. dal Direttore Generale, senza ulteriori oneri a carico dell'Azienda. Nella medesima area afferisce il **funzionario responsabile amministrativo** D ex D1 a tempo indeterminato, così come già previsto dalla programmazione triennale del fabbisogno di personale ex art. 39 della legge 27.12.1997 n. 449, all'art. 7 c. 3, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni dettate dall'art. 34/bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, ruolo attualmente non ricoperto.

Nell'organigramma dell'Azienda consortile, come previsto dalla normativa regionale e dalla programmazione triennale dell'Ambito S3 ex S10, è prevista la figura di **n. 1 funzionario psicologo** D ex D1 da dedicare ai servizi sociosanitari in integrazione, ai servizi per la prima infanzia e ai servizi di inclusione sociale con un impegno lavorativo a tempo part-time al 72,22% (26 ore settimanali). Essa è stata assorbita, sin dal 2020, mediante processo di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 c. 2 del D.Lgs. 75/2017. Questa figura, nell'anno in corso è stata potenziata di 6 ore settimanali aggiuntive; nel 2025, progressivamente potranno essere potenziate nel numero di ore settimanali, in considerazione delle disponibilità finanziarie stabili dell'Azienda consortile e in considerazione della Legge di Bilancio n. 178/2021, art. 1 commi da 797 a 802, Piano Assunzioni quota Fondo Povertà destinata al potenziamento dei servizi sociali comunali e del trasferimento del Fondo di solidarietà comunale.

Dotazione di personale a dicembre 2024

Qualifica	Cat. Inquadramento contrattuale	Tipologia contrattuale	Tempo Pieno / Part-Time	Fonte finanziaria a copertura
1 Direttore generale – Coordinatore UdP	E.Q ex D7	T.D. triennale	36 h	FUA

1 Funzionario amministrativo Area amministrativa e sistema informativo sociale	Cat. D ex D1	T.I. (Azienda Consortile art. 31 e 114 TUEL)	26 h	FUA Q.ta fondo povertà
1 Istruttore amm.vo Area amministrativa	Cat. C ex C1	T.I. (Azienda Consortile art. 31 e 114 TUEL)	24 h	FUA Q.ta fondo povertà
1 Funzionario direttivo Sociologo	Cat. D ex D1	T.I. (Azienda Consortile art. 31 e 114 TUEL)	36h (in aspettativa senza stipendio dal 01.10.2023)	FUA Q.ta fondo povertà
1 Funzionario direttive Sociologo	Cat. D ex D1	T.D. (Azienda Consortile art. 31 e 114 TUEL)	12 h	Fondo attività gestionali HCP 2019
1 funzionario direttivo	Cat. D ex D1	T.I. (Azienda Consortile art. 31 e 114 TUEL)	12 h	Non ricoperto
1 Psicologo	Cat. D ex D1	T.I. (Azienda Consortile art. 31 e 114 TUEL)	26 h	FUA Q.ta fondo povertà'
5 Assistenti sociali	Cat. D ex D1	T.I. (Azienda Consortile art. 31 e 114 TUEL)	26 h	FUA Q.ta fondo povertà'
1 Resp.le finanziario	/	Incarico professionale	/	FUA
1 consulente del lavoro	/	Incarico professionale	/	FUA
1 Revisore dei Conti	/	Incarico professionale	/	FUA
1 O.I.V.	/	Incarico professionale	/	FUA
1 addetto alla comunicazione	/	Incarico professionale	/	FUA
1 Sociologo sportello HCP	/	Incarico professionale	/	HCP
1 esperto contabile con funzione di rendicontazione	/	Incarico professionale	/	HCP
1 esperto in discipline economico-aziendali con funzione di supporto all'area economico-finanziaria	/	Incarico professionale	/	FUA
TOTALE 20 Unità				

8.5 Ruoli da coprire con nuove assunzioni

Nell'organizzazione del personale vi sono **n. 5 Funzionari direttivi Assistenti Sociali**, con un impegno lavorativo a tempo part-time aumentato nel 2025 al 72, 22% (26 ore settimanali), con compiti di servizio sociale professionale e segretariato sociale. Anche queste figure sono state assorbite mediante processo di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 D.Lgs. 75/2017 già nel corso del 2020. Queste figure nel 2024, progressivamente sono state

potenziate nel numero di ore settimanali, in considerazione delle disponibilità finanziarie stabili dell'Azienda consortile e in considerazione delle risorse disponibili a valere sul FSC impegnate dalla Legge di Bilancio n. 178/2021, art. 1 commi da 797 a 802, Piano Assunzioni quota Fondo Povertà destinata al potenziamento dei servizi sociali comunali. La possibilità di accedere ai fondi strutturali permetterà all'Azienda Speciale Consortile di raggiungere la soglia del rapporto 1 A.S. ogni 5000 abitanti, attraverso l'ampliamento delle ore lavoro settimanali erogate dagli assistenti sociali di 6 h in modo da passare da **20 ore a 26 ore settimanali, ancora sotto il LEP ma inferiore al rapporto minimo 1/6500, tale da poter accedere al contributo ministeriale al fine di aumentare a 32 le ore settimanali** per garantire il rapporto di 1/5000, rapportato al dato aggiornato della popolazione residente nell'ATS.

A tale proposito è utile precisare che in virtù delle nuove e recenti indicazioni ministeriale si richiede agli ambiti sociali di garantire un rapporto assistenti sociali 1/5000 abitanti. Complessivamente il numero di assistenti sociali viene assicurato risultando una popolazione dell'Ambito sociale di **20.751 al 1° gennaio 2024**.

Di seguito si rappresenta il prospetto dettagliato del Piano del personale dell'Azienda consortile che si allega alla presente relazione con il relativo Programma del fabbisogno.

8.6 Azioni necessarie per assicurare la coerenza rispetto agli obiettivi

Nell'organizzazione del personale vi sono n. 5 Funzionari direttivi Assistenti Sociali, con un impegno lavorativo a tempo part-time al 72,22 (26 ore settimanali), con compiti di servizio sociale professionale e segretariato sociale. Anche queste figure sono state assorbite mediante processo di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 c. 1 D.Lgs. 75/2017 già nel corso del 2020. Queste figure, nell'anno in corso sono state potenziate con 6 ore settimanali aggiuntive; nel 2025, progressivamente potranno essere potenziate nel numero di ore settimanali, in considerazione delle disponibilità finanziarie stabili dell'Azienda consortile e in considerazione della Legge di Bilancio n. 178/2021, art. 1 commi da 797 a 802, Piano Assunzioni quota Fondo Povertà destinata al potenziamento dei servizi sociali comunali e del trasferimento del Fondo di solidarietà comunale. La possibilità di accedere ai fondi strutturali permetterebbe all'Azienda Speciale Consortile di raggiungere la soglia del rapporto 1 A.S. ogni 5000 abitanti, attraverso l'ampliamento delle ore lavoro settimanali erogate dagli assistenti sociali, con la previsione di due nuove assunzioni, a T.P., attraverso il fondo ministeriale destinato all'istituzione della PUA.

A tale proposito è utile precisare che in virtù delle nuove e recenti indicazioni ministeriale si richiede agli ambiti sociali di garantire un rapporto assistenti sociali 1/5000 abitanti. Complessivamente il numero di assistenti sociali viene assicurato risultando una popolazione dell'Ambito sociale di 20682 al 1° gennaio 2024.

8.7 Procedure di reclutamento.

L'ente programma l'assunzione di ulteriori assistenti sociali a tempo parziale mediante procedura di reclutamento a tempo indeterminato e/o il potenziamento delle ore per gli attuali dipendenti a tempo parziale in modo da concorrere all'acquisizione delle risorse dedicate, incentivanti il raggiungimento del rapporto 1:4000 abitanti, di cui al co. 797, lettera. a) della Legge di Bilancio 2021.

Si prevede anche l'assunzione di due nuovi assistenti sociali, a T.P., attraverso il fondo ministeriale destinato all'istituzione della PUA.

Per il reperimento del Funzionario assistente sociale, per coprire il ruolo resosi vacante a seguito delle volontarie dimissioni, si provvederà ai sensi della normativa vigente, prevedendo prioritariamente il ricorso alla mobilità obbligatoria e volontaria, ai sensi dell'art. 30 comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.

L'ente dovrà procedere, nel 2025, oppure 2026, altresì, all'assunzione di 1 Funzionario Amministrativo E.Q. mediante procedure pubbliche di reclutamento a tempo indeterminato e/o di stabilizzazione ai sensi della legge Madia, art. 20 c. 1 D.Lgs. 77/2017, da esperirsi in applicazione delle disposizioni del DL 80/2021 convertito in legge n.113 del 2021 fatta salva ogni altra norma in quanto applicabile, per 36 ore settimanali.

8.8 Coerenza del costo del personale con la consistenza dei servizi prestati.

L'art.4 del D.L. 29 aprile 2014, n.66 (convertito con modificazioni dalla L. 23 giugno 2014, n. 89), al comma 12 bis prevede che le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia,culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie sono escluse dai limiti che riguardano le altre aziende speciali, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi prestati. Questo livello è garantito costantemente anche in base alle economie generatesi dalle collocazioni in aspettativa e dalle dimissioni di personale a tempo indeterminato. Il ricorso alle consulenze esterne permette, inoltre, di generare ulteriori economie tali da favorire eventuali nuove assunzioni a tempo determinato o indeterminato, anche fruendo di finanziamenti specifici (fondo povertà, home care premium, etc.).

8.9 Modalità del reperimento di risorse organizzative flessibili che nelle more dello svolgimento delle procedurepubbliche di reclutamento.

Per sopperire alle carenze di carattere eccezionale anche riconducibili allavacanza dei posti in organico, nelle more dello svolgimento delle procedure pubbliche di reclutamento si prevede di ricorrere a prestazioni di lavoro autonomo di natura professionale di cui all'Articolo 7, comma 6, del D. Lgs. 165/2001 L' nte procede mediante procedura esperita in MEPA per la selezione del gestore autorizzato nel rispetto delle disposizioni del D.lgs. 36/2023.

L'ente fa ricorso altresì alla somministrazione di lavoro temporaneo senza limitazione quantitativa in tutti le casistiche stabilite dal comma 4 dell'articolo 60 del CCNL del Comparto funzioni locali.

L'ente procede a contrarre per la somministrazione di lavoro temporaneo previa saturazione della capacità lavorativa del personale dipendente del particolare profilo professionale e della particolare Categoria di inquadramento corrispondente al posto inorganico vacante.

Nelle more delle procedure pubbliche di reclutamento del personale, onde sopperire alle carenze organizzative di carattere eccezionale, anche riconducibili alla vacanza dei posti in organico, ovvero determinate da periodi prolungati di aspettativa od astensione del personale, le risorse organizzative possono essere reperite, altresì, in convenzione ovvero, in comando, da altre pubbliche amministrazioni.

8.10 Progressioni di carriera del personale.

Nel rispetto degli indirizzi degli organi di governo e fermo restando la disponibilità delle risorse necessarie sono programmate le procedure valutative relative alla progressione della carriera del personale tra le aree ed interne alle aree nel rispetto della disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni locali.

Pertanto sono previste le progressioni verticali ai sensi dell'art. 18, comma 6, del CCNL del 16.11.2022, con procedura comparativa ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs n. 165/2001, nel 2025 da istruttore contabile a funzionario nell'area contabile, previa adozione di indirizzi dal CdA.

Le procedure relative alla progressione della carriera del personale tra le aree ed internamente alle aree sono associate nonché condizionate alla definizione del Piano della formazione destinato a valorizzare l'impianto organizzativo aziendale,al raggiungimento di standard soddisfacenti di alfabetizzazione digitale, a sviluppare le conoscenze tecniche e le competenze trasversali, manageriali e culturali del personale.

8.11 Piano della formazione.

Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale.

I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti.

Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate le attività destinate a concludersi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolodipendente, attestato mediante certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le procedure relative alle progressioni economiche.

8.12 Stima dell'evoluzione dei fabbisogni del personale in relazione alle scelte adottate in materia di nuovo reclutamento, digitalizzazione dei processi, nonché riguardo alla internalizzazione di servizi, attività o funzioni.

Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Incarichi a Tempo Determinato		
N. 1 Direttore generale (incarico triennale, rinnovabile)	N. 1 Direttore generale (incarico triennale, rinnovabile)	N. 1 Direttore generale (incarico triennale, rinnovabile)
N. 1 Funzionario direttivo a 18 ore settimanali - tempo determinato (incarico da affidare a valere sui fondi gestionali HCP)	N. 1 Funzionario direttivo a 18 ore settimanali – tempo determinato (incarico da affidare a valere sui fondi gestionali HCP)	N. 1 Funzionario direttivo a 18 ore settimanali – tempo determinato (incarico da affidare a valere sui fondi gestionali HCP)
Incarichi a Tempo Indeterminato		
N. 5 Funzionari direttivi assistenti sociali (potenziamento da 26 ore settimanali a 32, in caso di contributo ministeriale per il SSP (LEA))	N. 5 Funzionari direttivi assistenti sociali (potenziamento da 26 ore settimanali a 32, in caso di contributo ministeriale per il SSP (LEA))	N. 5 Funzionari direttivi assistenti sociali (potenziamento da 26 ore settimanali a 32, in caso di contributo ministeriale per il SSP (LEA))
N. 2 Funzionari direttivi assistenti sociali a 36 h sett (procedura di assunzione di cui alla L. n. 178/2020) per la PUA, in caso di trasferimento dei fondi ministeriali	N. 2 Funzionari direttivi assistenti sociali a 36 h sett (procedura di assunzione di cui alla L. n. 178/2020) per la PUA, in caso di trasferimento dei fondi ministeriali	N. 2 Funzionari direttivi assistenti sociali a 36 h sett (procedura di assunzione di cui alla L. n. 178/2020) per la PUA, in caso di trasferimento dei fondi ministeriali
N. 1 Funzionario amministrativo a 36 ore settimanali (procedura di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 comma 1 del D.Lgs. 75/2017)	N. 1 Funzionario amministrativo a 36 ore settimanali (procedura di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 comma 1 del D.Lgs. 75/2017)	N. 1 Funzionario amministrativo a 36 ore settimanali (procedura di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 comma 1 del D.Lgs. 75/2017)
N. 1 Funzionario amm.vo addetto sistema informativo a 26 ore settimanali	N. 1 Funzionario amm.vo addetto sistema informativo a 26 ore settimanali	N. 1 Funzionario amm.vo addetto sistema informativo a 26 ore settimanali
N. 1 Istruttore amm.vo a 24 ore settimanali (con eventuale progressione verticale in deroga da istruttore C a funzionario D)	N. 1 Istruttore amm.vo a 24 ore settimanali (con eventuale progressione verticale in deroga da istruttore C a funzionario D)	N. 1 Istruttore amm.vo a 24 ore settimanali (con eventuale progressione verticale in deroga da istruttore C a funzionario D)
N. 1 Funzionario psicologo a 26 ore settimanali	N. 1 Funzionario psicologo a 26 ore settimanali	N. 1 Funzionario psicologo a 26 ore settimanali

Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Incarichi professionali		
N. 1 Esperto economico-finanziario (incarico professionale annuale MEPA)		
N. 1 Consulente del lavoro per 8 ore settimanali (incarico professionale esterno triennale ai sensi dell'art. 7 c.6 D.lgs. 165)	N. 1 Consulente del lavoro per 8 ore settimanali (incarico professionale esterno triennale ai sensi dell'art. 7 c.6 D.lgs. 165)	N. 1 Consulente del lavoro per 8 ore settimanali (incarico professionale esterno triennale ai sensi dell'art. 7 c.6 D.lgs. 165)
N. 1 Revisore dei conti - incarico triennale - (incarico professionale esterno triennale ai sensi dell'art. 7 c.6 D.lgs. 165)	N. 1 Revisore dei conti - incarico triennale - (incarico professionale esterno triennale ai sensi dell'art. 7 c.6 D.lgs. 165)	N. 1 Revisore dei conti - incarico triennale - (incarico professionale esterno triennale ai sensi dell'art. 7 c.6 D.lgs. 165)
N. 1 Consulente O.I.V. monocratico (incarico professionale esterno)	N. 1 Consulente O.I.V. monocratico (incarico professionale esterno)	N. 1 Consulente O.I.V. monocratico (incarico professionale esterno)
N. 1 Esperto Contabile con funzione di rendicontazione	N. 1 Esperto Contabile con funzione di rendicontazione	N. 1 Esperto Contabile con funzione di rendicontazione
N.1 Esperto in Discipline Economico-Aziendali con funzione di supporto all'area economico-finanziaria	N.1 Esperto in Discipline Economico-Aziendali con funzione di supporto all'area economico-finanziaria	N.1 Esperto in Discipline Economico-Aziendali con funzione di supporto all'area economico-finanziaria
N.1 Sociologo	N.1 Sociologo	N.1 Sociologo

Le categorie sono quelle di cui all'Allegato A del C.C.N.L. 31/03/1999.

Ai sensi dell'art. 3, comma 6, del suddetto contratto, l'ente, in relazione al proprio modello organizzativo, ha identificato i profili professionali non individuati nell'allegato A o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi e li ha collocati nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie, utilizzando in via analogica i contenuti delle mansioni dei profili indicati a titolo esemplificativo nel detto allegato. Alcune delle figure professionali sono state individuate in conformità alla deliberazione della giunta regionale n. 2843/2003 (Figure professionali sociali).

Pertanto, alla luce delle considerazioni illustrate in precedenza, si definiscono le modifiche al seguente **piano triennale del fabbisogno di personale** e delle assunzioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con incarichi professionali esterni. Comprende, quindi il Piano per la progressiva stabilizzazione, con corrispondenza della relativa modalità di reclutamento, fermo restando la trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno:

Prospetto dettagliato della nuova Dotazione organica del Consorzio Sociale AGORA' S10 e programma del fabbisogno a Dicembre 2025.

PERSONALE DIPENDENTE

Area	categoria	Posti	Profilo Professionale	Impegno orario sett.le	Impegno %
Dirigenza	E.Q ex D7	1	Direttore Generale	36	(100%)
Welfare	Cat. D ex D1	5	Funzionari Assistenti sociali	26	(72,22%)
	Cat. D ex D1	1	Funzionario Psicologo	26	(72,22%)
	Cat. D ex D1	1	Funzionario Sociologo	36 (in aspettativa senza stipendio fino al 30.09.2026)	(100%)
	Cat. D ex D1	1	Funzionario	18 (dal 01.07.2025)	(50%)
Finanziaria	Cat. C ex C1	1	Istruttore contabile	24 (progressione verticale a cat. D dal 2025)	(66,66%)
Amministrativa	Cat. D ex D1	1	Funzionario amministrativo	26	(72,22%)
	Cat. D ex D1	1	Funzionario Amministrativo	12 (attualmente non coperto)	(33,33)

PERSONALE A CONSULENZA

Area	Posti n.	Consulenti	Impegno orario sett.le	Tipo contratto
Finanziaria	1	Consulente Resp.le economico finanziario	/	P.Iva
	1	Consulente rendicontatore	/	P.Iva
	1	Consulente bilancio	/	P.Iva
	1	Consulente del lavoro	/	P.Iva
	1	Revisore dei conti	/	P.Iva
Amministrativa	1	Consulente O.I.V.	/	Convenzione
Area welfare	1	Sociologo	/	P.Iva

8.13 Capitoli di spesa Bilancio 2025

STANZIAMENTO

Capitolo	Articolo	SALARI E STIPENDI	Stanziamiento competenza iniziale
121112	11	Stipendi ed altri assegni fissi Segretariato Sociale	44.448,35
121112	12	Stipendi ed altri assegni fissi Servizio sociale professionale	80.828,42
1211112	0	Incarico convenzione Direttore	40.273,94
1211112	10	Stipendi ed altri assegni fissi Ufficio di Piano Consortile (Sociologo)	29.097,88
1211112	19	Incarico convenzione Funzionario amministrativo	10.800,00
1211112	24	fondo contrattazione integrativa (reperibilità feriale	25.000,00
12111	0	oneri riflessi salari e accessori	9.000,00
12111	10	fondo performance	10.000,00
1122	0	fondo posizioni organizzative	24.000,00
12111	11	oneri riflessi indennita' professionali e di posizione	12.200,00
1211211	20	Premio Inail	5.673,40
1211211	23	Oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi obbligatori a carico ente	51.932,24
1212111	24	Irap personale Consorzio Sociale	16.545,13

CAPITOLO 9 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

9.1 Piano degli obiettivi strategici ed operativi per Area.

Richiamati gli artt. 107, 109 comma 2 e 169 del D.Lgs n. 267/2000, l'art. 4 del D.Lgs.n. 165/2001, l'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, l'art. 3 del D.L. 174/2012.

Rilevato che gli obiettivi assegnati al personale ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale dell'Azienda Speciale Consortile, prevista dal Piano programma/DUP e sono collegati ai centri di responsabilità della stessa, individuati in Aree funzionali.

Evidenziato che l'Azienda AgoràS10 ha in adozione il Piano triennale delle Performance, in coerenza con la pianificazione delle attività organizzata secondo un lineare sistema di processi che contraddistingue l'attività tipica Ambito Territoriale Sociale, partendo dalle Programmazioni Sociali di Ambito. Sono individuati annualmente, nell'ambito dell'azione amministrativa, attraverso il metodo della programmazione annuale e pluriennale degli obiettivi sociali e della pianificazione per i progetti dell'attività di gestione e con richiamo al vigente CCNL Enti Locali-Funzione Pubblica, gli obiettivi strategici ed operativi per area organizzativa e per singoli profili, come di seguito declinati:

DIREZIONE GENERALE
OBIETTIVO STRATEGICO
<p>DIRETTORE GENERALE Attività di responsabilità gestionale del Consorzio, previste dall'articolo 107 del D.Lgs. n. 267/2000 e i compiti di cui all'articolo 34 dello Statuto del Consorzio Sociale AGORA' S10: assicurare il raggiungimento dei risultati sia in termini di servizio sia in termini economici, attraverso lo sviluppo di una organizzazione interna idonea alla migliore utilizzazione delle risorse consortili Attuazione dei programmi ed il conseguimento degli obiettivi definiti ed assegnati dagli organi di governo dell'Ente nell'ambito dell'incarico ricevuto Trasparenza: puntare ad un metodo di governo che consenta di diffondere in modo rapido le informazioni ai cittadini. Partecipazione: ampliare le azioni di comunicazione istituzionale dedicata alla divulgazione per favorire la partecipazione decisionale e semplificare i rapporti tra cittadini ed istituzioni; perseguire la semplificazione e l'innovazione telematica per la gestione dei procedimenti inerenti le famiglie e il potenziamento dei servizi e la razionalizzazione dei costi</p>
OBIETTIVO OPERATIVO
<p>DIRETTORE GENERALE responsabilità gestionale del Consorzio controllo e verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati sia in termini di servizio sia in termini economici, sviluppando una organizzazione interna idonea alla migliore utilizzazione delle risorse consortili reclutamento e gestione delle risorse umane del Consorzio organizzazione e disciplina delle funzioni e delle attribuzioni, con governo del funzionamento dei servizi e degli uffici, o delega parziale al resp.le di Area partecipazione alle sedute del CdA e dell'Assemblea eseguibilità delle deliberazioni dell'Assemblea e del CdA controllo schema di bilancio annuale e pluriennale, e del conto consuntivo tenuta rapporti esterni con tutti i soggetti coinvolti nelle strategie del Consorzio a tutti i livelli rappresentanza del Consorzio in giudizio, sia come attore che come convenuto presidenza delle gare di appalto con possibilità di delegare tali funzioni a resp.li di Aree del Consorzio; stipula contratti rappresentanza del Consorzio in tutte le sedi tecniche e operative e nei casi in cui sia espressamente delegato dal Presidente del CdA</p>
<p>rilasciare i pareri obbligatori in ordine alla regolarità tecnica delle proposte di deliberazioni da sottoporre all'esame del CdA e dell'Assemblea adottare i provvedimenti per il miglioramento dell'efficienza e della funzionalità dei vari servizi del Consorzio firmare la corrispondenza e tutti gli atti che non siano di competenza del Presidente del CdA esercitare ogni altra funzione attribuitagli da norme regolamentari o da specifiche deleghe approvate dal CdA e dall'Assemblea riorganizzazione e miglioramento della relazione con cittadini, le imprese, le associazioni, gli enti pubblici e privati disciplinare il funzionamento dell'organizzazione interna delle strutture operative, assicurando la migliore utilizzazione l'efficace impegno delle risorse umane, strutturali e finanziarie di competenza provvedere agli acquisti in economia e alle spese indispensabili per il normale e ordinario funzionamento del Consorzio ed alle alienazioni entro i limiti fissati dal Regolamento sottoporre al CdA e all'Assemblea lo schema di bilancio annuale e pluriennale con gli allegati previsti dall'art. 114 del D.Lgs. 267/2000, e il conto consuntivo</p>
RISULTATI ATTESI

DIRETTORE GENERALE

predisposizione degli atti e delle proposte di deliberazioni per l'Assemblea consortile e per il CdA, riferite specificamente agli argomenti di propria competenza
 predisposizione e definizione di atti di programmazione, nonché della regolamentazione dei servizi
 partecipazione a incontri operativi e a commissioni
 relazioni con gli enti, uffici e referenti tecnici e subordinati
 partecipazione alle iniziative atte a realizzare l'integrazione socio-sanitaria con la predisposizione di appositi protocolli operativi
 promozione di azioni per l'accesso a nuove forme di finanziamento
 disposizioni di servizio
 rilascio autorizzazioni, permessi, ferie, etc.
 aggiornare il Piano Programma (D.U.P.) contenente il Piano triennale del fabbisogno del personale
 predisposizione del contratto di servizio triennale per l'Assemblea dei Sindaci
 partecipazione alla contrattazione con le OO.SS.
 organizzazione e direzione degli uffici
 elaborazione di relazioni, pareri, proposte
 elaborazione di provvedimenti amministrativi dirigenziali, regolamenti, nonché disciplinari
 presenza nelle sedute di CdA e di Assemblea
 formulazione delle proposte e redazione delle deliberazioni, nonché delle verbalizzazioni delle sedute del CdA e dell'Assemblea

AREA WELFARE E PROGETTAZIONE**OBIETTIVO STRATEGICO****RESPONSABILE Q.E.**

Programmazione sociale di Ambito
 Monitoraggio delle attività e dei servizi
 Promozione e articolazione delle reti territoriali, accordi, partenariati, intese, etc.
 Coordinamento/supervisione dei servizi di Ambito
 Coordinamento / supervisione servizi territoriali (SAAT, CAV, CpF, HCP)
 Articolazione e sviluppo delle attività istituzionali delegate dal contratto di servizio

SEGRETARIATO SOCIALE E SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE

Coordinamento servizi scolastici specialistici
 Coordinamento servizi socio-sanitari integrati
 Analisi e valutazione delle domande e dei bisogni dei cittadini
 Patto assistenziale e di inclusione con gli utenti (scelte strategiche e utenti seguiti)
 Attività connesse all'integrazione socio sanitaria
 Realizzazione e gestione dei processi d'aiuto
 Gestione emergenze sociali
 Monitoraggio e verifica degli interventi attivati (reporting e analisi dei dati)
 Rielaborazione delle domande dei cittadini (finalizzata al miglioramento dei servizi forniti dall'azienda consortile)
 Costruzione e partecipazione alle reti territoriali
 Attività di programmazione, progettazione, coordinamento, monitoraggio e valutazione delle attività a sostegno dei servizi e dei beneficiari finali

OBIETTIVO OPERATIVO

ESPONSABILE Q.E.

Monitoraggio e verifica degli interventi attivati (reporting e analisi dei dati)

Costruzione e partecipazione alle reti territoriali

Attività di progettazione dei servizi e delle schede intervento

Coordinamento, monitoraggio e valutazione delle attività a sostegno dei servizi e dei beneficiari finali

Progettazione interventi PNRR, Fondi strategici e strutturati, Finanziamenti ministeriali, regionali, etc.

SEGRETARIATO SOCIALE

Partecipazione ai progetti di Inclusione Sociale in affiancamento alle AA.SS. del SSP

Responsabile Unico del procedimento Servizio di Assistenza Specialistica scolastica per persone con disabilità

Cura dei rapporti con le strutture residenziali per minori

aiutare la situazione, in termini di problemi da affrontare e risorse disponibili o da attivare orientare ai servizi

predisporre il contratto assistenziale e l'inizio dell'intervento attivare la rete territoriale

SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE

ascoltare la domanda, fornire informazioni, accogliere la domanda

condurre l'indagine socio-economico-famigliare e l'anamnesi attuale e remota

valutare la situazione, in termini di problemi da affrontare e risorse disponibili o da attivare orientare ai servizi

predisporre il contratto assistenziale e l'inizio dell'intervento attivare la rete territoriale

attivare la relazione d'aiuto

definire con l'utente l'intervento socio-assistenziale ritenuto più idoneo per rispondere al bisogno rilevato

definire patti di inclusione sociale e lavorativi per il singolo e per nucleo familiare

visite domiciliari e colloqui

relazioni sociali e accertamenti ambientali,

valutazioni multidimensionali

unità di valutazione integrate, prescrizione servizi e prestazioni, definizione progetti individualizzati, invio a soggetti erogatori

gestire la relazione d'aiuto

definire gli interventi socio-assistenziali, anche sperimentando soluzioni innovative di servizi e strumenti di lavoro

attivare servizi in risposta a situazioni di vulnerabilità o disagio a favore di singoli, famiglie, gruppi, promuovendone le risorse personali e sociali e favorendone l'autonomia

attivare la rete territoriale

collaborare con l'autorità giudiziaria (*Tribunale Civile, Penale e Minorenni, Giudice Tutelare*) per segnalazione e gestione casi

collaborare con i servizi per l'impiego in materia di inclusione socio lavorativa

gestire le emergenze sociali, relazionali, abitative e alimentari

emergenze derivanti da Covid 19

verificare gli sviluppi degli interventi attivati e del servizio, valutandone efficacia ed efficienza

rilevare le fonti informative istituzionali presenti sul territorio (*CPI, dati statistici, anagrafe, ASL, ecc...*) e le iniziative presenti sul territorio

rilevare informazioni, giudizi, suggerimenti e valutazioni presso gli "stakeholders" (*utenti, cittadini, colleghi...*)
evidenziare, a partire dall'analisi dei dati, i bisogni espressi e potenziali del territorio

sviluppare reti integrate di servizi e soggetti chiave sul territorio comunale di competenza

aprire "canali di comunicazione" tra cittadini, responsabili delle istituzioni, soggetti pubblici e privati che hanno la possibilità di governare i processi di cambiamento della società

promuovere l'organizzazione di gruppi di volontariato, associazioni, cooperative, gruppi di auto/mutuo-aiuto

RISULTATI ATTESI

<p>RESPONSABILE Q.E. predisposizione di atti di programmazione, progettazione, monitoraggio e valutazione, nonché della regolamentazione dei servizi partecipazione a incontri operativi e a commissioni relazioni con gli enti, uffici e referenti tecnici e subordinati all'area welfare promuovere e partecipare alle iniziative atte a realizzare l'integrazione socio-sanitaria con la predisposizione di appositi protocolli operativi assumere responsabilità di procedimenti riferiti a procedure e servizi riconducibili all'area promozione di azioni per l'accesso a nuove forme di finanziamento promozione e organizzazione di reti territoriali (famiglie, enti, organizzazioni del privato sociale) elaborazione degli strumenti di Pianificazione e programmazione</p>
<p>SEGRETARIATO SOCIALE Documentazione sulla programmazione/progettazione, pre-assestement; Progetti con gli utenti/beneficiari finali attivati (n. utenti Presi in carico e/o seguiti); Formazione, tutoraggio e funzioni di coaching colloqui di valutazione e supporto alla genitorialità; colloqui di mediazione familiare (anche presso il domicilio, la struttura di accoglienza o telefonicamente); predisposizione di relazioni per l'A.G. Cura del procedimento e dell'istruttoria; collaborazione e la stesura del Protocollo d'Intesa con gli Istituti del territorio; partecipazione ai GLOH con la relativa sottoscrizione dei PAIS, i contatti con il soggetto gestore del Servizio</p>
<p>SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE documentazione sulla domanda/bisogno espresso dai cittadini/reporting patti con gli utenti/beneficiari finali attivati (n. utenti Presi in carico e/o seguiti; n. patti di inclusione attivati RdC/ReI) documentazione U.V.I. e n. utenti in carico piani di intervento assistenziali e di inclusione sociale e lavorativa documentazione gestione emergenze (n. casi trattati) rapporti di monitoraggio e verifica dell'intervento di aiuto e dei servizi di pertinenza report sui bisogni dei cittadini rilevati e elaborazione proposte di miglioramento di servizi tenuta fascicoli individuali relativi alle prese in carico riscontro alle disposizioni dell'A.G.</p>

AREA AMMINISTRATIVA
OBIETTIVO STRATEGICO
<p>RESPONSABILE Q.E. Coordinamento attività relative ai servizi protocollo, gare e contratti, DPO, PTPCT, PIAO, Sistema Informativo sociale, tutela del cittadino Coordinamento della gestione del personale, su delega della direzione generale attività di amministrativa del Consorzio e affari generali assicura il raggiungimento dei risultati sia in termini di servizio sia in termini economici, sviluppando una organizzazione interna idonea alla migliore utilizzazione delle risorse consortili assicura il funzionamento delle strutture e i servizi pertinenti ad esso ottempera al rilascio dei pareri tecnici di propria pertinenza sugli atti amministrativi in adozione Trasparenza: puntare ad un metodo di governo che consenta di diffondere in modo rapido le informazioni ai cittadini Partecipazione: ampliare le azioni di comunicazione istituzionale dedicata alla divulgazione per favorire la partecipazione decisionale e semplificare i rapporti tra cittadini ed istituzioni Perseguire la semplificazione e l'innovazione telematica per la gestione dei procedimenti inerenti le famiglie e le attività produttive potenziamento dei servizi e razionalizzazione dei costi</p>

<p>SERVIZIO SUPPORTO RUP Coadiuvare e supportare il responsabile di area nelle attività amministrative direttive e istruttorie Supportare il rup nei procedimenti relativi alle gare Assumere la responsabilità del procedimento per le attività amministrative Curare il piano delle performance, il PTPCT e il sistema DPO</p> <p>SERVIZIO SIS Responsabilità della pubblicazione e della comunicazione digitale degli atti Gestione del protocollo e dei sistemi informativi digitali Archiviazione atti e gestione del SIS</p>
OBIETTIVO OPERATIVO
<p>RESPONSABILE Q.E. Garantire l'attuazione delle prescrizioni normative relative all'attuazione del PIAO, del DPO, del PTPCT Assumere la responsabilità del PTPCT e del PIAO Assumere la responsabilità dei procedimenti affidati dalla direzione, relativamente alle attività amministrative, gestionali e contrattuali Attività relativa alla gestione del personale con il supporto del consulente del lavoro Rilasciare i pareri tecnici sugli atti amministrativi di pertinenza Predisporre gli atti di gare e gestire come rup la piattaforma MePA Svolgere il ruolo di componente delle commissioni di gara se richiesto Curare l'attuazione del Piano di sicurezza e prevenzione dei lavoratori Adottare i provvedimenti amministrativi di competenza</p>
<p>SERVIZIO SUPPORTO RUP Predisposizione atti gare Predisposizione regolamenti. Procedure di affidamento. Controlli e gestione mepa Supporto all'OIV</p> <p>SERVIZIO SIS Gestione operativa del SIS Gestione sistema protocollo informatico Gestione e assistenza al sistema gestionale aziendale digitalizzazione degli atti gestione albo on line e amministrazione trasparente attività supporto progetto Pippi/PNRR mis. 1.1.1 attività supporto HCP</p>
RISULTATI ATTESI

<p>RESPONSABILE Q.E. Monitorare l'attuazione e la tenuta del PIAO, del DPO, del PTPCT Assumere la responsabilità dei procedimenti affidati dalla direzione, relativamente alle attività amministrative, gestionali e contrattuali Gestione del personale con adozione degli atti relativi Rilasciare i pareri tecnici sugli atti amministrativi di pertinenza Predisporre gli atti di gare e gestire come rup la piattaforma MePA Svolgere il ruolo di componente delle commissioni di gara se richiesto Curare l'attuazione del Piano di sicurezza e prevenzione dei lavoratori Adottare i provvedimenti amministrativi di competenza</p> <p>SERVIZIO SUPPORTO RUP Atti predisposti relativi alle procedure di gara Partecipazione alle commissioni di gara come segretario verbalizzante e come componente esperto Predisposizione di atti amministrativi Istruttorie di precontenziosi Atti relativi al piano delle performance, del PTPCT, DPO, etc.</p> <p>SERVIZIO SIS Atti pubblicati Attività protocollo informatizzato Attività supporto comunicazione interna ed esterna Attività archiviazione Attività gestionale su interventi specifici</p>
--

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA
OBIETTIVO STRATEGICO
<p>RESPONSABILE Q.E. responsabilità dell'Area economico-finanziaria gestione economico-finanziaria dell'Azienda coerenza gestionale finanziaria con la programmazione sociale di Ambito gestione Fondo unico di Ambito gestione economico-patrimoniale dell'Azienda gestione economato attività di bilancio tenuta libri contabili e camerali gestione della tenuta conti bancari in assenza di tesoreria</p> <p>SERVIZIO CONTABILE Attività istruttoria contabile Attività di monitoraggio e rendicontazione della spesa e dei servizi programmati Attività di monitoraggio dell'andamento gestionale dei fondi afferenti al FUA</p>
OBIETTIVO OPERATIVO

<p>RESPONSABILE Q.E. gestione delle entrate, contributi pubblici, ottimizzazione della spesa attività di monitoraggio e rendicontazione delle programmazioni sociali di Ambito, sulle piattaforme digitali regionali adempimenti economato depositi bilanci presso vari Enti variazioni alla CCIAA adempimenti BDAP se dovuti tenuta della contabilità e redazione dei bilanci di cui al vigente regolamento di contabilità dell'Azienda verifica delle previsioni del bilancio e verifiche di veridicità e di compatibilità coordina le segnalazioni pregiudizievoli al CdA, al revisore dei conti, all'Assemblea dei Sindaci e alla CdC garantisce la gestione finanziaria e la tenuta contabile sui sistemi gestionali finanziari in uso effettua le variazioni contabili di bilancio sottoscrive il rendiconto generale della gestione predisporre e sottoscrive le certificazioni straordinarie di cassa e redige le dichiarazioni fiscali partecipa alla redazione del piano programma per gli aspetti finanziari ed economici provvede al monitoraggio della spesa e dei flussi finanziari, con analisi della tempistica dei pagamenti e la tenuta dei dati sulla sezione apposita di amministrazione trasparente coadiuva la direzione generale e i responsabili QE verifica costante dello stato delle entrate e dell'andamento delle spese riscossione delle somme dovute all'azienda supporto al revisore dei conti controlla i provvedimenti di liquidazione di spesa e sottoscrive i mandati di pagamento verifica lo stato di accertamento delle entrate e gli impegni di spesa esprime il parere di regolarità contabile sulle delibere e sulle determinazioni attesta la copertura finanziaria degli impegni vigila sui ritardi dei pagamenti</p> <p>SERVIZIO CONTABILE Predisposizione di atti impegni e liquidazioni e accertamenti Accettazione delle fatture su base temporale Predisposizione di documenti su base quantitativa temporale Caricamento CIG in piattaforma gestionale aziendale Utilizzo piattaforme informatiche SIS, SIOSS, REGIS, MULTIFONDO, etc.</p>
RISULTATI ATTESI
<p>RESPONSABILE Q.E. Pareri di regolarità contabile apposti sugli atti amministrativi e sulle deliberazioni di CdA e di Assemblea Operazioni contabili e finanziarie definite Bonifici effettuati Accertamenti in entrate prodotti Relazione finanziaria periodica Relazione fondo economale</p> <p>SERVIZIO CONTABILE Istruttorie attivate Tempistica nelle liquidazioni</p>

9.2 Sostegno finanziario per il triennio 2023-2025 a copertura del fabbisogno del personale

La copertura della spesa programmata sul personale, per il 2025 è così ripartita tra finanziamento aggiuntivi non ordinari e finanziamenti da fondi strutturati:

N.	Personale in servizio	copertura su finanziamenti aggiuntivi	copertura su fondi strutturali (FUA)
1	Direttore Generale		X
1	Revisore dei Conti		X
1	Responsabile economico-finanziario		X
1	Consulente del lavoro		X
1	O.I.V.		X
1	Funzionario direttivo sociologo		X
1	Funzionario direttivo sociologo		X
5	Funzionari direttivi assistente sociale		X
1	Funzionario Psicologo		X
1	Istruttore contabile		X
1	Funzionario amm.vo SIS		X
1	Consulente Esperto Legale		X
1	Funzionario amministrativo		X
1	Consulente segretario amministrativo	X	
1	Consulente sociologo	X	

9.3 Spesa personale programmata dal 2025

La **spesa programmata**, riferita all'intera annualità, comprensiva degli oneri riflessi, è la seguente:

STANZIAMENTO

Capitolo	Articolo	SALARI E STIPENDI	Stanziamiento competenza iniziale
121112	11	Stipendi ed altri assegni fissi Segretariato Sociale	44.448,35
121112	12	Stipendi ed altri assegni fissi Servizio sociale professionale	80.828,42
1211112	0	Incarico convenzione Direttore	40.273,94
1211112	10	Stipendi ed altri assegni fissi Ufficio di Piano Consortile (Sociologo)	29.097,88
1211112	19	Incarico convenzione Funzionario amministrativo	10.800,00
1211112	24	fondo contrattazione integrativa (reperibilità feriale	25.000,00
12111	0	oneri riflessi salari e accessori	9.000,00
12111	10	fondo performance	10.000,00
1122	0	fondo posizioni organizzative	24.000,00
12111	11	oneri riflessi indennità professionali e di posizione	12.200,00
1211211	20	Premio Inail	5.673,40
1211211	23	Oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi obbligatori a carico ente	51.932,24
1212111	24	Irap personale Consorzio Sociale	16.545,13
71211	0	Versamento ritenute IRPEF lavoro dipendente	200.000,00
71221	0	versamento ritenute previdenziali reddito lavoro dipendente	200.000,00
71299	10	Cessioni stipendiali e sindacati a carico dipendenti	0,00

ALLEGATI

SCHEDE BUDGET TRIENNALE 2025 – 2027 Bilancio 2025

PIAO