

**PIANO DI ZONA PER LA DIGNITÀ  
E LA CITTADINANZA SOCIALE**

**Ambito Sociale S3 ex S10**

Palomonte, Buccino, Castelnuovo di Conza, Colliano, Laviano,  
Romagnano al Monte, Ricigliano, San Gregorio Magno,  
Santomenna, Valva, Comuni Montani  
"Alto e Medio Sele"  
Provincia di Salerno, ASL Salerno

**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**

## **IL PIANO PROGRAMMA DELL'AZIENDA SPECIALE CONSORTILE "AGORA' S10" PIANO ECONOMICO GESTIONALE (P.E.G.)**

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE  
PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI  
BILANCIO DI PREVISIONE 2020  
BUDGET TRIENNALE 2020 - 2022**

***AMBITO TERRITORIALE S3 ex S10***

***"Alto Sele-Tanagro"***



**2020-2022**

## Sommario

Capitolo 1 .....	3
Profilo di Comunità S3exS10.....	3
1.1 Analisi socio demografica ed economica dell'Ambito territoriale .....	3
1.2 I numeri del contesto .....	6
1.3 Gli indicatori di lettura dell'andamento demografico e sociale del territorio .....	9
1.4 Posizione geografica dell'Ambito.....	11
1.5 Distanze dei Comuni dalle maggiori strutture sociali della Valle del Sele e del Tanagro (Chilometri) .....	12
1.6 Distanze dei Comuni da centri di interesse pubblico (sedi INPS-INAIL_Centro per l'Impiego .....	12
CAPITOLO 2 .....	13
GESTIONE DEI SERVIZI .....	13
2.1 Analisi della domanda e dell'offerta .....	13
2.1.1. Le situazioni dai rischio e la domanda potenziale per area di intervento o macro aree del PSR.....	13
2.1.2. Caratteristiche delle domande espresse.....	14
2.1.3. Soddisfacimento della domanda espressa (interventi già offerti sul territorio) .....	14
2.1.4. Presenza di reti costruite tra i diversi attori istituzionali e non.....	14
CAPITOLO 3 .....	16
3 Analisi della spesa (servizi e personale).....	16
CAPITOLO 4 .....	18
4. Strategie per il futuro .....	18
4.1 Sistema regionale integrato .....	18
4.2 Integrazione con il sistema socio sanitario .....	18
4.3 Povertà e inclusione sociale .....	18
4.4 Prevenzione ed interruzione del circolo vizioso dello svantaggio sociale .....	19
4.5 Promozione e sviluppo sociale del territorio .....	19
CAPITOLO 5 .....	20
5 L'assetto istituzionale del Piano di Zona: Obiettivi futuri e modalità di attuazione .....	20
CAPITOLO 6 .....	22
6. Il Consorzio Sociale "AGORA' S10" .....	22
6.1 Finalità e scopi.....	22
6.2 Gli organi .....	23
CAPITOLO 7 .....	22
7. Programma del Fabbisogno del personale relativo al triennio 2020/2022 e dotazione organica .....	27
7.1 Normativa di riferimento.....	18
7.2 Proposta di dotazione organica dell'Azienda speciale consortile, denominata Consorzio Sociale AGORA' S10 ..	28
7.3 Proposta organizzativa .....	29
7.1 Riferimenti normativi .....	37
CAPITOLO 8 .....	41
8. Relazione descrittiva budget triennale 2020 – 2022 – Bilancio 2020.....	41
ALLEGATI .....	<a href="#">42</a>

# Capitolo 1

## 1. PROFILO DI COMUNITA' S3 ex S10:

### 1.1 ANALISI SOCIO-DEMOGRAFICA ED ECONOMICA DELL'AMBITO TERRITORIALE

Le pagine che seguono raccontano il territorio, l'esperienza e la realizzazione dei servizi dell'Ambito Territoriale "Alto Sele/Tanagro" (chiamato anche "Distretto Sociale S3 ex S10")

Il Piano di Zona S3 ex S10 "Alto Sele/Tanagro" – che ha come Comune Capofila Palomonte (SA), a seguito della separazione dall'Ambito ex S5, fino al 2006 costituito da 19 Comuni, si è costituito formalmente in data 20 luglio 2006 con apposito atto deliberativo regionale n. 580 del 12/05/2006, attraverso la stipula di una **Convenzione per l'esercizio coordinato delle funzioni amministrative e la gestione in forma associata dei servizi sociali e sociosanitari integrati da parte degli Enti convenzionati**, ai sensi dell'art. 30 D.lgs 267/2000.

Il Distretto sociale comprende attualmente 10 Comuni: **Buccino, Castelnuovo di Conza, Colliano, Laviano; Romagnano al Monte; Ricigliano, San Gregorio Magno, Santomena e Valva**, in prevalenza Comuni montani e parzialmente montani.

I Comuni aderenti al Piano di Zona S3 ex S10, serviti dall'autostrada A3, distano mediamente circa 70 Km da Salerno, capoluogo di Provincia.

I tratti geo-morfologici che configurano il territorio dell'Ambito S3 ex S10 si presentano diversificati in area montana e area collinare. L'eterogeneità degli elementi geo-morfologici è riproposta anche dai collegamenti e dall'orografia. In particolare l'area assume posizione intermedia fra i Monti Picentini e i Monti Alburni. All'interno di questa "cornice" montana si estendono i fiumi Sele e Tanagro che solcano l'intera area.

I collegamenti viari e ferroviari non consentono agevoli possibilità di scambi all'interno dell'Ambito territoriale. Sono infatti completamente privi di collegamenti ferroviari Castelnuovo di Conza, Colliano, Laviano, Santomena, Valva, Palomonte, Ricigliano, Romagnano al Monte e San Gregorio Magno, con l'unica eccezione di Buccino.

Inoltre, questo territorio richiederebbe un potenziamento dei servizi "specialistici" e di Comunità che si riconducono ad un obiettivo di allargamento dei confini includendo le aree di confine dove sono allocati ad es. l'Ospedale di Oliveto Citra, il Centro per l'Impiego, Centri Cura e di Riabilitazione, sedi Sindacali e/o di Patronati, Istituti Scolastici di Istruzione Superiore, Enti di Formazione, ecc.

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 caratterizzano l'area comprendente i 10 Comuni:

- 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. Altro elemento da considerare è il progressivo spopolamento determinato dalla cosiddetta popolazione attiva, naturale

conseguenza delle scarse opportunità di lavoro determinato da un inconsistente tessuto produttivo (**dati pop. 2001, n.24.883 – dati attuali n. 21.942 al 1/01/2019**);

- mentre risulta in aumento l'insediamento da parte dei cittadini stranieri, costituita da manovali e da badanti, la cui concentrazione nel tessuto sociale rappresenta un elemento di criticità perché spesso si presenta collegata a questioni di marginalità sociale e povertà.

Tab. 1) Popolazione straniera residente per provenienza geografica al 1 gennaio 2019

<b>COMUNI</b>	<b>EUROPA</b>	<b>AFRICA</b>	<b>AMERICA</b>	<b>ASIA</b>	<b>TOT.</b>
Buccino	77	5	3	2	87
Castelnuovo di Conza	32	11	0	0	43
Colliano	50	9	1	1	61
Laviano	41	0	2	0	43
Palomonte	83	37	2	14	216
Ricigliano	12	0	0	0	12
Romagnano al Monte	20	0	0	0	20
San Gregorio Magno	32	17	3	5	57
Santomenna	0	3	1	0	4
Valva	20	0	0	0	20

Una particolare attenzione va posta alle politiche di sviluppo locale, 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.

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, Patto Territoriale, 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 Volcej 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 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 "falsi" in agricoltura, come forma di integrazione al reddito familiare. Per tali ragioni il dato sulla disoccupazione non è quantificabile nella sua interezza.

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.

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. 6 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 sociali 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 dell'Ambito S3 ex S10, distinti per settori di attività economica:

Tab. 2) Situazione occupazionale di Ambito

<b>SITUAZIONE OCCUPAZIONALE AMBITO S3 ex S10</b>					
	<b>Settore primario</b>	<b>Settore secondario</b>	<b>Settore terziario</b>		<b>Totale</b>
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
<b>Totale Ambito (S3exS10)</b>	<b>5.586</b>	<b>2.222</b>	<b>2.397</b>		<b>10.205</b>
<b>Totale Provincia</b>	<b>84.539</b>	<b>67.056</b>	<b>159.459</b>		<b>311.054</b>

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

## 1.2 I NUMERI DEL CONTESTO

La distribuzione della popolazione sul territorio dei Comuni dell'Ambito S3 ex S10, alla data del censimento 2001, era quella riportata nella seguente tabella 3):

Tab. 3) Distribuzione popolazione al censimento del 2001

Comuni		Pop. Resid. Fonte ISTAT 2001	Superficie territoriale Km <sup>2</sup> Fonte ISTAT	N° Anziani > 65 anni Fonte ISTAT 2001	N° Minori da 0-17 Fonte ISTAT 2001	N° Nuclei familiari 31.12.01 Fonte ISTAT 2001	Pop Resid. 0-64 FONTE ISTAT 2001
1	BUCCINO	5.659	65,45	1459	936	2125	4200
2	CASTELNUOVO DI CONZA	966	13,98	183	106	335	783
3	COLLIANO	3830	54,04	894	728	1447	2936
4	LAVIANO	1591	56,63	252	275	570	1339
5	PALOMONTE	4115	28,28	810	795	1502	3305
6	RICIGLIANO	1339	27,7	387	238	549	952
7	ROMAGNANO AL MONTE	415	9,67	120	66	201	295
8	SAN GREGORIO MAGNO	4616	49,8	1073	801	1644	3543
9	SANTOMENNA	580	8,8	152	88	247	428
10	VALVA	1772	26,21	373	351	683	1399
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>24.883</b>	<b>340,56</b>	<b>5.703</b>	<b>4.384</b>	<b>9.303</b>	<b>19.180</b>

Il dato riferito alla popolazione residente nei 10 Comuni, all'inizio della programmazione del III PSR, risultava essere pari a 21.942 abitanti. (Fonte dati Demo Istat 2019).

Tab. 4) Popolazione residente per Comuni e classi di età al 1 gennaio 2019

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	246	240	486	1545	1485	3030	587	730	1317	4833
Castelnuovo di Conza	27	17	44	200	177	377	79	95	174	595
Colliano	244	225	469	1147	1157	2304	348	440	788	3561
Laviano	100	73	173	425	479	904	143	158	301	1378
Palomonte	288	276	564	1262	1240	2502	412	424	836	3902
Ricigliano	36	44	80	348	316	664	148	201	349	1093
Romagnano al Monte	15	21	36	130	125	255	27	63	90	381
San Gregorio Magno	254	234	488	1285	1289	2574	493	619	1112	4174
Santomenna	19	20	39	151	115	266	47	73	120	425
Valva	94	100	194	545	520	1065	161	180	341	1600
<b>Totale</b>	<b>1323</b>	<b>1250</b>	<b>2573</b>	<b>7038</b>	<b>6903</b>	<b>13941</b>	<b>2445</b>	<b>2983</b>	<b>5428</b>	<b>21942</b>

La lettura storica dei dati demografici evidenzia una forte tendenza allo "**spopolamento**" nei Comuni dell'Ambito S3 ex S10 il cui processo involutivo inizia a registrarsi anche prima dell'evento sismico del 1980

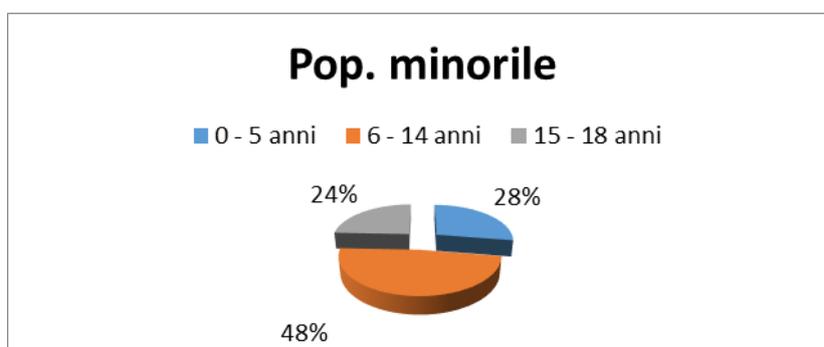
Tab 5) Variazione demografica 1971-2001

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
<b>Totale Distretto Sociale S3 ex S10</b>	<b>27127</b>	<b>26008</b>	<b>-1119</b>	<b>-49,16</b>	<b>26661</b>	<b>24883</b>	<b>-1778</b>	<b>-147,75</b>

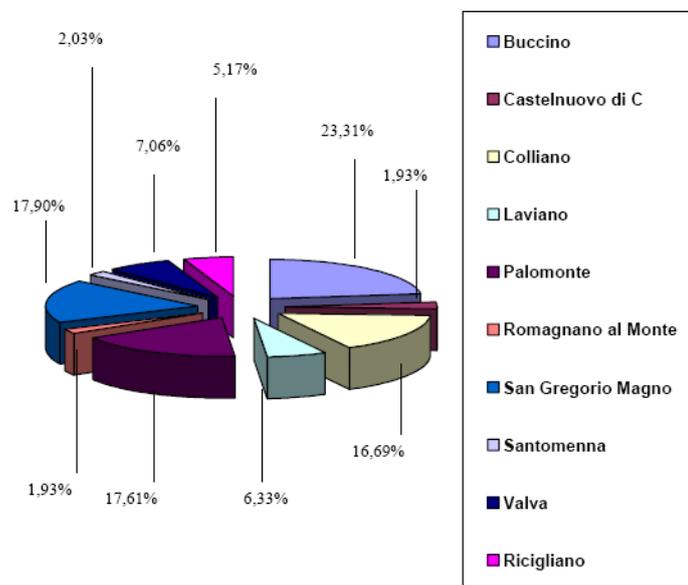
Oltre all'evidente decremento della popolazione, l'aspetto che colpisce maggiormente, osservando i dati, è la consistenza rilevante della popolazione anziana, che rimanda al fenomeno dell'invecchiamento della popolazione. Tale fenomeno è determinato dall'opposta evoluzione che contraddistingue da molti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

Relativamente alle diverse fasce di età, al 1 gennaio 2019, il 63,54% della popolazione territoriale risulta compresa nella fascia d'età 15-64, il 11,72% in quella 0-14 ed infine, il 24,74% 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 24,74% 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.

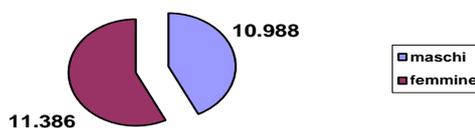
Dividendo poi il dato riferito alla popolazione totale compresa tra 0 e 18 in tre fasce di età 0-5, 6-14, e 15-18 (i cui valori assoluti sono rispettivamente di 954, 1.667, 843) la situazione è la seguente:



La fascia di popolazione compresa fra 15 e 18 anni ammonta a 796 e corrisponde al 3,63 % del totale della popolazione residente. Risulta significativo il dato dei minori in età tra i 6 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 ultrasessantatrenne (al 2019).



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

CLASSI DI ETA'	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%
DA 0 A 14 ANNI	1323	12,24	1250	11,22	2573	11,73
DA 15 A 64 ANNI	7038	65,13	6903	61,99	13941	63,54
> 64 ANNI	2445	22,63	2983	26,79	5428	24,74
<b>TOTALE</b>	<b>10806</b>	<b>100</b>	<b>11136</b>	<b>100</b>	<b>21942</b>	<b>100,00</b>

Fonte: elaborazione su dati Demoistat 2019

### 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 Distretto S3 ex S10 si attesta intorno al 57,39% e l'indice di vecchiaia che si attesta sui 210,95 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 tra la piazza e il bar mentre per le donne 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, colpita dal sisma del Novembre 1980, 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.

**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 è 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:

PIANO DI ZONA DEL DISTRETTO SOCIALE S3 ex S10 "ALTO SELE TANAGRO"
Numero Comuni = 10
Superficie Totale = 340,56 Km <sup>2</sup>
Popolazione Totale = 21.942 abitanti
Densità Maschile = 32 abitanti per Km <sup>2</sup>
Densità Femminile = 33 abitanti per Km <sup>2</sup>
Altitudine media = 579,1 mnm
<b>Densità = 64,43</b> abitanti per Km <sup>2</sup>

La Provincia di Salerno nel suo complesso ha una densità media di 221 ab/Km<sup>2</sup>.

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 **50,8** e alla Regione Campania con un indice pari a **49,6** di persone inattive per ogni 100 persone potenzialmente attive, il Piano Sociale di Zona S3 ex S10 presenta i seguenti dati:

PIANO DI ZONA DEL DISTRETTO SOCIALE S3 ex S10 "ALTO SELE/TANAGRO"
Numero Comuni = 10
Totale Maschi = 7.038 potenzialmente attivi
Totale Femmine = 6.903 potenzialmente attive
<b>Indice Dipendenza Sociale = 57,39</b> 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:

PIANO DI ZONA DEL DISTRETTO SOCIALE S3 ex S10 "ALTO SELE/TANAGRO"
Popolazione Totale 60-64 = 2.172 abitanti
Popolazione Totale 15-19 = 1.002 abitanti
<b>Indice Ricambio = 170</b> persone che lasciano per ogni 100 che devono entrare nel mondo del lavoro

In questo caso il valore stimato che è sensibilmente pur essendo superiore al 100% non determina un aumento dell'occupazione a causa del fatto l'età pensionabile è sensibilmente 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 **211** anziani per ogni 100 giovani, il Piano Sociale di Zona S3 ex S10 presenta i seguenti dati:

PIANO DI ZONA DEL DISTRETTO SOCIALE S3 EX S10 "ALTO SELE/TANAGRO"
Popolazione Totale Over 65 = 5.428 abitanti
Popolazione Totale 0-14 = 2.573 abitanti
Indice di Vecchiaia = <b>211</b> 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)

Riferendosi alla posizione geografica dei Comuni del territorio compreso tra l'Alta Valle del Sele e del Tanagro, per avere un quadro logistico dettagliato, vanno analizzate anche le distanze dai principali centri di servizio 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	Poliambulatorio Bagni di Colliano	sede Distretto Sanitario di Buccino
BUCCINO	18	16	1
CASTELNUOVO DI CONZA	22	17	35
COLLIANO	9	4	16
LAVIANO	23	15	36
PALOMONTE	12	11	13
RICIGLIANO	27	25	14
ROMAGNANO AL MONTE	26	24	8
SAN GREGORIO MAGNO	17	15	5,5
SANTOMENNA	21	16	35
VALVA	9,5	3	18
<b>Distanze medie dai Centri Sanitari</b>	<b>18,45</b>	<b>14,6</b>	<b>18,2</b>

### 1.5 DISTANZE DEI COMUNI DALLE MAGGIORI STRUTTURE SOCIALI DELLA VALLE DEL SELE E DEL TANAGRO (chilometri)

Comune	Ufficio di Piano S3 ex S10 Palomonte	Centro Polifunzionale per disabili di S. Gregorio M.	Centro residenziale anziani di Buccino	Centro residenziale anziani di Palomonte	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
<b>Distanze medie dalle strutture Sociali</b>	<b>18,5</b>	<b>17,3</b>	<b>18,2</b>	<b>18,5</b>	<b>20</b>

### 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
<b>Distanze medie da Centri di interesse Pubblico</b>	<b>49,1</b>	<b>70,4</b>	<b>18,5</b>

## Capitolo 2

### 2. GESTIONE DEI SERVIZI

La lettura dei dati demografici ed orografici ci restituiscono un primo quadro abbastanza emblematico del contesto riferito al Distretto sociale 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 si è basato su una scelta di Politica di Sviluppo 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.

La valutazione, condivisa da tutti gli amministratori degli Enti locali, è stata quella di ritenere, il “Distretto Sociale 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 quattordici 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 giustificarne la realizzabilità e le previsioni di validità per l’intera popolazione del Distretto S3 ex S10.

Negli ultimi 12 mesi di attività riferiti al periodo intercorrente tra la III annualità del III PSR e la I annualità del IV PSR (Piano Sociale Regionale 2019/2021) i dati riferiti alle **attività svolte dall’équipe di Servizio Sociale Professionale e del Segretariato sociale del Distretto Sociale S3 ex S10**, fanno registrare un numero di oltre **2.500 accessi** da parte dei cittadini del territorio, distinti per tipologia di prestazioni, che caratterizzano specificamente il servizio di Welfare d’accesso a cui si aggiungono le cosiddette “*prese in carico*”, determinate da appositi progetti personalizzati.

#### 2.1 ANALISI DELLA DOMANDA E DELL’OFFERTA

##### 2.1.1 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.

### 2.1.2 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 cittadini anziani e le persone con disabilità, la cui richiesta è indirizzata prevalentemente al sostegno economico e agli interventi di natura domiciliare.

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.

### 2.1.3 Soddisfacimento della domanda espressa (interventi già offerti 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 ha investito la quasi totalità delle risorse nella copertura dei livelli essenziali di assistenza, garantendo **l'Assistenza Domiciliare integrata per circa 150 utenti (anziani e disabili), l'assistenza residenziale a circa 32 utenti in strutture a bassa soglia e ad alta soglia (RSA e Comunità Alloggio ex DGR 666), le prestazioni semiresidenziali diurne per n. 15 disabili (CSP "C'era L'Acca") e l'assistenza specialistica per n. 35 alunni disabili.**

Nel 2017 attraverso il FNA sono stati erogati **Assegni di cura a favore di n. 38 utenti** in situazione di disabilità gravissima e grave per un totale di € 279.255,24.

Inoltre è stata garantita copertura di **n. 30 posti nel servizio innovativo "mamme accoglienti" per la prima infanzia** fino al 2016 e **dal 2018 sono stati attivati circa 60 posti nei 3 micro nidi attualmente presenti a Palomonte, San Gregorio Magno e Colliano**, oltre alla neo struttura di Santomena.

Per il contrasto alle povertà **sono stati erogati circa 2.000 ticket service** (fino al 2015) per l'acquisto di beni di prima necessità a favore di famiglie indigenti e la **distribuzione mensile di n. 100 pacchi alimentari forniti dal Banco alimentare.**

Dal 2017 al 2019 sono stati presi in carico **n. 148 nuclei familiari per un totale di 286 persone**, attraverso **le azioni di accompagnamento al SIA/RE.I.**

Inoltre il PdZ S3 ex S10 di concerto con il Comune capofila di Palomonte si è impegnato nella **promozione del volontariato di Servizio Civile Volontario**, insieme ai Comuni dell'Ambito attraverso un partenariato allargato che comprende i 10 Comuni del Distretto Sociale, i Comuni di Campagna e Oliveto Citra, l'Ente di I classe "Coop. Sociale IL SENTIERO", ed altri partner pubblici e del privato sociale.

### 2.1.4 Presenza di reti costruite tra i diversi attori istituzionali e non

L'attività svolta dal Piano di Zona S3 ex S10 si è contraddistinta proprio per la capacità di "fare rete" sia con le istituzioni pubbliche (Provincia, Comunità Montana, Azienda Sanitaria Locale, 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.

In particolare, il Piano di zona si è fatto promotore del partenariato per la gestione di **n. 4 Micro Nidi Comunali nell'ambito del POR FESR 2007/2013 e di Progetti per Servizi Integrativi, innovativi e/o sperimentali**; sempre grazie ai finanziamenti europei è stato promosso una partenariato inter-istituzionale per la realizzazione di un **Centro Polifunzionale d'Ambito**

**(“AGORA’ S10”)** a valere sul POR CAMPANIA 2007/2013 FESR-ASSE VI OBIETTIVO SPECIFICO 6.A, OBIETTIVO OPERATIVO 6.3 - FSE - ASSE III OBIETTIVO SPECIFICO G, OBIETTIVO OPERATIVO G)2: AVVISO PUBBLICO "*REALIZZAZIONE E GESTIONE CENTRI POLIFUNZIONALI*", approvato e cofinanziato dalla Regione Campania, la cui inaugurazione è stata fatta l'11 settembre del 2018 alla presenza dell'Assessore Regionale alle Politiche sociali Prof.ssa Lucia Fortini e delle Autorità istituzionali del territorio.

I partenariati, sempre nell'ambito del POR CAMPANIA 2007/2013, che hanno visto la realizzazione del **Progetto “Giovani Attivi”** e l’**”Accordo Territoriale di genere”**.

Gli ultimi 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, e 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, che ha visto la partecipazione di organismi istituzionali e le organizzazioni del privato sociale;

**L'attivazione del Centro Antiviolenza nel 2015; La promozione del SIA/RE.I./RdC**, in fase di realizzazione. 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.

## Capitolo 3

### 3. ANALISI DELLA SPESA (SERVIZI E PERSONALE)

Il Fondo Unico di Ambito (FUA) tra la I e III annualità del III Piano Sociale Regionale è in media quantificabile indicativamente in **Euro 1.150.000,00** ed è costituito prevalentemente dalle risorse provenienti dal FNPS, dal Fondo Sociale Regionale, dai Fondi provenienti da Leggi di settore regionali e da Programmi nazionali (ad es. i Fondi PAC, INPS, ecc.), dalla quota di compartecipazione da parte dei Comuni dell'Ambito (fissata in € 10,20 pro capite, maggiore rispetto alla quota minima pro capite di € 7,00 fissato dalla Regione Campania), dal Fondo per le Non Autosufficienze, dai Fondi Europei (POR, PON Inclusionione, ecc.) e dalla compartecipazione degli utenti.

Attualmente il Piano di Zona riporta in programmazione **n. 27 servizi**, la maggior parte in fase di realizzazione, la cui spesa è indicativamente così distribuita:

- a) **Euro 980.000,00 per la realizzazione dei progetti/servizi;**
- b) **Euro 170.000,00 per il personale in carico al Piano di Zona**

Il Personale del Piano di Zona, fino al 31/12/2018 era così distinto:

#### 1) Ufficio di Piano:

- **n. 1 Responsabile Coordinatore** – dipendente a tempo indeterminato fino al 16 Aprile 2019, successivamente a tempo determinato, del Comune Capofila per ore 36 settimanali;
- **n. 1 Ragioniere** – dipendente a tempo indeterminato del Comune Capofila – ore 6 settimanali;
- **n. 1 funzionario amministrativo** – dipendente a tempo indeterminato distaccato dal Comune di Laviano - ore 6 settimanali;
- **n. 1 Sociologo progettista** – dipendente a tempo determinato – ore 36 settimanali;
- **n. 1 Consulente Esperto Legale** – con contratto di lavoro professionale autonomo (p.iva) per ufficio tutela legale - ore 6 settimanali;

#### 2) Servizio Sociale Professionale

- **n. 5 Assistenti Sociali** - dipendenti a tempo determinato – media ore 15 settimanali;

#### 3) Segretariato Sociale

- **n. 1 Psicologo** - con contratto professionale autonomo (p.iva)- ore 12 settimanali;
- **n. 1 Addetto al sistema informativo** - dipendente a tempo determinato – ore 16 settimanali;
- **n. 1 Addetto Contabile** - dipendente a tempo determinato – ore 16 settimanali;
- **n. 1 Assistente Sociale** - dipendente a tempo determinato – ore 16 settimanali;

Il Personale in organigramma, a seguito della costituzione del Piano di Zona ex S10 dal 2006, è stato selezionato mediante procedura di evidenza pubblica ed ha operato mediante contratti di Collaborazione Coordinata e Continuativa (Co.Co.Co.) fino alla data del 31.12.2015.

Successivamente, sempre mediante procedura di evidenza pubblica, il rapporto di lavoro con il personale esterno previsto in organigramma è stato inquadrato con contratto a Tempo determinato, di cui al D.Lgs. 165/2001, sulla base della programmazione effettuata dal Coordinamento Istituzionale del Piano di Zona, con scadenza fino alla conclusione del percorso avviato dall'Ambito Sociale per il superamento della fase transitoria di "convenzione ex art. 30 TUEL" ovvero fino alla costituzione di un soggetto giuridico autonomo e comunque non oltre il 31.12.2018.

Deve essere evidenziato che l'organizzazione del personale dell'Ambito Sociale trova legittimazione negli atti della programmazione sociale approvata dal Coordinamento Istituzionale.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 02/01/2019 è stato approvato il Piano di fabbisogno del Personale del PIANO DI ZONA ANNUALITA' 2019, inserendo le sotto indicate risorse professionali, a tempo determinato, a valere sui fondi PON Inclusion e POR Campania FSE 2014-2020, Asse II Inclusion sociale. Successivamente, detto personale, limitatamente a quanto previsto dalla programmazione PON Inclusion, con determinazione del Responsabile del PdZ del Comune capofila, n. 170 del 18/03/2020 è stato rinnovato contrattualmente, sempre a T.D., sempre nelle more dell'avvio dell'Azienda Speciale Consortile e del programma di stabilizzazione a Tempo Indeterminato ai sensi dell'art. 50 del CCNL 21.5.2018, commi 11 e 12. Di seguito il Piano del Fabbisogno previsto dalla forma giuridica precedente, cioè dalla Convenzione tra i Comuni ex art. 30 TUEL

Ufficio di Piano/welfare d'accesso a valere sul PON Inclusion, sul POR Campania e sul FUA				
Nr. posti	Coperti	Programmati	Cat.	Figure Professionali
1		1	D	Coordinatore Ufficio di Piano
5		5	D	Assistenti sociali (Servizio Sociale professionale di Ambito)
1		1	D	Assistente Sociale (Segretariato sociale)
1		1	C	Esperto sistemi informativi (Segretariato Sociale)
1		1	C	Contabile (Segretariato sociale)
1		1	Incar. prof.le	Psicologo (Segretariato sociale)
1		1	D	Sociologo Progettista (Ufficio di Piano)
1		1	Incar. prof.le	Esperto Legale (Ufficio Piano)

## Capitolo 4

### 4. STRATEGIE PER IL FUTURO:

#### 4.1 Sistema regionale integrato

Il processo di rafforzamento gestionale dell'Ambito è orientato, per il nuovo triennio:

- 1) Alla stabilità organizzativa ed operativa del sistema di governance locale in particolare attraverso la realizzazione **di una forma giuridica stabile per l'esercizio associato di funzioni e servizi da parte dei Comuni**, così come previste dal Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali. Tali forme associative e/o di gestione sono individuabili o nei Consorzi di cui all'ex articolo 31 del TUEL, secondo le norme previste per le aziende speciali di cui all'articolo 114 del TUEL, o nell'Unione di Comuni di cui all'articolo 32 del TUEL.
- 2) al rafforzamento del sistema di regolamentazione unitaria;
- 3) alla stabilizzazione dei servizi socio-sanitari integrati (LEA);
- 4) alla verifica della qualità degli interventi e dei servizi presenti sul territorio, alla rispondenza ai bisogni effettivi dei cittadini, alla sostenibilità e appropriatezza, in termini di efficacia, efficienza, flessibilità ed economicità;
- 5) alle risorse necessarie per garantire il volume di attività programmate;
- 6) infine, alle responsabilità, sia dal punto di vista amministrativo che etico/sociale.

L'assetto, già definito nel III PSR, si basava sul raccordo operativo con i Comuni dell'ambito, con il coinvolgimento attivo dei dipendenti, sia nelle fasi procedurali per l'affidamento dei servizi, e sia per le funzioni di "antenna sociale", nonché per le procedure di rilascio delle autorizzazioni.

#### 4.2 Integrazione con il Sistema socio-sanitario, Disabilità, Non Autosufficienza

L'integrazione sociosanitaria rappresenta l'opzione strategica della nuova programmazione prevista dal Piano sociale Regionale 2019-2021. 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).

#### 4.3 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.

#### 4.4 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.

#### 4.5 Promozione e sviluppo sociale del territorio

Il Piano di zona 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"*<sup>1</sup>.

La prospettiva di sviluppo di un "welfare rurale" in una economia "liquida" post-moderna, induce a pensare anche ad un nuovo paradigma di sviluppo delle politiche sociali a livello locale, attraverso la promozione del "genius loci", valorizzando le risorse umane culturali, enogastronomiche, paesaggistiche e strutturali, per costruire nuove leve di sviluppo locale tese a contenere lo spopolamento attraverso l'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.

---

<sup>1</sup> Prof. Rolando Alberto Borzetti, Appunti su: "Norme per la programmazione e l'organizzazione dei servizi di assistenza sociale"

## Capitolo 5

### 5. 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, rientrante 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. attivare una **Centrale di committenza** per le procedure d'appalto dei Comuni associati,
8. promuovere il **Servizio Civile Universale** per i giovani del territorio, ecc.;

9. promuovere, un'eventuale **ampliamento della Comunità con altri Enti pubblici**, che contempli l'inclusione di altri Comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti che afferiscono alla locale Comunità Montana "Zona Tanagro – Alto e medio Sele"; ;
10. favorire, dunque, una programmazione unitaria tra i Comuni tesa a favorire 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 Distretto Sociale 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 saranno 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 6

### 6. IL CONSORZIO SOCIALE “AGORA’ S10”

A partire dal 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.

Il Consorzio Sociale AGORA’ S10 nasce 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.

#### 6.1 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. Il Consorzio 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, il Consorzio 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 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 nel presente 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.

## 6.2 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 permutate;
- 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 01/01/2018  
(Fonte: ISTAT)**

Buccino:	4.907 (21,98%)	<b>Voti assegnati:</b>	<b>15</b>
Castelnuovo di Conza:	619 (2,76%)	<b>Voti assegnati:</b>	<b>8</b>
Colliano:	3.608 (16,16%)	<b>Voti assegnati:</b>	<b>11</b>
Laviano:	1.391 (6,23%)	<b>Voti assegnati:</b>	<b>8</b>
Palomonte:	3.949 (17,69%)	<b>Voti assegnati:</b>	<b>12</b>
Ricigliano:	1.134 (5,08%)	<b>Voti assegnati:</b>	<b>8</b>
Romagnano al Monte:	393 (1,76%)	<b>Voti assegnati:</b>	<b>8</b>
San Gregorio Magno:	4.240 (18,99%)	<b>Voti assegnati:</b>	<b>13</b>
Santomenna:	446 (2,00%)	<b>Voti assegnati:</b>	<b>8</b>
Valva:	1.639 (7,34%)	<b>Voti assegnati:</b>	<b>9</b>
<b>Totale:</b>	<b>22.323 (100)</b>		

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.

## Capitolo 7

### 1. PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RELATIVO AL TRIENNIO 2020/2022 E DOTAZIONE ORGANICA

#### 7.1. Normativa di riferimento

L'art. 39, comma 1, della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.

In data 13 agosto 2015 è stata pubblicata in G.U. la L. 7 agosto 2015 n. 124 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", meglio conosciuta come Legge Madia di Riforma della Pubblica Amministrazione.

Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 recante in oggetto "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a) , e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a) , c) , e) , f) , g) , h) , l) m) , n) , o) , q) , r) , s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", nel dare attuazione al criterio direttivo di cui all'art. 17, comma 1, lettera q) della legge delega n. 124/2015, che prevede il "progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni", ha apportato diverse modifiche ed integrazioni alla formulazione degli artt. 6 e 6-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e ha introdotto il successivo art. 6-ter stabilendo, in estrema sintesi, i seguenti elementi di innovazione:

a) viene modificata la logica e la metodologia per la programmazione e determinazione dei fabbisogni da parte delle pubbliche amministrazioni, in particolare l'organizzazione e la disciplina degli uffici che vengono collegati non più alla dotazione organica ma ad uno specifico Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (d'ora in avanti denominato P.T.F.P.) e pertanto si determina una sorta di inversione del tradizionale rapporto tra piani dei fabbisogni e dotazione organica per cui ne consegue che se in precedenza i piani dei fabbisogni derivavano e dovevano essere coerenti con la determinazione ora invece la determinazione delle dotazioni organiche diventa una conseguenza della formulazione del piano dei fabbisogni;

b) si concretizza un passaggio da uno strumento programmatico statico, come la dotazione organica, ad uno essenzialmente gestionale, di natura dinamica, con maggiore responsabilizzazione di ciascuna amministrazione, nell'ambito del budget di spesa assegnato, nel distribuire il personale, sotto il profilo qualitativo e quantitativo, in base alle effettive esigenze e non ad aprioristici limiti di organico;

c) viene adottato, con cadenza annuale, da ciascuna amministrazione in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni emanate ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001;

d) viene demandata a specifici decreti non regolamentari, adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro per l'Economia e delle Finanze, la definizione, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, di linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

L'art. 6, comma 2, del citato D.Lgs. 165/2001, come sostituito dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza e qualità dei servizi ai cittadini, sancisce l'obbligo per le

amministrazioni pubbliche di adottare il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ai sensi dell'art. 6-ter dello stesso D.Lgs. 165/2001. Altresì è previsto che ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati. Il comma 6, sempre dell'art. 6 stabilisce per le amministrazioni pubbliche, che non provvedono agli adempimenti di cui allo stesso articolo, il divieto di procedere all'assunzione di nuovo personale. Il comma 4, sancisce che per le amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali, il P.T.F.P., è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, assicurando la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

Ai sensi dell'art. 35, comma 4, del citato D.Lgs. 165/2001 "Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4".

Il piano del fabbisogno diventa il documento centrale al posto della vecchia programmazione del fabbisogno del personale. Rimane confermato che esso deve essere approvato ogni anno e che ha, nel contempo, una valenza triennale.

Inoltre, per il triennio 2020/2022 è prevista la facoltà per le amministrazioni pubbliche, disciplinata dall'art. 20 comma 1 e comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, di attivare procedure di stabilizzazione, confermate dal disegno di legge A.S. 1729 di conversione in legge del D.L. 162/2019 (Decreto Milleproroghe 2020) che all'art. 1, comma 1 conferma lo spostamento del termine temporale per procedere con le stabilizzazioni del personale precario nelle pubbliche amministrazioni al 31 dicembre 2021 (precedentemente previsto nel triennio 2018 - 2020) secondo la disciplina dettata dall'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017; al comma 1bis viene spostata al 31 dicembre 2020, in luogo del 31 dicembre 2017, la data entro la quale si richiede il possesso dei requisiti stabiliti dall'art. 20 comma 1 lett. c) del D.Lgs. 75/2017, ovvero la maturazione di almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione.

Al contempo si ritiene che il riferimento temporale contenuto nel P.F.T.P. è da intendere quale strumento di programmazione per l'acquisizione delle risorse umane e l'avvio delle procedure di reclutamento, precisato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale ed il piano annuale potranno essere integrati in qualunque momento, al verificarsi di nuove esigenze, di modifiche nella disponibilità di risorse, nonché nel vigente quadro normativo e delle disposizioni che saranno assunte dal C.d.A.

## **7.2. Proposta di DOTAZIONE ORGANICA dell'Azienda speciale consortile, denominata Consorzio Sociale Agorà S10.**

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.

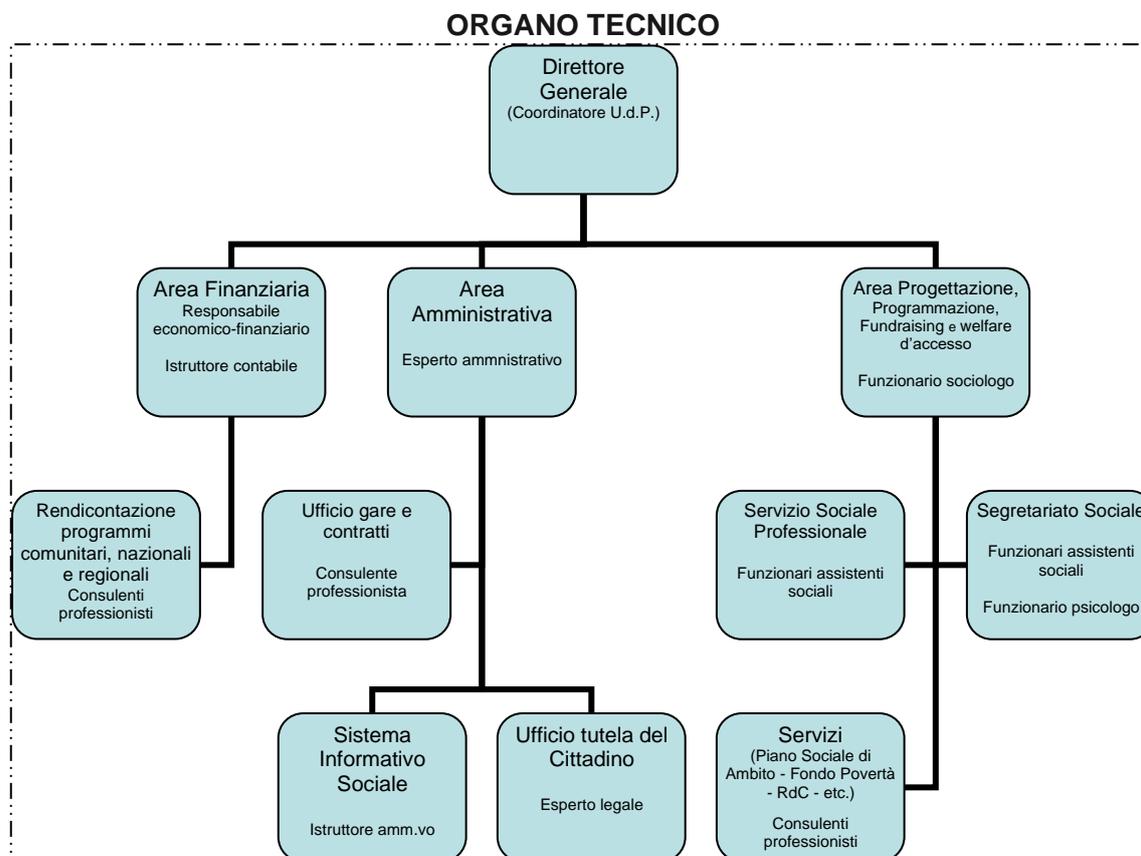
La dotazione organica è approvata con cadenza triennale e può essere modificata con provvedimento del C.d.A. nel caso di verifica di diversi fabbisogni o in applicazione di specifiche disposizioni di legge.

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.

### 7.3. 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.

La proposta di 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 proposta dunque è quella di favorire 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 deve consentire all'Azienda speciale consortile 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:

**Il Direttore generale**, individuato con procedura selettiva ex art. 110 del TUEL, è inquadrato, a tempo pieno, come previsto dallo Statuto, alla categoria D livello 7 con, annualmente, una indennità di posizione pari ad euro 16.000 ed una indennità di risultato pari al 40% dell'indennità di posizione.

Attualmente detto ruolo apicale è stato individuato a seguito di procedura selettiva pubblica attivata con Delibera del C.d.A. del 19.9.2019 e definita con nomina dalla delibera del C.d.A n. 1 del 29.01.2020 recante "*Provvedimenti relativi alla nomina del Direttore Generale dell'Azienda consortile AGORA' S10*", con relativo contratto di lavoro stipulato in data 29.1.2020.

**Il funzionario responsabile economico-finanziario** nel 2020 sarà in carico attraverso il convenzionamento ex art. 110 c.6 individuato tra i Responsabili finanziari degli Enti Locali consorziati oppure all'esterno, con un impegno orario settimanale a tempo part-time almeno pari al 33,33 % (12 ore settimanali).

**Il funzionario responsabile amministrativo** nella fase di avvio dell'Azienda consortile, nel 2020, sarà un ruolo ricoperto dal Direttore generale. Nel corso del triennio il ruolo potrà essere ricoperto mediante concorso pubblico o utilizzando gli idonei di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni pubbliche, previo accordo tra le amministrazioni interessate, così come previsto dall'art. 3 c. 61 e art. 9 della legge 24 dicembre 2003, n. 350, al fine di favorire una eventuale economicità per l'Azienda consortile oppure altra tipologia di incarico-contratto, anche a p.iva; questi sarà assunto con un impegno lavorativo a tempo part-time al 33,33 % (12 ore settimanali).

**Il funzionario direttivo sociologo**, invece, a tempo pieno (36 ore settimanali), sarà interessato sin dal 2020 dal processo di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 D.Lgs. 75/2017.

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 55,55% (20 ore settimanali) e **n. 1 Istruttore contabile**, con un impegno lavorativo a tempo part-time al 50% (18 ore settimanali). Entrambe le figure saranno assorbite mediante processo di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 D.Lgs. 75/2017 già nel corso del 2020. Progressivamente, nel biennio successivo, potranno essere potenziate nel numero di ore settimanali, in considerazione delle disponibilità finanziarie stabili dell'Azienda consortile.

Nell'organizzazione del personale sono previste anche **n. 5 Funzionari direttivi Assistenti Sociali**, con un impegno lavorativo a tempo part-time al 55,55% (20 ore settimanali), con compiti di servizio sociale professionale e segretariato sociale. Anche queste figure saranno assorbite mediante processo di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 D.Lgs. 75/2017 già nel corso del 2020. Queste figure nel 2021 e nel 2022, progressivamente potranno essere potenziate nel numero di ore settimanali, in considerazione delle disponibilità finanziarie stabili dell'Azienda consortile.

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 21.942 al 1° gennaio 2019.

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** da dedicare ai servizi sociosanitari in integrazione, ai servizi per la prima infanzia e ai servizi di inclusione sociale previsti dal PON Inclusione, dal RdC e dal Fondo povertà. La figura avrà nel 2020 un impegno lavorativo a tempo part-time al 55,55% (20 ore settimanali). Essa sarà assorbita, sin dal 2020, mediante processo di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017. Questa figura nel 2021 e nel 2022, progressivamente potrà essere potenziata nel numero di ore settimanali, in considerazione delle disponibilità finanziarie stabili dell'Azienda consortile.

Nel corso del 2020, attraverso l'istituzione del **Centro Territoriale di inclusione**, nell'ambito del **Progetto triennale ITIA**, si prevede l'affiancamento all'Area programmazione e progettazione di :

- **n. 1 Consulente direttivo sociologo**, con incarico professionale per n. 30 mesi con il partner di rete incaricato alla gestione dell'azione A) con un impegno lavorativo a tempo part-time;
- **n. 1 Funzionario Amministrativo**, con incarico professionale per n. 30 mesi con il partner di rete incaricato alla gestione dell'azione A) con un impegno lavorativo a tempo part-time
- **n. 1 Segretario Amministrativo**, con incarico professionale per n. 30 mesi con il partner di rete incaricato alla gestione dell'azione A, con un impegno lavorativo a tempo part-time

Tali ruoli, a partire dal 2023, potranno essere ricoperti con procedura di mobilità o comando oppure utilizzando gli idonei di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni pubbliche, previo accordo tra le amministrazioni interessate, così come previsto dall'art. 3 c. 61 e art. 9 della legge 24 dicembre 2003, n. 350, oppure, ancora, attraverso procedura concorsuale.

Si prevedono tuttavia nell'organizzazione tecnica dell'Azienda anche ulteriori figure professionali da assumere, sin dal 2020, con incarichi professionali a p.iva o comunque privatistici, quali:

- + n.1 esperto legale;
- + n.1 Consulente del Lavoro.

Nel biennio successivo si prevedono incarichi professionali, secondo modalità e tempi da stabilire, in considerazione delle disponibilità finanziarie stabili dell'Azienda consortile:

- ✚ n. 1 istruttore Informatico;
- ✚ n. 1 istruttore addetto all'ufficio di segreteria.

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.

### Dotazione di personale al 30 maggio 2020

Qualifica	Cat. Inquadramento contrattuale	Tipologia contrattuale	Tempo Pieno / Part-Time	Fonte finanziaria a copertura
1 Direttore generale – Coordinatore UdP	Cat. D7	T.D. triennale	36 h	FUA
1 Istruttore addetto sistema informativo	Cat. C1	T.D. (Comune capofila ex art. 30 TUEL)	16 h	PON Inclusionione
1 Istruttore contabile	Cat. C1	T.D. Comune capofila ex art. 30 TUEL)	16 h	PON Inclusionione
1 Funzionario direttivo sociologo	Cat. D1	T.D. (Comune capofila ex art. 30 TUEL)	36h	FUA
1 Psicologo	/	Incarico professionale - Comune capofila ex art. 30 TUEL)	12 h	PON Inclusionione
1 Responsabile amministrativo	/	/	/	
1 Responsabile finanziario	/	/	/	
3 Assistenti sociali	Cat. D1	T.D. Comune capofila ex art. 30 TUEL)	12 h	PON Inclusionione
1 Assistenti sociali	Cat. D1	T.D. Comune capofila ex art. 30 TUEL)	17 h	PON Inclusionione
1 Assistenti sociali	Cat. D1	T.D. Comune capofila ex art. 30 TUEL)	23 h	PON Inclusionione
TOTALE 10 Unità		N.1: T.D. triennale N.7: T.D. annuale N.1: P.Iva	N. 1: T.P. N. 8: P.T.	

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 definisce il 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 sempre con scadenza 31 dicembre 2019, rinnovati nel 2020 con contratti a T.D. nelle more dell'espletamento delle procedure di stabilizzazione, che consentirà di effettuare la spesa PON Inclusionione entro i termini di scadenza:

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**

Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
<b>Incarichi a Tempo Determinato</b>		
N. 1 Direttore generale (incarico triennale)		
<b>Incarichi a Tempo Indeterminato</b>		
N. 5 Funzionari direttivi assistenti sociali a 20 ore settimanali (procedura di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017)		
N. 1 Funzionario direttivo sociologo a 36 ore settimanali (procedura di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017)		
N. 1 Istruttore amm.vo addetto sistema informativo a 20 ore settimanali (procedura di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017)		
N. 1 Istruttore contabile a 18 ore settimanali (procedura di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017)		
N. 1 Funzionario psicologo a 20 ore settimanali (procedura di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017)		

<b>Incarichi professionali</b>		
N. 1 Funzionario responsabile economico-finanziario per 12 ore settimanali (tramite convenzionamento con un Ente Locale consorziato oppure con incarico professionale triennale ai sensi dell'art. 110 c. 6 TUEL)		

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 Consulente esperto legale per 8 ore settimanali (incarico professionale esterno triennale ai sensi dell'art. 7 c.6 D.lgs. 165)		
n. 1 Consulente direttivo Sociologo, con incarico professionale a p.iva per n. 30 mesi con il partner di rete ITIA, incaricato alla gestione dell'azione A) con un impegno lavorativo a tempo part-time		
n. 2 Consulenti funzionari amministrativi, con incarico professionale a p.iva per n. 30 mesi con il partner di rete ITIA, incaricato alla gestione dell'azione A) con un impegno lavorativo a tempo part-time		
	n. 1 istruttore informatico con incarico professionale esterno triennale ai sensi dell'art. 7 c.6 D.lgs. 165 (orario da definire)	
	n. 1 istruttore addetto all'ufficio di segreteria, con incarico professionale esterno triennale ai sensi dell'art. 7 c.6 D.lgs. 165 (orario da definire)	

– **Sostegno finanziario per l'anno 2020 a copertura del fabbisogno del personale**

La spesa per l'intero triennio è totalmente coperta da fondi nazionali e regionali come si evince dai prospetti relativi alla programmazione della spesa del personale e dal budget triennale in allegato.

La **spesa programmata per il 2020** è inferiore rispetto alle successive due annualità poiché il personale da stabilizzare a tempo indeterminato sarà assunto a far data dal 1 agosto 2020, il direttore generale è stato assunto dal 29 gennaio 2020 e le altre figure professionali esterne, anch'esse sono incaricate nel secondo trimestre, pertanto la spesa prevista, comprensiva degli oneri riflessi, è la seguente:

**PERSONALE DIPENDENTE**

Area	categoria	Posti	Profilo Professionale	Impegno orario sett.le	Impegno %
Dirigenza	D7	1	<i>Direttore Generale</i>	36	(100%)
Tecnica	D1	5	<i>Funzionari Assistenti sociali</i>	20	(55,55%)
	D1	1	<i>Funzionario Psicologo</i>	20	(55,55%)
	D1	1	<i>Funzionario Sociologo</i>	36	(100%)
Finanziaria	C1	1	<i>Istruttore contabile</i>	18	(50%)
Amministrativa	C1	1	<i>Istruttore amministrativo Sistema Informativo</i>	20	(55,55%)

**PERSONALE A CONSULENZA**

Area	Posti n.	Consulenti	Impegno orario sett.le	Tipo contratto
Finanziaria	1	Consulente Resp.le economico finanziario	12	P.Iva
	1	Consulente del lavoro	/	P.Iva
	1	Revisore dei conti	/	P.Iva
Amministrativa	1	Consulente funzionario amministrativo (ITIA)	/	P.Iva
	1	Consulente Segretario amministrativo (ITIA)	/	P.Iva
Legale	1	Esperto legale	8	P.Iva
Tecnica	1	Consulente sociologo (ITIA)	/	T.D

Il programma del fabbisogno, nonché il piano per la progressiva stabilizzazione è il seguente, con corrispondenza della relativa modalità di reclutamento:

Area	Cat.	Posti	Profilo Professionale	Impiego	Modalità di reclutamento	Termine assunzione
Dirigenza	D7	1	<i>Direttore Generale</i>	Incarico Dirigenziale Consorzio Sociale AGORA' S10	Procedura selettiva Art. 110 TUEL	Gennaio 2020
Tecnica	D1	5	<i>Funzionari Assistenti sociali</i>	Tempo Indeterminato	Stabilizzazione ex art. 20 c.1 D.Lgs n.75/2017	Entro agosto 2020
	D1	1	<i>Funzionario Psicologo</i>	Tempo Indeterminato	Stabilizzazione ex art. 20 c.2 D.Lgs	Entro settembre 2020

					n.75/2017	
	D1	1	<i>Funzionario Sociologo</i>	Tempo Indeterminato	Stabilizzazione ex art. 20 c.1 D.Lgs n.75/2017	Entro agosto 2020
Finanziaria	C1	1	<i>Istruttore contabile</i>	Tempo Indeterminato	Stabilizzazione ex art. 20 c.1 D.Lgs n.75/2017	Entro agosto 2020
Amministrativa	C1	1	<i>Istruttore amministrativo Sistema Informativo</i>	Tempo Indeterminato	Stabilizzazione ex art. 20 c.1 D.Lgs n.75/2017	Entro agosto 2020
Finanziaria		1	Consulente Resp.le economico finanziario	Incarico Consulenza	Procedura selettiva Art. 110 TUEL	Entro agosto 2020
		1	Consulente del lavoro	Incarico Consulenza	Affidamento servizio	Entro agosto 2020
		1	Revisore dei conti	Incarico Consulenza	Incarico diretto	Maggio 2020
Amministrativa		1	Consulente funzionario amministrativo (ITIA)	Incarico esterno conferito da altro soggetto	/	Non definito
		1	Consulente Segretario amministrativo (ITIA)	Incarico esterno conferito da altro soggetto	/	Non definito
Legale		1	Esperto legale	Incarico Consulenza	Affidamento servizio	Entro agosto 2020
Tecnica		1	Consulente sociologo (ITIA)	Incarico esterno conferito da altro soggetto	/	Non definito

**- Sostegno finanziario per l'anno 2020 a copertura del fabbisogno del personale**

La copertura della spesa programmata sul personale, per il 2020, è così ripartita tra finanziamento aggiuntivi non ordinari e finanziamenti da fondi strutturati:

N.	Personale al Completo	copertura su finanziamenti aggiuntivi	copertura su fondi strutturati (FUA)
1	Direttore Generale		X
1	Revisore dei Conti		X
1	Responsabile economico-finanziario		X
1	Consulente del lavoro		X
1	Funzionario direttivo sociologo		X
5	Funzionari direttivi assistente sociale		X
1	Funzionario Psicologo		X
1	Istruttore contabile		X

1	Istruttore amm.vo sis		X
1	Consulente Esperto Legale		X
1	Consulente funzionario amministrativo	X	
1	Consulente segretario amministrativo	X	
1	Consulente sociologo	X	

La spesa per l'intero triennio è totalmente coperta da fondi nazionali e regionali, oltre che da finanziamenti a valere sul POR Campania (ITIA e SVOLTE).

La **spesa programmata per il 2020** è inferiore rispetto alle successive due annualità poiché il personale da stabilizzare a tempo indeterminato sarà assunto a far data dal 1 agosto 2020, il direttore generale è stato assunto dal 29 gennaio 2020 e le altre figure professionali esterne, anch'esse sono incaricate nel secondo trimestre, pertanto la spesa prevista, comprensiva degli oneri riflessi, è la seguente:

<b>SPESA TOTALE PERSONALE ANNO 2020</b>	<b>€ 166.904,63</b>
---	---------------------

La **spesa programmata a partire dal 2021**, riferita all'intera annualità, comprensiva degli oneri riflessi, è la seguente:

<b>SPESA TOTALE PERSONALE DALL'ANNO 2021</b>	<b>€ 323.883,60</b>
--	---------------------

## RIFERIMENTI NORMATIVI

### Programmazione

L'Art. 6 del D.lgs. n. 165\2001 prevede che *"Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle **dotazioni organiche** sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 9 ... Per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. Ogni amministrazione procede adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento. Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la **programmazione triennale del fabbisogno di personale** di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997. n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale .. . Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette".*

Il D.Lgs. 18.08.2000, no 267 all'art. 91, detta disposizioni in materia di assunzioni e di programmazione

triennale del fabbisogno di personale ed al successivo art. 92, lo comma, dispone testualmente: "Gli enti locali possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato, pieno o parziale, nel rispetto della disciplina vigente in materia. I dipendenti degli enti locali a tempo parziale, purché autorizzati dall'amministrazione di appartenenza, possono prestare attività lavorativa presso altri enti";

Per l'applicazione della normativa di cui sopra si può evidenziare la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per il Personale delle Pubbliche Amministrazioni e Ministero dell'economia e delle Finanze, Dipartimento della RGS Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico - U.P.P.A. (circolare Prot.

DFP/14115/05/1.2.3.1 Roma 11 aprile 2005), secondo la quale *"Dopo aver individuato la nuova spesa massima sulla base della quale poter rideterminare la propria **dotazione organica**, le amministrazioni dovranno comunque provvedere sulla base della rilevazione dei propri **effettivi fabbisogni** come previsto, in particolare, dall'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001"*.

Al riguardo si rinvia alla circolare n. 1 del 4 marzo 2004 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella P.A. Dipartimento Funzione Pubblica - con oggetto rideterminazione delle dotazioni organiche 04/03/2004 (Circolare n. 1/2004 UPPA).

Ai sensi poi dell'art. 34-bis del D.lgs. n. 165/2001 *"Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ... prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e le strutture regionali e provinciali di cui all'articolo 34, comma 3, provvedono, entro quindici giorni dalla comunicazione, ad assegnare secondo l'anzianità di iscrizione nel relativo elenco il personale collocato in disponibilità ai sensi degli articoli 33 e 34'.*

### **Costi del personale e limiti assunzionali**

L'Art. 3, comma 121, Legge n. 244/2007 recita: *"All'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Eventuali deroghe ai sensi dell'articolo 19 comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, devono comunque assicurare il rispetto delle seguenti condizioni:*

*a) che il volume complessivo della spesa per il personale in servizio non sia superiore al parametro obiettivo valido ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario, ridotto del 15 per cento;*

*b) che il rapporto medio tra dipendenti in servizio e popolazione residente non superi quello determinato per gli enti in condizioni di dissesto, ridotto del 20%».*

La Legge 27.12.2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) e, in particolare, il comma 562 dell'articolo unico, che recita testualmente *"Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558"*, così come modificato dal comma 11 dell'art. 4-ter, D.L. 2 marzo 2012, n. 16, nel testo integrato dalla legge di conversione 26 aprile 2012, n. 44.

Il comma 79 e 121 dell'articolo 3 della Legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria 2008), i quali disciplinano in materia di assunzioni presso gli enti locali, prevedendo specifiche disposizioni per il rispetto dei limiti di spesa, facendo salva la possibilità di avvalersi, comunque, di personale di altre amministrazioni anche per esigenze temporanee.

L'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 4/2006, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge n.80/2006, dal precitato comma 79, art. 3 della stessa legge n. 244/2007, e, da ultimo, dal l'art.49 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133, in materia di assunzioni a tempo determinato e per esigenze temporanee ed eccezionali da parte delle pubbliche amministrazioni.

L'art. 1, commi 424 e seguenti, della Legge 23.12.2014 n. 190 (legge di stabilità per l'anno 2015) a mente del quale le Regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano, a pena di nullità, le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie del personale di area vasta.

La Circolare n. 1/2015 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione e del Ministro per gli affari regionali e le autonomie contenente linee guida per l'attuazione delle disposizioni in materia di personale contenuti nei citati commi 424 e seguenti della legge di stabilità 2015.

La legge di bilancio dello Stato n. 205 del 27 dicembre 2017, con l'articolo 1, comma 195, potenzia 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. 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.

### Assunzioni a tempo parziale

L'Art. 4 CCNL 14.9.2000 comma 1 recita: *"Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:*

- a. assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;*
- b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati'.*

Al comma 2: *"Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, con esclusione delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità preventivamente individuate dagli enti. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità".*

Al comma 3: *"Gli enti, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, previa informazione seguita da incontro, individuano i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale nel rispetto dei criteri definiti nel precedente comma 2 e nell'art. 5, comma 1, del presente CCNL. Gli stessi posti vengono prioritariamente coperti sulla base delle richieste presentate dal personale in servizio di pari categoria e profilo e, per la parte che residua, mediante assunzione secondo le procedure selettive previste dai regolamenti degli enti".*

### Assunzioni flessibili

✚ D.L. 90/2014

✚ Corte Conti Campania no 232/2014

- ✚ Corte Conti Sez. Autonomie no 2/2015
- ✚ Art. 36, comma 1, D. Lgs. 165/2001
- ✚ Circolare Funzione Pubblica no 5/2013

### **Mobilità**

D.L. 90/2014, art. 4 comma 5 e art. 5 (modifiche all'art. 34, comma 6, del D.Lgs. 165/2001).

### **Legge stabilità 2015: riassorbimento del personale in sovrannumero degli enti di area Vasta**

ART. 1, COMMA 424

f.p. circolare n. 1/2015

Corte Conti Autonomie Delibera n. 19 del 16 giugno 2015

Deroghe per i profili non presenti negli enti di area vasta (DPCM del 14.09.2015)

### **Jobs act (legge 183/2014)**

Art. 7, comma 6, del D. Lgs. 165/2001

D. Lgs. 81/2015: Divieto dal 1 o gennaio 2017 di stipulare contratti di collaborazione

### **Assunzioni a tempo determinato**

D. Lgs. 81/2015: artt. 19 - 27

### **Comandi e scavalchi**

Art. 14 del CCNL 22 gennaio 2004

Parere UPPA n. 29\08.

### **Riserva**

Parere UPPA n. 2\2008.

### **Riserva disabili**

Art. 3 Legge n. 68 del 99 comma 1. *"I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura:*

*a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;*

*b) due lavoratori~ se occupano da 36 a 50 dipendenti;*

*c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti".*

### **Profili professionali**

Il CCNL sottoscritto in data 31.03.1999 relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto delle Regioni- Autonomie Locali;

Il CCNL sottoscritto in data 1.04.1999 relativo al quadriennio normativa 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999 e nel CCNL successivo del 14 settembre 2000 e del CCNL sottoscritto in data 05.10.2001 biennio economico 2000/2001;

Regione Campania Deliberazione N. 2843\2003 "Approvazione delle figure professionali sociali della Regione Campania".

## Capitolo 8

### RELAZIONE AL BUDGET TRIENNALE 2020 – 2022 Bilancio 2020

Rispetto alla programmazione approvata con l'ultimo Piano di Zona relativo alla III annualità del III PSR il budget relativo alla I annualità del IV PSR presenta un incremento degli stanziamenti, passando da una precedente previsione di € 1.400.000,00 (FUA 2019) a € 1.250.000,00 nel 2020, considerando, però che quest'ultimo importo è riferito ad un periodo di programmazione di soli 6 mesi, mentre a partire dal 2021 la previsione tra entrate ed uscite è di circa € 1.900.000,00, come da **scheda Budget previsionale 2020-2022** che si allega al presente Piano Programma

L'incremento del budget, a partire dalla programmazione della III annualità del III PSR scaturisce dai seguenti fattori:

- Il nuovo finanziamento PAIS che subentra al fondo PON Inclusione la cui spesa per il personale iniziata nel 2017 terminerà a luglio 2020;
- La disponibilità della Quota servizi del Fondo povertà istituita con il DLgs n. 147/2017 e assegnata dicembre 2018 non ancora utilizzato dall'Ambito ex art. 30 TUEL sommata al Fondo Povertà determinato per il 2019, ammontante complessivamente ad € 253.020,66;
- L'incremento del Fondo Nazionale per le Politiche Sociali che passa dai 189.225,38 euro del 2018 ai 271.834,84 euro previsti nel riparto 2019 e programmato per il 50% sulla spesa destinato ai micro nidi e una destinata all'integrazione delle rette per le Comunità alloggio psichiatriche.
- L'incremento di circa 20.000,00 euro sul riparto del Fondo MIUR 2019 rispetto al 2018 e inserito nella prossima programmazione 2019, non ancora presentata, per un importo di € 176.123,74.
- Il progetto ITIA la cui attività programmata potrà essere avviata già dalla prima annualità dal Consorzio sociale AGORA' S10, per un durata di 30 mesi ed un finanziamento pari ad € 616.546,39.
- Il progetto SVOLTE il cui importo di 64.000,00 euro potrà essere gestito nel prosieguo dei 18 mesi previsti direttamente dal Consorzio Sociale AGORA' S10, subentrando al comune capofila ex art. 30 TUEL;
- La previsione di entrata riferita alla premialità regionale per gli Ambiti trasformati in Aziende speciali/Consorzi/Unioni di Comuni, quantificata in € 56.310,27;

A queste risorse si possono prevedere ulteriori finanziamenti già destinati all'Ambito S3 ex S10 relativi al recupero di fondi FNA a valere sul POR Campania e alle risorse provenienti da residui del FNPS riscritti in bilancio da parte della Regione Campania.

Si possono prevedere, in aggiunta, le economie di spesa prodotta dalla sensibile contrazione della spesa per servizi residenziali, accertata in via definitiva a fine 2018, inserita nella programmazione 2019, nonché le eventuali risorse da trasferire al Consorzio Sociale AGORA' S10 da parte del Comune capofila a seguito di specifica ricognizione in fase di realizzazione da parte del Capofila.

Tuttavia risultando ancora in essere vincoli contrattuali che vedono coinvolto il comune di Palomonte, in quanto comune capofila, si ritiene opportuno la possibilità di concludere i pagamenti in atto per servizi in fase di ultimazione direttamente da parte del Comune di Palomonte, che avrà cura di predisporre successivamente un rendiconto dei pagamenti effettuati, a chiusura del quale, si provvederà al trasferimento della eventuale somma residua<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Cfr. "Attestazione trasferimento risorse dal Comune capofila dell'Ambito S3 ex S10 al Consorzio Sociale AGORA'S10", a cura del Responsabile dell'Area Finanziaria del Comune di Palomonte, Rag. Ernesto Cruoglio.

In corso d'anno perverranno all'Azienda ulteriori risorse regionali e nazionali dedicate, per le quali sono ancora in corso le procedure di riparto e di assegnazione. Tutto questo consentirà nel corso del 2021 il potenziamento generale del sistema territoriali dei servizi socio-assistenziali e sociosanitari.

### **Budget 2020-2021**

Il budget 2021-2022 si attesta su una cifra media di € 1.860.000,00, circa € 500.000,00 in più del budget programmato nel 2018. Ad una riduzione determinata sostanzialmente dal venir meno dei Fondi PON Inclusion e dei Fondi PAC, si prevede viceversa una crescita progressiva del Fondo povertà quota servizi e del finanziamento del Progetto ITIA che consente di infrastrutturare il cosiddetto "**Centro territoriale di inclusione**" con l'apporto di personale aggiuntivo. Bisognerà verificare inoltre se e in che misura saranno rifinanziati il fondo PAC e i servizi specialistici come il CAV, l'assistenza specialistica agli alunni disabili e le prestazioni socio sanitarie. La previsione del budget triennale assicura comunque la copertura totale del costo del personale e dei servizi essenziali.

### **Conclusione**

Il prossimo triennio si presenta denso di novità, in particolare per l'attivazione e la gestione dei **Patti per l'inclusione sociale** per i beneficiari del Reddito di Cittadinanza. Con l'introduzione di questa nuova misura l'impianto organizzativo delineato dal DLgs. 147/2017 è stato solo parzialmente modificato. Da una prima lettura della nuova normativa, restano in vigore sia la quota servizi del fondo povertà sia la funzione dei servizi sociali degli ambiti territoriali. Nel contempo si prevede un rafforzamento del FNA e del fondo MIUR per la prima infanzia. Resta infine in vigore il **Fondo nazionale politiche sociali** che sempre più andrà a finanziare i servizi per i minori e le responsabilità familiari e il **Fondo regionale**. La struttura organizzativa degli Ambiti Territoriali e, nel caso dell'Ambito S3 ex S10, l'Azienda speciale consortile AGORA' S10, in questo nuovo triennio assumerà dimensioni più stabili, trasformando la quasi totalità dei rapporti di lavoro dal tempo determinato al tempo indeterminato, con effetti positivi in termini di continuità e qualità dei servizi e di maggiore capacità di governo del sistema territoriale dell'offerta.

## ALLEGATI