



**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**

---

## **AGGIORNAMENTO PIANO PROGRAMMA (DUP) DELL'AZIENDA SPECIALE CONSORTILE "AGORA' S10"**

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE  
PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI**

**BILANCIO DI PREVISIONE 2022  
BUDGET TRIENNALE 2022 - 2024**

# Sommario

Capitolo 1 .....	
Profilo di Comunità S3exS10.....	3
1.1 Premessa .....	3
1.2 I numeri del contesto .....	5
1.3 Gli indicatori di lettura dell'andamento demografico e sociale del territorio .....	8
1.4 Posizione geografica dell'Ambito .....	10
1.5 Distanze dei Comuni dalle maggiori strutture sociali della Valle del Sele e del Tanagro (Chilometri) .....	11
1.6 Distanze dei Comuni da centri di interesse pubblico (sedi INPS-INAIL_Centro per l'Impiego).....	11
CAPITOLO 2 .....	
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. Soddiscamento della domanda espressa (interventi già offerti sul territorio) .....	14
2.1.4. Presenza di reti costruite tra i diversi attori istituzionali e non .....	15
CAPITOLO 3 .....	
3 Analisi finanziaria (entrate e spese) .....	17
CAPITOLO 4 .....	
4. Strategie per il futuro .....	18
4.1 Sistema dei servizi oltre il Covid 19.....	18
4.2 Integrazione con il sistema socio sanitario.....	19
4.3 Povertà e inclusione sociale.....	19
4.4 Prevenzione ed interruzione del circolo vizioso dello svantaggio sociale .....	19
4.5 Promozione e sviluppo sociale del territorio.....	19
CAPITOLO 5 .....	
5 L'assetto istituzionale del Piano di Zona: Obiettivi futuri e modalità di attuazione .....	21
CAPITOLO 6 .....	
6. Il Consorzio Sociale "AGORA' S10" .....	23
6.1 Finalità e scopi .....	23
6.2 Gli organi .....	24
CAPITOLO 7 .....	
7. Programma del Fabbisogno del personale relativo al triennio 2021/2023 e dotazione organica.....	28
7.1 Normativa di riferimento .....	28
7.2 Modifica fabbisogno del personale e proposta di nuova DOTAZIONE ORGANICA dell'Azienda speciale consortile, denominata Consorzio Sociale Agorà S10 .....	33
7.3 Proposta organizzativa.....	33
7.4 Ruoli confermati .....	35
7.5 Ruoli da ricoprire con nuove assunzioni.....	36
ALLEGATI - Schede budget triennale 2022 – 2024 Bilancio 2022 .....	42

## Capitolo 1

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

#### 1.1 PREMESSA

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

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

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

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

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

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

Infine resta da completare la rete territoriale dei servizi, prevedendo l'istituzione del Centro territoriale per la famiglia, della rete di contrasto alla povertà e i servizi domiciliari per anziani e disabili.

Con la definizione-aggiornamento del piano-programma, del budget economico triennale, del piano degli indicatori di bilancio, del piano triennale del fabbisogno e del piano triennale delle assunzioni è stata portata a conclusione la fase istitutiva dell'Azienda che si è conclusa con la sottoscrizione dei Contratti di servizio.

Si conferma che 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. 21.274 al 1/01/2021**);

- 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 2021

COMUNI	EUROPA	AFRICA	AMERICA	ASIA	apolidi	TOT.
Buccino	66	14	4	1	0	85
Castelnuovo di Conza	29	16	0	0	0	45
Colliano	40	16	2	0	1	59
Laviano	40	1	2	1	0	44
Palomonte	60	44	1	20	0	125
Ricigliano	8	0	1	0	0	9
Romagnano al Monte	21	0	0	0	0	20
San Gregorio Magno	33	9	3	7	0	52
Santomenna	0	4	2	0	0	6
Valva	7	0	2	0	0	9

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

Inoltre, un aspetto rilevante per favorire processi di sviluppo economico e sociale della comunità è costituito dalla presenza di un'area archeologica di pregio che è l'antica 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

SITUAZIONE OCCUPAZIONALE AMBITO S3 ex S10					
	Settore primario	Settore secondario	Settore terziario		Totale
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	Superficie territoriale Km <sup>2</sup>	N° Anziani > 65 anni	N° Minori da 0-17 Fonte	N° Nuclei familiari 31.12.01	Pop Resid. 0-64
--------	-------------------	---	----------------------	-------------------------	------------------------------	-----------------

		ISTAT 2001	Fonte ISTAT	Fonte ISTAT 2001	ISTAT 2001	Fonte ISTAT 2001	FORNITORE 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 IV PSR, risultava essere pari a 21.695 abitanti. (Fonte dati Demo Istat 2020).

Tab. 4) Popolazione residente per Comuni e classi di età al 1 gennaio 2021

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	242	229	<b>471</b>	1490	1403	<b>2893</b>	586	747	<b>1333</b>	<b>4697</b>
Castelnuovo di Conza	26	24	<b>50</b>	199	182	<b>381</b>	79	86	<b>165</b>	<b>596</b>
Colliano	226	217	<b>443</b>	1094	1111	<b>2205</b>	349	439	<b>788</b>	<b>3436</b>
Laviano	105	80	<b>185</b>	402	450	<b>852</b>	163	160	<b>323</b>	<b>1360</b>
Palomonte	277	265	<b>542</b>	1205	1190	<b>2395</b>	417	433	<b>850</b>	<b>3787</b>
Ricigliano	37	42	<b>79</b>	325	317	<b>642</b>	153	195	<b>348</b>	<b>1069</b>
Romagnano al Monte	18	21	<b>39</b>	128	130	<b>258</b>	30	58	<b>88</b>	<b>385</b>
San Gregorio Magno	235	233	<b>468</b>	1215	1223	<b>2438</b>	491	607	<b>1098</b>	<b>4004</b>
Santomenna	21	22	<b>43</b>	143	104	<b>247</b>	44	71	<b>115</b>	<b>405</b>
Valva	95	96	<b>191</b>	513	489	<b>1002</b>	164	178	<b>342</b>	<b>1535</b>
<b>Totale</b>	<b>1282</b>	<b>1229</b>	<b>2511</b>	<b>6714</b>	<b>6599</b>	<b>13313</b>	<b>2476</b>	<b>2974</b>	<b>5450</b>	<b>21274</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

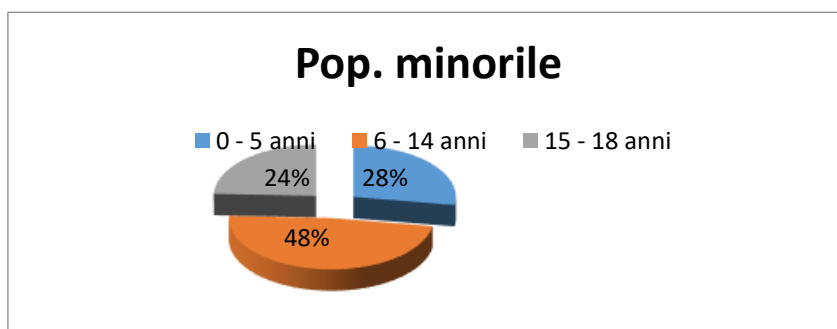
COMUNI	POPOLAZIONE RESIDENTE							
	1971	1981	Variazione		1991	2001	Variazione	
			Assoluta	%			assoluta	%
BUCCINO	6357	6145	-212	-3,33	5926	5.659	-267	-4,72
CASTELNUOVO DI CONZA	1036	1014	-22	-2,12	1159	966	-193	-19,98
COLLIANO	4224	3857	-367	-8,69	3997	3830	-167	-4,36
LAVIANO	2240	1698	-542	-24,2	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>

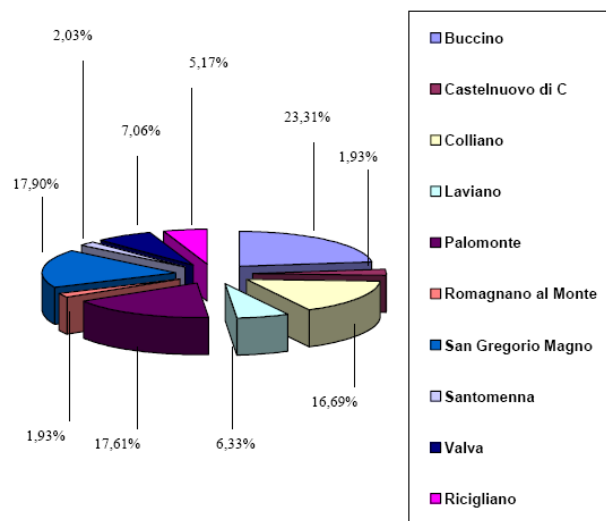
Oltre all'evidente decremento della popolazione, l'aspetto che colpisce maggiormente, osservando i dati, è la consistenza rilevante della popolazione anziana, che rimanda al fenomeno dell'invecchiamento della popolazione. Tale fenomeno è determinato dall'opposta evoluzione che contraddistingue da molti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

Relativamente alle diverse fasce di età, al 1 gennaio 2021, il 62,57% della popolazione territoriale risulta compresa nella fascia d'età 15-64, il 11,80% in quella 0-14 ed infine, il 25,61% 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 25,61% (un punto in più rispetto al 2020) 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.

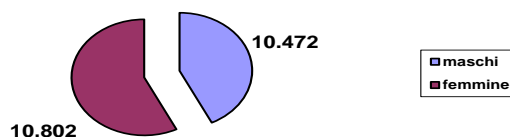
Dividendo poi il dato riferito alla popolazione totale compresa tra 0 e 18 in tre fasce di età 0-5, 6-14, e 15-18 (i cui valori assoluti sono rispettivamente di 978, 1.527, 760) la situazione è la seguente:



La fascia di popolazione compresa fra 15 e 18 anni ammonta a 760 e corrisponde al 3,57 % 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 ultrasessantatreenne (al 2021).



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	1282	12,24	1229	11,38	2511	11,80
DA 15 A 64 ANNI	6714	64,11	6599	61,09	13313	62,58
> 64 ANNI	2476	23,64	2974	27,53	5450	25,62
<b>TOTALE</b>	<b>10472</b>	<b>100</b>	<b>10802</b>	<b>100</b>	<b>21274</b>	<b>100,00</b>

Fonte: elaborazione su dati Demo Istat 2021

### 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 58% e l'indice di vecchiaia che si attesta sui 212 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 = 21.274 abitanti (al 01.01.2021)
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 abitanti per Km<sup>2</sup></b>

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 presente 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 presente 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 presente 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
<b>Indice di Vecchiaia = 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 all'Ambito territoriale comprendente i 10 Comuni del Piano di zona S3 ex S10.

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

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

A 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 giustificare la realizzabilità e le previsioni di validità per l'intera popolazione del Distretto S3 ex S10.

Negli ultimi 24 mesi di attività riferiti al periodo intercorrente tra la I e la II annualità del IV PSR (Piano Sociale Regionale 2019/2021) i dati riferiti alle **attività svolte dal Servizio Sociale Professionale e del Segretariato sociale**, hanno fatto registrare un sensibile aumento delle richieste da parte dei cittadini del territorio, anche a causa del Covid e delle relative misure di sostegno attivate dalla Regione Campania, distinti per tipologia di prestazioni e che caratterizzano specificamente il servizio di Welfare d'accesso a cui si aggiungono le cosiddette "*prese in carico*", determinate da appositi progetti personalizzati a valere in particolare sugli interventi di contrasto alla povertà, nonché sulle misure di sostegno alla non autosufficienza.

#### 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 nuclei familiari in stato di indigenza che sono aumentati proprio grazie alla pandemia sia per esigenze di natura economica e sia per esigenze più legate alla condizione psicologica e relazionale, insieme alla fascia riferita specificamente ai cittadini anziani e le persone con disabilità, la cui richiesta è indirizzata prevalentemente al sostegno economico (assegni di cura) e agli interventi di natura domiciliare (ADI e ADS). Nello specifico la natura della domanda è focalizzata sulla gestione domestica e le cure personali, sia per le persone non autosufficienti che per gli anziani soli.

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

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

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

### 2.1.3 Soddisfacimento della domanda espressa (interventi attivati sul territorio)

Il grado di soddisfacimento della domanda, pur essendo esteso al maggior numero possibile di richiedenti, risulta sottodimensionato ed insufficiente a garantire un adeguato standard assistenziale. In particolare nell'ultimo triennio il Piano di Zona ex S10 (ex art. 30) ha investito la quasi totalità delle risorse nella copertura dei livelli essenziali di assistenza, garantendo **l'Assistenza Socio sanitaria integrata residenziale per circa 15 utenti ricoverati in RSA ed altre strutture ad alta intensità; l'assistenza residenziale a circa 32 utenti in strutture a bassa soglia e ad alta soglia (Comunità Alloggio ex DGR 666), l'accoglienza in protezione di n. 4 donne vittime di violenza con i rispettivi figli.**

In particolare, a causa **dell'emergenza Covid 19**, molti interventi sono stati organizzati ed accompagnati in maniera temporanea e straordinaria come ad es. **i Bonus disabili con l'erogazione di n. 87 bonus e il fase con l'erogazione di n. 160 bonus, ai quali si aggiungono altri n. 17 bonus liquidati con fondi residui FNPS.** L'accesso al bonus per i caregivers, non ancora liquidato dalla Regione Campania.

Attraverso il **FNA 2019** sono stati erogati **Assegni di cura a favore di n. 57 utenti** in situazione di disabilità gravissima e grave per un totale di € 350.664,00

Relativamente alle **prestazioni semiresidenziali diurne per i disabili (il CSP "C'era L'Acca" che può accogliere fino a n. 15 utenti) e l'assistenza specialistica (per n. 35 alunni disabili)** a causa dell'emergenza Covid 19 ed a seguito del susseguirsi dei decreti di chiusura i servizi pur essendo stati programmati e completate le procedure di evidenza pubblica per la relativa gestione esternalizzata, risultano ancora in fase di realizzazione.

Fino al 2020 è stata garantita, in continuità con l'Ambito, la **distribuzione mensile di n. 100 pacchi alimentari forniti dal Banco alimentare.** Il servizio riprenderà con la gestione affidata ai partner della rete territoriale per il contrasto alla povertà.

Complessivamente a partire dal 2017 ad agosto 2021 sono stati presi in carico **n. 148 nuclei familiari** per un **totale di 310 persone**, attraverso **le azioni di accompagnamento al SIA/RE.I./RdC.**

Inoltre il Consorzio Sociale AGORA' S10 si è impegnato a **promuove il Servizio Civile Volontario**, attraverso una apposita convenzione stipulata con l'Ente iscritto all'Albo nazionale "Coop. Sociale IL SENTIERO", dal 2021 in poi per l'avvio di n. 4 volontari.

Inoltre, a seguito di convenzione con l'Agenzia per il Lavoro "Mestieri Campania" è stata completata una procedura per l'attivazione di GARANZIA GIOVANI a favore di n. 2 tirocinanti in situazione di svantaggio, la cui selezione risulta in fase di completamento.

#### 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.

Le ultime co-progettazioni 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, attualmente coordinati dal Consorzio Sociale AGORA' S10, a seguito di accordo con il Comune Capofila di Palomonte.

**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.

Tra il 2020 e il 2021 il Consorzio Sociale AGORA' S10 ha promosso e partecipato a numerosi partenariati, tra i quali:

- 1) *Convenzione con Ente iscritto all'Albo nazionale del Servizio Civile per l'iscrizione del Consorzio quale sede di servizio civile – settembre 2020;*
- 2) *Convenzione per la presa in carico, l'accoglienza e la tutela di minori e di donne con minori, con la Società Cooperativa Sociale "Il Sollievo" con sede legale in Viale Europa n.3, 84012 - Angri (SA) – novembre 2020;*
- 3) *Convenzione per la presa in carico, l'accoglienza e la tutela di donne vittime di violenza, con la Cooperativa Sociale "Città della luna" con sede legale alla Via Tanagro n.12 – ottobre 2020;*
- 4) *Convenzione per la presa in carico, l'accoglienza e la tutela di minori e di donne con figli minori, con la Società Cooperativa Sociale "Spes Unica" con sede legale alla Via Gaetano Genovese n.10, 85025 - Eboli (SA) – novembre 2020;*
- 5) *Accordo di collaborazione con l'Università degli Studi di Salerno – Centro di documentazione nuove migrazioni (Ce.Do.M.) – Ottobre 2020;*
- 6) *Accordo di collaborazione per l'organizzazione e la realizzazione dell'evento: "LA SOLIDARIETA' NON E' UN PACCO" finalizzato alla distribuzione di pacchi/regalo natalizi e calze della befana per i bambini e le famiglie del territorio "Alto Sele-Tanagro", con l'A.I.C. provinciale, il Patronato INPAL, la Cooperativa di Comunità "Le Ali al nostro territorio", Ass.di Volontariato "Il Costone", L'Associazione Nazionale Carabinieri - Sezione di Buccino e l'"A.N.C.P. G. Matteotti Onlus", – dicembre 2020 – dicembre 2021;*
- 7) *Convenzione per la realizzazione di tirocini curriculari con l'Università degli Studi di Napoli Federico II – Gennaio 2020;*
- 8) *Convenzione per la realizzazione di tirocini formativi extracurriculari. con l'Università degli Studi di Salerno – Dipartimento di Scienze Economiche e statistiche – ottobre 2020;*
- 9) *Protocollo d'Intesa con l'Università degli Studi di Salerno – Osservatorio Politiche Sociali, quale partner del Master di I livello in "Management del welfare territoriale" – ottobre 2020;*
- 10) *Convenzione con l'Università degli Studi Suor Orsola Benincasa per attività di tirocini*

*professionalizzanti;*

- 11) *Approvazione Protocollo d'Intesa per la costituzione di un partenariato di Rete finalizzato alla realizzazione di azioni coordinate di prossimità e pronto intervento sociale per il contrasto alla povertà e al disagio sociale sul territorio dell'Alto Sele e del Tanagro (sottoscrizione con i partner CRI comitato di Serre, ADV VITA di Palomonte, ACLI Athena, di Palomonte - marzo 2022);*
- 12) *Convenzione per la co-progettazione tra il Consorzio Sociale AGORA' S10 e l'Associazione ACLI Athena APS a supporto di iniziative sociale, culturali e aggregative (Novembre 2021)*
- 13) *Convenzione per la presa in carico, l'accoglienza e la tutela delle donne esposte alla minaccia di violenza fisica, psichica e sessuale (marzo 2022), finalizzata alla apertura di una Casa rifugio per donne vittime di violenza;*
- 14) *Ampliamento convenzione con UNISA -DISES per tirocini formativi extracurricolari (novembre 2021)*
- 15)

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

- 1) Adesione al progetto Cross Learning, nell'Ambito del FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE – settembre 2020
- 2) Adesione partenariato bando “Comincio da zero” promosso da Fondazione con il Sud, in collaborazione con il Consorzio LA RADA di Salerno – ottobre 2020;
- 3) Adesione partenariato per la partecipazione al bando “Educare in Comune” in partenariato con i Comuni di Buccino e Palomonte – febbraio 2021;
- 4) Adesione partenariato per la partecipazione al bando “Rigenerazione urbana” proposto dal Consorzio LA RADA di Salerno e dal Comune di Palomonte (Avviso pubblico regionale di cui al D.D. n.67 del 23.06.2020 “Co-housing” – ottobre 2020;
- 5) Adesione partenariato finalizzato alla presentazione di un progetto nell'ambito dell'Avviso pubblico per il finanziamento di progetti di rigenerazione urbana attraverso attività culturali e creative LIVING LAB - III Edizione Costruire spazi di prossimità, emanato dalla Direzione Generale Creatività Contemporanea (DGCC) del Ministero per i Beni e le Attività Culturali e per il Turismo (MiBACT), promosso dalla Fondazione “Luigi Gaeta” di Eboli (SA) – Progetto “N.A.M. Narrare l'Appennino Meridionale” - febbraio 2021;
- 6) Adesione al programma GARANZIA GIOVANI II Fase, in convenzione con l'Agenzia per il Lavoro “Mestieri Campania” – marzo 2021.
- 7) Adesione alla proposta di partenariato per il bando PNRR sulle povertà educative – gennaio 2022;
- 8) Adesione a più partenariati nell'ambito del PNRR - Missione 1 – Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura, Componente 3, Cultura 4.0 (M1C3). Misura 2 “Rigenerazione di piccoli siti culturali, patrimonio culturale, religioso e rurale”, Investimento 2.1: “Attrattività dei borghi storici”, finanziato dall'Unione europea – NextGenerationEU (marzo 2022);
- 9) Partecipazione in partenariato con il Comune di Salerno ai bandi ministeriali del PNRR MISURA 5 “Inclusione e Coesione”, Componente 2 “Infrastrutture Sociali, Famiglie, Comunità e Terzo Settore”, Sottocomponente 1 “Servizi Sociali, Disabilità e Marginalità Sociale”, Investimento 1.1 - Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione degli Anziani Non Autosufficienti, Investimento 1.2 - Percorsi di Autonomia per persone con disabilità, Investimento 1.3 - Housing Temporaneo e Stazioni di Posta, Finanziato dall'unione Europea – Next Generation Eu. Linee di Investimenti (1.1.2 - 1.1.3 - 1.1.4 - 1.3.1 - 1.3.2) - (marzo 2022)



## Capitolo 3

### 3. PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA (ENTRATE E SPESE)

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

Le entrate derivano dalle seguenti fonti:

- 1) Fondi comunali (FC);
- 2) Fondo nazionale politiche Sociali (FNPS);
- 3) Fondo Regionale (FR);
- 4) Fondo nazionale non autosufficienza (FNA);
- 5) Fondo PON Inclusione;
- 6) Fondi piano azione e coesione (PAC);
- 7) Fondo povertà - quota servizi;
- 8) Fondi MIUR-SIEI;
- 9) Fondo Solidarietà Comunale
- 10) Altri fondi pubblici;
- 11) Fondi provenienti da sponsorizzazioni;
- 12) Fondi europei (FSE; FESR, PNRR, ecc.).

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

- 1) Spese funzionamento organi;
- 2) Spese per la gestione ordinaria (Ufficio di piano, manutenzione, utenze, imprevisti, ecc)
- 3) Spese per il personale;
- 4) Spese CCDI (P.O. e performance)
- 5) Spesa socio-sanitaria: domiciliare, diurna e residenziale;
- 6) Spesa per i servizi sociali domiciliari, diurni e residenziali;
- 7) Spesa per il contrasto alla povertà;
- 8) Spesa per la non autosufficienza (disabili gravi e gravissimi);
- 9) Spesa per l'acquisto di ausili e forniture.

In allegato il budget analitico triennale 2022-2024

## Capitolo 4

### 4. STRATEGIE PER IL FUTURO:

#### 4.1 Sistema dei servizi oltre il Covid 19

L'emergenza determinata dal COVID-19 ha rallentato notevolmente molte attività aziendali e ha sostanzialmente bloccato tutti i servizi non erogabili in regime di distanziamento fisico e sociale: centri polifunzionali per anziani, minori e disabili, servizi domiciliari, servizi educativi e assistenza specialistica per alunni disabili, trasporto disabili, asili nido. Alcuni sono stati progressivamente ripristinati, anche se in forma diversa, a partire dal mese di maggio 2021, altri sono stati attivati da settembre in poi. Ovviamente tutto ciò ha comportato uno slittamento dei tempi di spesa in parte riassorbibile con un parziale ampliamento dell'offerta.

Nel corso del primo anno e mezzo di attività, oltre a definire gli assetti organizzativi, funzionali e finanziari dell'Azienda Speciale Consortile AGORA' S10, si è lavorato alla realizzazione dell'infrastruttura territoriale multilivello dei servizi sociali (servizi per l'accesso e la presa in carico, servizi domiciliari, servizi diurni territoriali e servizi residenziali). Nonostante le forti criticità nei trasferimenti dei fondi stanziati, l'Azienda chiude questo primo anno di attività con i conti in ordine e con buone percentuali di rendicontazione, che testimoniano un buon livello di efficienza nella spesa.

In questo periodo è notevolmente cresciuta anche la capacità di fare rete e di programmare e progettare in un'ottica di comunità. Deve ancora migliorare il rapporto con l'A.G, in particolare quella minorile.

- Si è consolidata la collaborazione con il sistema sanitario territoriale e il sistema scolastico.
- Si è consolidato il rapporto con le organizzazioni sindacali e con il Terzo Settore.
- Deve decisamente migliorare il livello di collaborazione e di integrazione con i Centri per l'impiego.
- Sono in atto convenzioni con le varie Università della Campania per ospitare tirocini curriculari.

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

Va potenziata inoltre la capacità di spesa dei fondi nazionali e regionali, accentrandone ulteriormente la gestione. Vanno, infine, meglio regolamentati i rapporti con i Comuni consorziati, in particolare sul versante dei trasferimenti finanziari.

L'emergenza pandemica ha evidenziato la necessità di potenziare la rete territoriale integrata dei servizi socio-sanitari domiciliari e del pronto intervento sociale, al fine di garantire una costante vigilanza socio-sanitaria per tutti i soggetti in condizioni di forte vulnerabilità. A partire dal 2022 bisognerà fare in modo che i servizi si rechino a casa degli utenti e non viceversa.

Va infine potenziata la comunicazione e la trasparenza dedicando particolare attenzione al sito web e a tutti gli adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione.

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

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

#### **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. In tal senso ha avuto un ruolo fondamentale anche l'attivazione dei P.U.C. a livello di singoli Comuni per circa 60 percettori del RdC che hanno potuto impegnarsi in lavori di pubblica utilità, dimostrando che molto spesso la povertà non è una condizione "ricercata" ma è una sorte che può capitare anche alle persone più volenterose.

#### **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>.*

---

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

La prospettiva di sviluppo di un “welfare community” in una economia “liquida” post-moderna, induce a pensare anche ad un nuovo paradigma di sviluppo delle politiche sociali a livello locale, attraverso 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.

## 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 in materia sociale,

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 che afferiscono principalmente al Distretto sanitario locale nonché alla locale Comunità Montana "Zona Tanagro – Alto e medio Sele"; ;
10. favorire, dunque, una programmazione unitaria tra i Comuni tesa a valorizzare le specificità territoriali onde trasferire quei servizi che per caratteristiche proprie richiedono una maggiore flessibilità gestionale dentro contesti territoriali che coincidono con il nuovo soggetto di gestione associata.

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

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

Tali obiettivi 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 01/01/2021 (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>22.326 (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.

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

## Capitolo 7

### 1. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RELATIVO AL TRIENNIO 2021/2023 E DOTAZIONE ORGANICA

#### 7.1. Normativa di riferimento

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

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

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

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

1.b Gestione amministrativa

1.c Gestione contabile

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

#### 2. Area servizi front line

2.a Servizi per l'accesso

2.b Servizi per la presa in carico

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

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

In particolare:

- l'articolo 2, comma 13, ha sancito che "...il REI costituisce livello essenziale di prestazioni nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente...";
- l'articolo 5, comma 10, ha sancito che "... i servizi per l'informazione e l'accesso al REI e la valutazione multidimensionale, costituiscono livelli essenziali di prestazioni nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente...";
- l'articolo 6, comma 13, ha sancito che "...il progetto personalizzato e i sostegni in esso previsti costituiscono livelli essenziali di prestazioni nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente";
- l'articolo 7, comma 2, ha sancito che "... al fine di garantire l'attuazione dei livelli essenziali di prestazioni di cui agli articoli 5 e 6, una quota del Fondo povertà è attribuita agli Ambiti Territoriali delle regioni per il finanziamento degli interventi di cui al comma 1 ..." (segretariato sociale, servizio sociale professionale, tirocini finalizzati all'inclusione sociale, sostegno socioeducativo domiciliare e territoriale, assistenza domiciliare socio-assistenziale e servizi di prossimità, sostegno alla genitorialità e servizi di mediazione familiare, servizi di mediazione culturale, servizi di pronto intervento sociale);
- l'articolo 7, comma 3, ha fissato le quote degli stanziamenti da ripartire agli Ambiti territoriali per il triennio 2017-2019 e al comma 8) ha stabilito che "... per l'anno 2017, al fine di permettere un'adeguata sperimentazione del REI e di garantirne la tempestiva operatività mediante un rafforzamento dei servizi sociali territoriali, inclusi quelli di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale, sono attribuite alle regioni, a valere sul Fondo povertà, risorse pari a 212 milioni di € secondo i criteri di riparto e con le medesime modalità adottate per il Fondo nazionale politiche sociali, di cui all'articolo 20 della legge 328/00;
- l'articolo 13 attribuisce ai Comuni e agli Ambiti territoriali le funzioni territoriali per l'attuazione del REI.

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

La legge di bilancio dello Stato n. 205 del 27 dicembre 2017, con l'articolo 1, comma 195, potenziò gli stanziamenti previsti dall'articolo 7 del Decreto legislativo 147/2017, nel senso di

aumentare lo stanziamento per il 2018 da 262 a 297 milioni di €, per il 2019 da 277 a 347 milioni di € e “... a decorrere dal 2020, 470 milioni di € ...” annui.

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

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

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

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

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

- all'articolo 1, commi 1 e 1 bis, ha prorogato i termini per le stabilizzazioni di personale precario di cui all'articolo 20 del D.Lgs n. 75/2017 dal 31 dicembre 2017 al 31 dicembre 2020;
- all'articolo 5, comma 5 quater, ha disposto che “ *gli enti locali che hanno stipulato contratti a tempo determinato per le assunzioni di assistenti sociali e altro personale, ai sensi dell'articolo 1, comma 200, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, nonché per le assunzioni finanziate con le risorse del Programma operativo nazionale Inclusione, ai sensi dell'articolo 12, comma 12, del Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019 n. 26, nonché ai sensi dell'articolo 7, comma 7, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, per i patti per l'inclusione sociale, possono procedere alla proroga di tali contratti utilizzando le risorse già previste dal citato articolo 1, comma 200, della legge n. 205 del 2017, per un ulteriore periodo, fino a un massimo di ventiquattro mesi e comunque non oltre il periodo di vigenza della misura*”.

Relativamente alla possibilità di utilizzare le risorse del PON Inclusione o della “**Quota servizi del Fondo Povertà**” di cui all'articolo 7 del Decreto Legislativo n. 147/2017, per la copertura della spesa del personale, anche con l'emanazione della nuova normativa relativa al Reddito di cittadinanza, si era già espresso il Ministero del Welfare che con la Circolare D.G. Inclusione Div. 2, prot. n. 11812 del 22 novembre 2018, aveva già evidenziato che “ **... a valere sulla quota servizi del fondo povertà, possono essere rafforzati , come specificato dall'articolo 7 del Decreto Legislativo 147/2017, i servizi e gli interventi di seguito indicati.**

***I servizi per l'accesso, la valutazione e la progettazione:***

*a. il segretariato sociale, inclusi i servizi per l'informazione e l'accesso al REI;*

*b. il servizio sociale professionale per la presa in carico, inclusa la componente sociale della valutazione multidimensionale;*

*I sostegni da individuare nel progetto personalizzato:*

*a. tirocini finalizzati all'inclusione sociale...;*

*b. sostegno socio-educativo domiciliare o territoriale, incluso il supporto delle spese e del bilancio familiare;*

*c. assistenza domiciliare socio-assistenziale e servizi di prossimità;*

- d. sostegno alla genitorialità e servizio di mediazione familiare;
- e. servizio di mediazione culturale;
- f. servizio di pronto intervento sociale;
- g. Ai suddetti supporti devono essere aggiunti gli interventi afferenti alle politiche del lavoro, della formazione, sanitarie e sociosanitarie, di istruzione, abitative, e delle altre aree di intervento eventualmente coinvolte nella valutazione e progettazione, i cui costi gravano su fonti di finanziamento di competenza delle istituzioni.

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

Nel Piano sociale Regionale, 2019-2021, testualmente viene riportato "... si conferma anche per il triennio 2019-2021 il limite complessivo del 20% del FUA per l'utilizzo di personale esclusivamente presso l'Ufficio di Piano, il Servizio sociale professionale e il Segretariato sociale. Tale limite costituisce la somma complessiva del FUA che potrà essere utilizzata per l'impiego di figure esterne. Si ribadisce, infine, la necessità di dotare l'Ufficio di Piano di una dotazione di personale stabile, con almeno per le figure cardine, prevalenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato".

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

Pertanto, ai sensi della normativa vigente, riepilogando:

- a) le amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 36, comma 2, del D.Lgs. n. 165/01, possono effettuare reclutamenti di personale a termine per comprovate esigenze esclusivamente temporanee o eccezionali;
- b) non ci sono vincoli alle assunzioni di personale a termine con fondi europei;
- c) non ci sono vincoli di contenimento della spesa di personale per le aziende speciali anche consortili che gestiscono servizi sociali;
- d) la legge finanziaria dello Stato per il 2018 consente le assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali in deroga ai vincoli di contenimento della spesa per il personale al fine di dare attuazione agli adempimenti REI;
- e) il REI è stato sostituito dal Reddito di cittadinanza che a sua volta rappresenta un livello essenziale di prestazioni sancito dall'articolo 117 della Costituzione, finanziato in via permanente con fondi del bilancio dello Stato/Fondo Povertà (articolo 1, comma 95 della legge di bilancio dello Stato n. 215/20127). Quota parte del Fondo povertà è destinata al finanziamento in via permanente agli Ambiti Territoriali per il reclutamento delle figure professionali necessarie ad assicurare i servizi di cui agli articoli 5-6 e 7 del D.Lgs. n. 147 del 2017. Detti servizi, ascrivibili a una misura strutturale, livello essenziale di prestazioni, finanziata in via permanente dal bilancio dello Stato, non possono essere più considerati

- “temporanei ed eccezionali” e, pertanto, per il loro svolgimento e la loro erogazione è auspicabile personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- f) la legge di bilancio del 2021 n. 178 del 30 dicembre 2020, ha previsto un contributo di 40.000 € annui per ogni assistente sociale assunto a tempo pieno e indeterminato in numero eccedente il rapporto di 1 a 6500 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5000 abitanti e un contributo di 20.000 € annui per ogni assistente sociale assunto a tempo pieno e indeterminato in numero eccedente il rapporto di 1 a 5000 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4000 abitanti e ha consentito le assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando l'obiettivo del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui alla normativa vigente;
- g) nelle more dell'attivazione di dette procedure di reclutamento e al fine di assicurare comunque la continuità dei servizi in essere, il decreto legge 30 dicembre 2019 n. 162, convertito in legge n. 8 del 28 febbraio 2020, consente la proroga dei contratti a termine stipulati dagli enti locali per assicurare i servizi di cui al Reddito di inclusione e poi al reddito di cittadinanza e finanziati con Fondi PON Inclusione o quota servizi fondo povertà, fino a un massimo di ulteriori 24 mesi;

Oltremodo, l'Assemblea consortile con delibera 13 del 28.09.2021 ha approvato gli indirizzi di gestione del *Fondo di solidarietà comunale* previsto dal DPCM 01.07.2021 (G.U. n. 209 del 01.09.2021).

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

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

Il DPCM 1 luglio 2021 recante <<Obiettivi di servizio e modalità di monitoraggio per definire il livello dei servizi offerti e l'utilizzo delle risorse da destinare al finanziamento e allo sviluppo dei servizi sociali. (21A05173), pubblicato in GU n.209 del 1-9-2021>>, ha individuato gli obiettivi di servizio di ciascun Comune per l'anno 2021, attraverso il ricorso al fabbisogno standard monetario.

L'Assemblea, quindi, ha previsto l'utilizzo delle suddette risorse comunali per l'espletamento dei seguenti servizi/interventi di Ambito, da realizzarsi in ogni Comune consorziato, così come di seguito prospettato:

- A. Fondo di solidarietà comunale – legge di bilancio 2021 - incremento dotazione F.S.C. 2021 di 215,923 mln, sviluppo servizi sociali; art. 1, comma 449, lettera d-quinquies, L. 232 del 2016:
- un servizio socio-assistenziale di inclusione attiva, con attivazione di tirocini formativi in favore di disabili psichici (da espletarsi nelle attività di manutenzione ordinaria di spazi pubblici), il supporto di un gruppo appartamento per disabili psichici e il supporto e potenziamento della rete territoriale di contrasto alle povertà e ai disagi e della rete territoriale di contrasto alle violenze di genere e al bullismo (per euro **71.954,69**);
- B. Fondo di solidarietà comunale – legge di bilancio 2021 - incremento dotazione F.S.C. 2021 di 200 mln, asili nido; art. 1, comma 449, lettera d-quater, L. 232 del 2016:
- un potenziamento dell'offerta di Ambito dei servizi per la prima infanzia (Asili nido) nel rispetto dei fabbisogni standard per la funzione "Asili nido" approvati con apposito decreto ministeriale, secondo quanto previsto, da ultimo dall'articolo 30, comma 6, del

D.L. n. 41/2021 (c.d. decreto sostegni); con il medesimo decreto di ripartizione del Ministero dell'interno sono altresì disciplinati gli obiettivi di potenziamento dei posti di asili nido da conseguire con le risorse assegnate e le modalità di monitoraggio sull'utilizzo delle risorse stesse (per euro **88.762,01**).

C. Fondo di solidarietà comunale – risorse aggiuntive effettive – DPCM 01.07.2021 (tot. euro **120.486,43**):

- ampliamento di 6 ore settimanali per ciascun assistente sociale a T.I. tale da raggiungere il rapporto/incidenza di 1:6.094 abitanti (euro 40.000,00);
- ampliamento di 6 ore settimanali alle altre figure professionali specialistiche a T.I. necessarie per lo svolgimento del servizio (euro 30.000,00);
- incremento del numero di utenti serviti;
- il significativo miglioramento dei servizi sociali comunali quali:
- azioni di sostegno in favore di anziani autosufficienti e non autosufficienti, al fine di favorire la permanenza a domicilio (ADI, ADA, pasti a domicilio) – (euro 50.486,35).

In fase di attivazione, nel 2020, l'Azienda speciale Consortile per i servizi alla persona - Consorzio Sociale AGORA' S10 - ha reclutato mediante procedura di stabilizzazione con contratto a tempo indeterminato a tempo pieno n. 1 dipendente cat. D1 e n. 8 dipendenti non a tempo pieno di cui n. 5 assistenti sociali cat. D1 con funzioni di servizio sociale professionale distribuite tra i comuni consorziati, n. 1 psicologo cat. D1 con funzioni di segretariato sociale, n. 1 contabile Cat. C1 e n. 1 addetto al sistema informativo Cat. C1 sempre sul segretariato sociale.

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

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

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

Tenuto conto di quanto previsto dalla normativa su richiamata e degli indirizzi regionali e nazionali in materia di composizione della dotazione organica degli Uffici di Piano, del rapporto assistenti sociali – popolazione, fissato dal nuovo Piano nazionale di lotta alla povertà a 1 a 5000, e tenuto conto della quantità di servizi da erogare, va definito il piano triennale del fabbisogno del personale e il piano triennale delle assunzioni 2022-2024 prevedendo in via prioritaria il reclutamento di personale con rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Nel budget economico triennale 2022-2024 va prevista la spesa per il reclutamento di detto personale, con costi a carico del FUA (Fondi comunali, FNPS, FR, Quota servizi fondo povertà, PON Inclusione, ecc.).



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

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

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

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

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

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

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

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

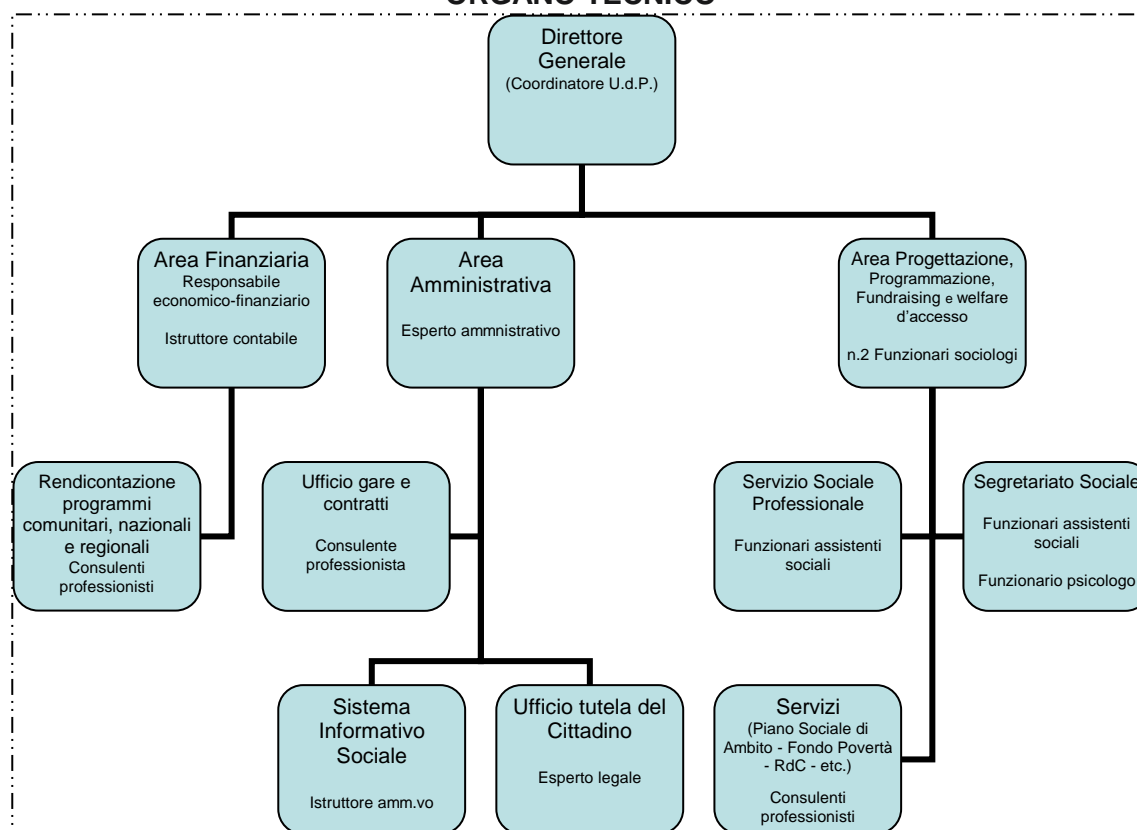
La dotazione organica continua a permanere, ma il suo rilievo è fortemente depotenziato, mentre viene accresciuto il ruolo assegnato al piano triennale del fabbisogno di personale: la dotazione organica discende a questo punto dal documento di programmazione del fabbisogno di personale.

## **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.

## ORGANO TECNICO



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

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

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

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

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

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

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

## 7.4 Ruoli confermati

**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 è svolto con convenzionamento ex art. 110 c.6 individuato all'esterno a mezzo procedura ad evidenza pubblica, con un impegno orario settimanale a tempo part-time pari al 50% (18 ore settimanali) e a p.iva.

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

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 sono state 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'area amministrativa la funzione di **responsabile** è ancora assunta come f.f. dal direttore generale, senza ulteriori oneri a carico dell'Azienda, con qualifica retributiva e funzionale D7. Nella medesima area afferisce il **funzionario responsabile amministrativo D1** a tempo indeterminato, così come già previsto dalla programmazione triennale del fabbisogno di personale ex art. 39 della legge 27.12.1997 n. 449, all'art. 7 c. 3, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni dettate dall'art. 34/bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, ruolo ricoperto mediante utilizzo di idonei da 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, assunto con un impegno lavorativo a tempo part-time al 33,33 % (12 ore settimanali).

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.

Si è provveduto ad assumere a tempo determinato e parziale, al 33,33 % (12 ore settimanali) **n. 1 funzionario sociologo** per l'area welfare-programmazione, attivo sul programma Hone Care Premium dell'INPS e a supporto delle attività dell'U.d.P. e dell'area.

Si provveduto a convenzionare un **dipendente di un Comune consorziato, categoria A2, operaio**, per 4 ore settimanali, da impiegare nelle evidenti e indispensabili attività di manutenzione della struttura centrale situata in località Valle in Palomonte.

A partire dal 2020, attraverso l'istituzione del **Centro Territoriale di inclusione**, nell'ambito del **Progetto triennale ITIA**, si è realizzato l'affiancamento all'Area programmazione e progettazione di:

- **n. 1 Consulente direttivo sociologo**, con incarico professionale a 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.

## 7.5 Ruoli da coprire con nuove assunzioni

Nell'organizzazione del personale vi sono **n. 5 Funzionari direttivi Assistenti Sociali**, con un impegno lavorativo a tempo part-time al 55,55% (20 ore settimanali), con compiti di servizio sociale professionale e segretariato sociale. Anche queste figure sono state assorbite mediante processo di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 D.Lgs. 75/2017 già nel corso del 2020. Queste figure nel 2022, progressivamente potranno essere potenziate nel numero di ore settimanali, in considerazione delle disponibilità finanziarie stabili dell'Azienda consortile e in considerazione della Legge di Bilancio n. 178/2021, art. 1 commi da 797 a 802, Piano Assunzioni quota Fondo Povertà destinata al potenziamento dei servizi sociali comunali. La possibilità di accedere ai fondi strutturali permetterebbe all'Azienda Speciale Consortile di raggiungere la soglia del rapporto 1 A.S. ogni 5000 abitanti, attraverso l'ampliamento delle ore lavoro settimanali erogate dagli assistenti sociali di almeno 72 ore (due nuove assunzioni a tempo pieno, tradotte in aumento dei part-time da 20 ore a 34 ore settimanali

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 **21.326 al 1° gennaio 2021**.

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 28 febbraio 2022

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.I. (Azienda Consortile art. 31 e 114 TUEL)	20 h	FUA Q.ta fondo poverta'
1 Istruttore contabile	Cat. C1	T.I. (Azienda Consortile art. 31 e 114 TUEL)	18 h	FUA Q.ta fondo poverta'
1 Funzionario direttivo Sociologo	Cat. D1	T.I. (Azienda Consortile art. 31 e 114 TUEL)	36h	FUA Q.ta fondo poverta'

1 Funzionario direttive Sociologo	Cat. D1	T.D. (Azienda Consortile art. 31 e 114 TUEL)	12 h	Fondo attività gestionali HCP 2019
1 Funzionario direttivo amministrativo	Cat. D7	Ruolo ricoperto ad interim (f.f.) dal D.G.	36 h	Ruolo ricoperto senza oneri
1 Funzionario direttivo	Cat. D1	T.I. (Azienda Consortile art. 31 e 114 TUEL)	12 h	FUA Q.ta fondo poverta'
1 Psicologo	Cat. D1	T.I. (Azienda Consortile art. 31 e 114 TUEL)	20 h	FUA Q.ta fondo poverta'
5 Assistenti sociali	Cat. D1	T.I. (Azienda Consortile art. 31 e 114 TUEL)	20 h	FUA Q.ta fondo poverta'
1 operaio	Cat. A2	Convenzione ai sensi dell'art.92 c.1 del d.lgs. 267/2000 e art. 1 c. 557 della legge n. 311/2004	4 h	FUA
1 Resp.le finanziario	/	Incarico professionale	/	FUA
1 consulente del lavoro	/	Incarico professionale	/	FUA
1 Revisore dei Conti	/	Incarico professionale	/	FUA
1 O.I.V.	/	Incarico professionale	/	FUA
1 addetto alla comunicazione	/	Incarico professionale	/	FUA
TOTALE 18 Unità				

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

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

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

#### PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
<b>Incarichi a Tempo Determinato</b>		
N. 1 Direttore generale (incarico triennale)		
	N. 1 Funzionario direttivo sociologo a 12 ore settimanali (incarico a valere sui fondi gestionali HCP 2019) <b>con estensione a 18 h a valere sul programma HCP 2020</b>	
<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)	<b>Estensione oraria (da 20h a 26h sett.) – Procedura sostenuta dal F.S.C.</b>	

		<b>n. 1 funzionario amministrativo direttivo responsabile di area I.r. D7 a 36 h (procedura di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017).</b>
	<b>N. 1 Funzionario direttivo assistenti sociali a 32 ore settimanali (procedura di assunzione di cui alla L. n. 178/2020)</b>	
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)	<b>Estensione oraria (da 20h a 26h sett.) Procedura sostenuta dal F.S.C.</b>	
N. 1 Istruttore contabile a 18 ore settimanali (procedura di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017)	<b>Estensione oraria (da 18h a 24h sett.) Procedura sostenuta dal F.S.C.</b>	
N. 1 Funzionario psicologo a 20 ore settimanali (procedura di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017)	<b>Estensione oraria (da 20h a 26h sett.) Procedura sostenuta dal F.S.C.</b>	
n. 1 funzionario amministrativo (procedura di assunzione con utilizzazione di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altri enti, a T.I. part time a 12 ore).	<b>Estensione oraria (da 12h a 18h sett.) Procedura sostenuta dal F.S.C.</b>	
	n. 1 utilizzazione a comando di un dipendente di livello A2 proveniente dal Comune di Palomonte, part time a 4 ore settimanali	

<b>Anno 2021</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>Anno 2023</b>
<b>Incarichi professionali</b>		
N. 1 Funzionario responsabile economico-finanziario per 15 ore settimanali (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. 1 Consulente funzionario amministrativo, 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 Consulente O.I.V. monocratico (incarico professionale esterno)		
		n. 1 istruttore informatico con incarico professionale esterno triennale ai sensi dell'art. 7 c.6 D.lgs. 165 (orario da definire)
	n. 1 esperto comunicazione nel SIS, con incarico professionale esterno triennale ai sensi dell'art. 7 c.6 D.lgs. 165 (orario da definire)	

### Prospetto dettagliato della nuova Dotazione organica del Consorzio Sociale AGORA' S10 e programma del fabbisogno

#### 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>	12	(33,33%)
	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%)
	D7	1	<i>Funzionario Amministrativo</i>	36	(100%)
	D1	1	<i>Funzionario Amministrativo</i>	12	(33,33)
	A2	1	<i>Operaio manutentore</i>	4	(11,11)

#### PERSONALE A CONSULENZA

Area	Posti n.	Consulenti	Impegno orario sett.le	Tipo contratto
Finanziaria	1	Consulente Resp.le economico finanziario	18	P.Iva
	1	Consulente del lavoro	/	P.Iva
	1	Revisore dei conti	/	P.Iva

Amministrativa	1	Consulente funzionario amministrativo (ITIA)	/	P.Iva
	1	Consulente O.I.V.	/	P.Iva
	1	Esperto comunicazione S.I.S.	/	P.Iva
Legale		Dal 2023		
Tecnica	1	Consulente sociologo (ITIA)	/	T.D

La modifica al programma del fabbisogno, 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	Agosto 2020
	D1	1	<i>Funzionari Assistenti sociali</i>	Tempo Indeterminato	Assunzione Legge n. 178/2020 Art. 1, commi 797 e ss. gg,	Gennaio 2023
	D1	1	<i>Funzionario Psicologo</i>	Tempo Indeterminato	Stabilizzazione ex art. 20 c.2 D.Lgs n.75/2017	Agosto 2020
	D1	1	<i>Funzionario Sociologo</i>	Tempo Indeterminato	Stabilizzazione ex art. 20 c.1 D.Lgs n.75/2017	Agosto 2020
	D1	1	<i>Funzionario Sociologo</i>	Tempo Determinato	Procedura pubblica selettiva	Novembre 2021
Finanziaria	C1	1	<i>Istruttore contabile</i>	Tempo Indeterminato	Stabilizzazione ex art. 20 c.1 D.Lgs n.75/2017	Agosto 2020
Amministrativa	C1	1	<i>Istruttore amministrativo Sistema Informativo</i>	Tempo Indeterminato	Stabilizzazione ex art. 20 c.1 D.Lgs n.75/2017	Agosto 2020
Legale		1	Esperto legale	Incarico Consulenza	Affidamento servizio	Aprile 2021
Amministrativa	D1	1	<i>Funzionario Amministrativo</i>	Tempo Indeterminato	Assunzione utilizzazione graduatorie pubblici concorsi approvate da altri enti	Aprile 2021
Amministrativa	A2	1	<i>Operaio Manutentore</i>	Tempo indeterminato	Convenzione	Dicembre 2021
Finanziaria		1	Consulente Resp.le economico finanziario	Incarico Consulenza	Procedura selettiva Art. 110 TUEL	
		1	Consulente del lavoro	Incarico Consulenza	Affidamento servizio	
		1	Revisore dei conti	Incarico Consulenza	Incarico diretto	



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
Tecnica		1	Consulente sociologo (ITIA)	Incarico esterno conferito da altro soggetto	/	Non definito

**- Sostegno finanziario per l'anno 2022 a copertura del fabbisogno del personale**

La copertura della spesa programmata sul personale, per il 2022 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	O.I.V.		X
1	Funzionario direttivo sociologo		X
1	Funzionario direttivo sociologo	X	
5	Funzionari direttivi assistente sociale		X
1	Funzionario Psicologo		X
1	Istruttore contabile		X
1	Istruttore amm.vo sis		X
1	Consulente Esperto Legale		X
1	Funzionario amministrativo		X
1	Operaio Manutentore		X
1	Consulente segretario amministrativo	X	
1	Consulente sociologo	X	

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>€ 374.714,13</b>
<b>SPESA TOTALE PERSONALE DALL'ANNO 2022</b>	<b>€ 447.425,34</b>

## **ALLEGATI**

### **SCHEDE BUDGET TRIENNALE 2022 – 2024 Bilancio 2022**