

LE GUIDE

N°4

MARZO
2021

dell'Assistente Sociale



ARRIVANO I RINFORZI?

LEGGE DI BILANCIO 2021 E RAFFORZAMENTO DEL SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE

a cura di MARCO GIORDANO, GENNARO IZZO, ANDREA DI FIORE, MARILENA DI LOLLO



Centro Studi AFFIDO

INDICE

PARTE I AZIONI URGENTI DI SOSTEGNO ALL'ASSUNZIONE DI ASSISTENTI SOCIALI

- 4** Introduzione,
di Marco Giordano
- 7** I contenuti della legge di
bilancio, *di Andrea Di Fiore*
- 14** Strategie "dal basso" per
l'assunzione degli assistenti
sociali, *di Gennaro Izzo*
- 20** Domande e Risposte

PARTE II INFORMATIVA CNOAS E LINEE GUIDA MINISTERIALI

- 29** L'informativa del
Presidente del CNOAS
e le richieste agli Ordini
Regionali, *di Andrea Di Fiore*
- 34** Istruzioni operative e
modalità di calcolo del
contributo riconosciuto agli
Ambiti, *di Andrea Di Fiore*

PARTE III TESTO DELLE LINEE DI INDIRIZZO MINISTERIALI





PARTE I

**AZIONI URGENTI DI SOSTEGNO
ALL'ASSUNZIONE DI ASSISTENTI SOCIALI**

Trascrizioni a cura di Marilena Di Lollo

Introduzione



Marco Giordano

Benvenuti a questo webinar in due edizioni analoghe, una mattutina e un'altra pomeridiana, ma sui medesimi contenuti e con i medesimi relatori. Come **Centro Studi Progetto Famiglia** abbiamo ritenuto fosse opportuno, anche in qualche modo urgente, organizzare questo appuntamento di confronto, di approfondimento sulle novità introdotte dalla legge di bilancio e, in particolar modo, sulle possibilità che questa legge offre nell'ottica del rafforzamento della presenza degli assistenti sociali all'interno degli enti locali.

Il titolo di questo webinar è "Arrivano i rinforzi?". Storicamente il Servizio Sociale Professionale in Italia all'interno degli enti locali, e non solo, soffre di sottodimensionamento. Una legge di bilancio che stanzi risorse importanti per favorire l'**assunzione** e la **stabilizzazione** degli assistenti sociali, potenzialmente di migliaia di assistenti sociali, è una novità particolarmente importante. Come avremo modo di approfondire insieme, non c'è un automatismo, piuttosto occorre porre in essere una serie di azioni, anche urgenti, di strategie, di misure che possano essere costruite dal basso, oltre che attenderle dall'alto dagli organismi di rappresentanza.

Da quasi trent'anni sono impegnato in uno dei fronti critici del lavoro professionale di **Servizio Sociale**: la tutela dei minori, lì dove si creano circostanze familiari nelle quali i genitori non sono, fino in fondo, nella condizione di poter assicurare ai propri figli una crescita serena. Il mito secondo il quale gli assistenti sociali rubano o meno i bambini è una dimensione con la quale quotidianamente, sia io che molti di voi, ci troviamo a combattere. Questo è uno degli ambiti nei quali una più attiva presenza di assistenti sociali sarebbe assai benefica, così come in altri numerosi ambiti importanti della nostra azione professionale.

Ben lieto di condividere con voi questo spazio di confronto, un momento di riflessione e di approfondimento, che può, ancora, aprirsi alla possibilità di azioni di rete. Il Centro Studio Progetto Famiglia si occupa di **formazione**, ma non solo, si occupa di **advocacy** e in qualche modo cerca di incarnare l'idea di quel ruolo politico dell'assistente sociale che, oltre a impegnarsi a dare un buon servizio ai cittadini con i quali è direttamente coinvolto, cerca – per quel che può – di contribuire alla evoluzione del Sistema.

Abbiamo con noi due relatori importanti, sono due cari amici: Gennaro Izzo e Andrea Di Fiore, entrambi intensamente impegnati nel Servizio Sociale Professionale degli enti locali, quindi riflessioni che ci vengono proposte dal di dentro di quel comparto della pratica professionale che è più direttamente toccato da questa legge di bilancio, appunto gli assistenti sociali impegnati negli enti locali. Con loro, tra l'altro, condividiamo anche l'impegno accademico e nella ricerca. Il tentativo è di mettere insieme l'esperienza pratica sul campo e anche la riflessione e l'esplorazione delle **buone pratiche** di quelle famose evidenze



empiriche che dovrebbero aiutarci a orientare il nostro lavoro, anche nell'ottica della valutazione di efficacia, piuttosto che di impatto. Vi propongo la visione di un video-collage (<https://vimeo.com/511021931/95fb14aec7>), realizzato recuperando alcuni spezzoni di vari video che, in modo variegato, esplorano il posizionamento degli assistenti sociali in questa cosiddetta **"crisi del welfare"**, consapevoli che guardare da vicino le criticità è uno dei passi attraverso i quali si possono più chiaramente mettere a fuoco i percorsi di fronteggiamento delle criticità. È un video-collage, intenzionalmente un po' provocatorio. Non sono contenuti audiovisivi elaborati da noi, li abbiamo semplicemente messi insieme a mo' di stimolo. Connettono la figura dell'assistente sociale ad una serie di criticità connesse alla debolezza del sistema della tutela sociale in Italia, alla debolezza del sistema di welfare. Ci propone uno spaccato connesso ad una area tematica particolare, quella degli interventi di allontanamento, di messa in protezione dei bambini, dei ragazzi, dei minorenni. È solo un tema nel quale viene contestualizzato l'orizzonte della debolezza del Servizio Sociale professionale. L'idea è che questo non sia un convegno unilaterale quando piuttosto uno **spazio di confronto** approfondito, a seguito di due relazioni che hanno lo scopo di inquadrare le questioni.

È un video che mette insieme materiali di diversa qualità: quelli più legati ai talk show con la superficialità delle argomentazioni che possono essere riproposte, ad altre forme che permettono una interlocuzione più posata, anche più autentica. Certo è che in questo video, come anche in molte altre occasioni della quotidianità del nostro operato professionale, incontriamo numerose circostanze nelle quali emerge chiaramente la **complessità** di un percorso professionale che ha un obiettivo enorme: accompagnare le persone verso un maggiore benessere, essere promotori di giustizia sociale e tutori di diritti.

Questa sfida ci pone in una posizione ben più complessa di quella che può affrontare il pilota di un aereo, piuttosto che un ingegnere strutturale. Si ha a che fare con l'**incertezza**, con la varietà delle situazioni delle dinamiche umane, il materiale con il quale noi lavoriamo è un materiale unico e speciale, è sempre nuovo, sempre irripetibile. Accanto a tutto questo, scontiamo la gravissima, indebita difficoltà di essere soli, sottodimensionati, malpagati, con contratti precari. Produce molta amarezza ascoltare un Giudice minorile (nel video era presente il Presidente di un Tribunale per i Minorenni) che in una battuta dice: "ma il Tribunale non si affida e a volte non si fida del Servizio Sociale".

Ma il Servizio Sociale cos'è, una entità astratta? Si tratta di precisi professionisti che, se non messi nelle condizioni per poter svolgere adeguatamente il proprio arduo compito, evidentemente vanno poi nella linea della impossibilità a procedere. Il rischio è che si diventi il **capro espiatorio** di una serie di debolezze, di circostanze che hanno le loro cause e le loro criticità altrove, ma che in qualche modo convergono inesorabilmente su di noi.

Abbiamo affidato ai nostri due relatori, Andrea Di Fiore e Gennaro Izzo, un compito in due parti, è la medesima riflessione ma distinta in due capitoli. Andrea Di Fiore ha il ruolo di introdurci brevemente - ma in modo anche sufficientemente chiaro - all'interno delle novità introdotte dalla legge di bilancio. Concretamente questo dispositivo normativo che cosa prevede? Cosa regola? Perché ci interessa? Quali sono le **opportunità** e quali, invece, opportunità non ci sono? Cosa questa legge ha introdotto? Con Gennaro Izzo veniamo accompagnati per mettere a fuoco le concrete strategie che possiamo adottare come singoli



assistenti sociali, come reti di assistenti sociali, come organi di rappresentanza di assistenti sociali per far sì che le possibilità offerte da questa norma divengano realtà.

Una **fotografia** su quello che questa legge porta e poi degli spunti, delle indicazioni su come valorizzarla. Andrea Di Fiore dirige il Servizio Sociale di un Comune di medie dimensioni della provincia di Napoli, è cultore della materia di "Organizzazione del Servizio Sociale" all'Università Federico II di Napoli e ha un altro incarico all'Università Suor Orsola Benincasa. Ci affidiamo alle sue riflessioni per inquadrare cosa questa normativa introduce.



I Contenuti della Legge di Bilancio 2021



Andrea Di Fiore

Buongiorno a tutti. Ringrazio il professore Giordano e il Centro Studi Progetto Famiglia per la fiducia e per la stima accordatami ad intervenire quest'oggi in questo webinar che ha degli spunti e delle possibilità di **riflessione** molto interessanti. Cercheremo di guardarle un po' insieme. Con il professor Giordano e con il professor Izzo avevamo immaginato questa data, quella del 12 febbraio, perché fin dagli inizi di gennaio quando era stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge di bilancio, quindi agli inizi di gennaio immaginavamo di avere a nostra disposizione anche le indicazioni operative del Ministero, che rappresenteranno certamente un altro step fondamentale. Allo stato non sono ancora state emanate dal **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**, adesso andremo a verificare la legge di bilancio per i commi che ci riguardano e faremo insieme delle riflessioni, svilupperemo dei focus. Ci focalizzeremo su alcune specificità.

Per iniziare mi farebbe piacere introdurre l'argomento con una piccola storia di una fonte anonima che si chiama **Il Sasso**: "la persona distratta vi è inciampata, quella violenta l'ha usato come proiettile, l'imprenditore l'ha usato per costruire, il contadino stanco invece come sedia. Per i bambini è un giocattolo, Davide uccise Golia e Michelangelo ne fece la più bella scultura. In ogni caso la differenza non l'ha fatta il sasso, ma l'uomo. Non esiste sasso sul tuo cammino che tu non possa sfruttare per la tua personale crescita".

Mi faceva piacere iniziare con questa storia sui sassi, sulle pietre che molte volte incontriamo sui nostri percorsi di vita. Quante piccole pietre che possono essere a volte di inciampo, a volte per costruire percorsi? In questo caso noi possiamo osservare che la legge di bilancio è un piccolo sasso, una piccola pietra che incontriamo in un percorso che, in qualche modo, parte dal **Decreto Legislativo 247 del 2017**, noto come il Decreto Legislativo che introduceva il reddito di inclusione. È stato molto importante poiché introduceva finalmente, dopo diciassette anni dalla legge 328/00, il concetto, anche da un punto di vista finanziario, dei livelli essenziali di assistenza nelle azioni di contrasto alla povertà e dei **livelli essenziali di prestazioni sociali**. Venivano descritti all'interno del decreto, quali ad esempio il servizio sociale professionale, nel rapporto di un assistente sociale ogni 5.000 abitanti.

Un percorso piuttosto particolare perché questa legge nella misura del **REI** è stata, in qualche modo, revisionata abbastanza fortemente con il reddito di cittadinanza in alcune sue dinamiche, però quegli articoli del Decreto Legislativo 247 che ci interessavano non sono stati modificati né abrogati. Il **reddito di cittadinanza**, quindi, aggiunge ancora un'altra piccola pietra che si è introdotta con dei commi che hanno una rilevanza pregnante per la nostra professione e soprattutto perché possono fornire una prospettiva di strutturazione del servizio



sociale professionale a livello locale, organizzato in una maniera omogenea su tutto il territorio nazionale.

Il Legislatore – che nel frattempo ha fatto ulteriori interventi legislativi in tal senso a livello regionale e a livello nazionale – fornendo la cosiddetta pecunia a sostegno di tutte queste novità legislative, ha immaginato che, per strutturare il servizio sociale professionale in maniera omogenea su tutto il territorio nazionale, occorresse partire dal personale che opera nei servizi sociali professionali, indicando dei criteri fondamentali. Innanzitutto, la **continuità**. La legge di bilancio introduce il livello della continuità ma, soprattutto, è intervenuta ancora una volta introducendo degli obiettivi in riferimento al rapporto tra gli assistenti sociali operanti sul territorio e il numero di abitanti di quel territorio. È importante a livello operativo e, nel rispetto della tutela dei cittadini socialmente deboli con cui andiamo a operare, è fondamentale che ci sia un professionista che, non solo si è adeguato relativamente alle sue competenze, ma anche un professionista che non sia oberato di un carico di lavoro che non gli consente di lavorare in maniera adeguata effettivamente a tutela delle persone.

È una strada che prevederà sicuramente - dobbiamo dirlo fin da subito - altri sassolini per costruire un percorso che abbia un riverbero sempre maggiore nella costruzione di questo servizio sociale strutturato e, quindi, attendiamo questo – così come viene definito da molti professionisti – come un grandissimo e importantissimo punto di partenza. Sappiamo anche bene, noi che siamo i **professionisti dell'aiuto** e abbiamo dei riferimenti teorici importanti che ci dicono questo e che sostanziano la nostra base lavorativa, la vita è fatta di continui inizi, di continue necessità di ricominciare. In questo senso, se si introducono in un livello ciclico, possiamo iniziare a gioire con questi piccoli step o comunque prendere il buono che ne viene.

La **Legge di Bilancio** 2021 (Legge n. 178 del 2020):

- contiene misure fiscali, bonus, agevolazioni per famiglie ed imprese;
- con i commi dal 797 al 802 investe il sistema dei servizi sociali;
- introduce degli strumenti normativo-finanziari che consentono il potenziamento (o la costruzione) dei SSP strutturati a livello locale, ma in maniera omogenea su tutto il territorio nazionale;
- riserva 180 milioni di euro annui (misura strutturale) da destinare agli ambiti perché garantiscano il LEAP (1 assistente sociale ogni 5mila abitanti) ed un ulteriore obiettivo di servizio (1 assistente sociale ogni 4mila abitanti).

È una misura strutturale, prevede questo stanziamento di risorse economiche in maniera strutturale, adesso ci sono 180 milioni e ci saranno anche nei prossimi anni, da destinare agli Ambiti Sociali, affinché garantiscano il livello essenziale di prestazione sociale rilevato nel rapporto di **un assistente sociale ogni 5.000 abitanti**. Inoltre, introduce questo nuovo obiettivo di servizio di un assistente sociale ogni 4.000 abitanti.

Nel dettaglio, il comma 797 della Legge di bilancio attribuisce 40.000 euro ad ogni Ambito che abbia, allo stato, al 31.12.2020, un rapporto di assistenti sociali pari ad 1 assistente sociale a 6.500. Ciò vale a dire che, all'interno di un Ambito Sociale, il Ministero garantisce un contributo di **40.000 euro per ogni assistente sociale** che rientra in questo rapporto che vede questa fascia di popolazione.



Il criterio fondamentale è che il conteggio effettuato riguardi quegli assistenti sociali assunti a tempo pieno ed indeterminato. Assunti direttamente dall'Ambito, nelle sue varie forme, o dai Comuni associati che ne fanno parte. Si tratta di tempi pieni equivalenti, vale a dire che due assistenti sociali – ad esempio – a tempo indeterminato, che lavorano per 18 ore ciascuno settimanali, equivarranno ad un assistente sociale a 36 ore settimanali, quindi in quel caso il rapporto vedrà un solo assistente sociale per il numero di abitanti di quel territorio.

Comma 797

20mila €

Da

1 a.s. ogni 4.999 abitanti

a

1 a.s. ogni 4.000 o meno abitanti

A.S. assunto a tempo pieno (equivalente) ed indeterminato
dall'ambito o dai comuni associati

Il successivo punto del **comma 797** prevede un ulteriore contributo premiale di 20.000 euro a quegli ambiti che sono nella fascia tra i 4.000 e i 5.000 abitanti. Garantisce una ulteriore misura premiale pari alla metà del costo lordo di un assistente sociale annuale (circa 40.000 euro). Il Ministero ha contribuito al 50 per cento per quegli Ambiti che arriveranno, o sono già arrivati, a garantire questo ulteriore obiettivo di servizio, definito in questo modo dalla Legge di Bilancio.

Oggi abbiamo una situazione in cui gli assistenti sociali sono inquadrati in diverse e disparate forme contrattuali: inquadrati e assunti a tempo pieno o parziale – come facevo l'esempio pocanzi – e hanno un contratto a tempo determinato. Quasi sempre, l'assistente sociale che ha questa forma contrattuale è entrato nella Pubblica Amministrazione tramite concorso pubblico. Tempo pieno o parziale e determinato è la descrizione di tutti quei colleghi che sono entrati con il contratto a tempo determinato nella Pubblica Amministrazione nei meandri delle procedure selettive pubbliche, semplificate rispetto al concorso classico e finanziate, anche in deroga ai **criteri assunzionali**, grazie ai fondi povertà, ai Fondi PON Inclusion, proprio a seguito dei decreti legislativi 147 del 2017.

Abbiamo situazioni un po' complicate quando ci sono assistenti sociali che svolgono servizi per delle pubbliche amministrazioni, servizi che però sono **esternalizzati**. Parliamo, ad esempio, di un servizio di segretario sociale che viene esternalizzato ad un ente del terzo settore che avrà i suoi dipendenti. Poi ci sono short-list, Partite Iva, regime consulenziali, assistenti sociali con contratti a progetto. La legge di bilancio riguarda soprattutto le prime due categorie. Chi lavora con contratto con un ente di terzo settore presso pubbliche amministrazioni per un servizio esternalizzato non potrà certamente concorrere a quella questione dei profili di stabilizzazione che potranno emergere da questa legge.

Focus...esempio



Popolazione Ambito	Ore totali set. AA.SS. a tempo indet.	Nr. Ore / 36 h set.	Rapporto attuale	Per rapporto 1 a 5.000	Per rapporto 1 a 3.000	Per rapporto 1 a 4.000
110mila abitanti	384 h	10,67	1 ogni 10.309 abitanti	17 aa.ss.	22 aa.ss.	27,5 aa.ss.
64mila abitanti	384 h	10,67	1 ogni 5.998 abitanti	10 aa.ss.	13 aa.ss.	16 aa.ss.

Nella tabella vediamo due esempi: un Ambito i cui comuni hanno in totale 110.000 abitanti. Conteggiando gli assistenti sociali rispetto alle ore totali settimanali, vediamo che in questo ambito di 110.000 abitanti, abbiamo un assistente sociale ogni 10.300 abitanti. In questo caso il rapporto richiesto per chiedere i contributi al **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** non è rispettato. Per poter chiedere il contributo quell'Ambito dovrà avere almeno 17 assistenti sociali. Iniziando a lavorare per avere 17 assistenti sociali potrà chiedere il contributo per tutti e 17 gli assistenti sociali pari a 40.000 euro per poi lavorare e arrivare al rapporto di 1 a 5.000, quindi chiede 22 assistenti sociali.

Nella tabella abbiamo l'esempio di un Ambito con 64.000 abitanti, con lo stesso monte ore di quello precedente e sempre 10,67 assistenti sociali a tempo pieno equivalente e indeterminato. Secondo i calcoli il rapporto è di un assistente sociale ogni 5.998 abitanti. Questo Ambito entro il 28 febbraio potrà già chiedere – secondo quelle che poi saranno le indicazioni ministeriali – il **contributo di 40.000 euro** per 10 assistenti sociali, quindi 400.000 euro, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per poi poter raggiungere ulteriore livello di 13 assistenti sociali che sono necessari per raggiungere il rapporto di 1 a 5.000.

E' chiaro che per i primi rapporti - quello di 17 assistenti sociali o quello di 10 assistenti sociali - i Comuni devono individuare delle **risorse proprie** e quindi è fondamentale che oggi i Comuni associati in Ambiti lavorino per comprendere e capire come trovare le risorse proprie per avviare questa strutturazione minima e poter chiedere i contributi utili e fondamentali per tenere in campo questo tipo di sistema strutturato. Come lo faranno? Ogni ambito entro il 28 febbraio di ogni anno dovrà procedere ad una programmazione, oltre che alla redazione e comunicazione di questo prospetto.

Gli **Ambiti** sono 600 in Italia, vi sono diverse forme con cui questi si sviluppano nei territori, c'è la forma dell'azienda speciale, del consorzio, quella più usuale della convenzione, ancora l'Unione dei Comuni. L'Ambito lavora su tutto ciò che riguarda gli aspetti sociali per la popolazione dei vari Comuni associati, ed è importante garantire, attraverso le risorse umane ed economiche, una serie di servizi che oggi più che mai occorrono in questo Stato per un welfare che sia davvero rispondente alle esigenze delle persone in termini di **sviluppo**, non soltanto in termini riparativi o assistenzialistici. La forma è importante, perché ad esempio l'Ambito che lavora come consorzio o è gestito in forma di convenzione dovrà fare i conti con gli spazi assunzionali, cosa che invece



non dovrà fare l'azienda speciale che potrà lavorare anche all'assunzione di nuovi assistenti sociali a tempo pieno e indeterminato senza intaccare gli spazi assunzionali dei Comuni che ne fanno parte. È una forma più veloce anche se meno tutelante per il professionista. Sono tanti gli aspetti da verificare, non è qualcosa di semplicissimo.

Comma 799

180 milioni annui
riservati dal 2021

Somme prenotate

che ogni ambito richiederà in base a quanto previsto per l'anno corrente e riceverà (se si realizza quanto previsto) nell'anno successivo.

Somme liquidabili

che ogni ambito richiede in base a quanto realizzato per l'anno precedente e riceverà con Decreto MPLS entro il 30.06 dell'anno in corso.

Il comma 799 parla di **somme prenotate** e di **somme liquidabili**. Un dubbio che mi sovviene, ma è una domanda qui al momento e a cui non posso dare risposta, è che certamente si dovrà capire se questi 180 milioni sono sufficienti per tutti gli Ambiti che ne faranno richiesta, in maniera strutturale, nei prossimi anni e se, qualora non lo fossero, quali saranno i criteri che verranno adottati per determinare i criteri di attribuzione nel concreto? Saranno proporzionali? Saranno premiali per gli Ambiti che non l'hanno ricevuto negli anni precedenti? Insomma, tutto questo è una partita da verificare e fa una differenza tra somme prenotate e somme liquidabili che lascio alla vostra lettura.

Comma 800

Il MLPS definisce con proprio decreto le modalità
in base alle quali il contributo viene attribuito agli ambiti/comuni associati.
Anche se nell'ambito vi sono Comuni in dissesto o predissesto

180 milioni
massimo

Ripartizione
percentuale?
In ordine di
arrivo?

Il **comma 800**. È importantissimo l'aspetto che già anticipavo: le forme associative d'ambito, come per esempio l'azienda speciale, in virtù della deroga ai vincoli di contenimento della spesa del personale, non dovendo andare ad intaccare gli spazi assunzionali dei Comuni, avrà una via più facilitata. Questo è per fare

degli esempi concreti rispetto alle dinamiche con cui i vari Comuni dovranno organizzarsi per avviare questa organizzazione strutturata.

Comma 801

Deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale

I Comuni associati potranno utilizzare questi fondi per assumere a tempo indeterminato in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale (sempre però avendo liberi gli spazi assunzionali)

Comma 802

Una possibile stabilizzazione

Fino al 31.12.2023
le pp.aa. possono indire procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al 50% dei posti disponibili, agli aa.ss. che possiedano i requisiti dell'art. 20, co. 2, D.Lgs. 75 del 2017 ossia **36 mesi di tempo determinato** (anche non continuativi) **al 31.12 dell'anno precedente** nell'amministrazione precedente o in altre con lo stesso profilo.

Concorso

Forma
d'Ambito

Legge
Madia

Il **comma 802** è interessantissimo per la questione di cui si fa un gran parlare, la possibilità di stabilizzazione. Fino al 31.12.2023 le pubbliche amministrazioni possono indire procedure concorsuali riservate, in misura del 50 per cento dei posti disponibili, agli assistenti sociali che possiedano i requisiti dell'art. 20 del Decreto Legislativo 75 del 2017. Parliamo di quegli assistenti sociali che sono assunti da quella amministrazione che procede al concorso e che abbiano almeno 36 mesi di tempo determinato, anche non continuativa, negli ultimi otto anni, al 31 dicembre dell'anno precedente nell'amministrazione che procede, oppure anche in altre amministrazioni con lo stesso profilo. È una partita interessante, anche se al 31.12.2020 i tanti assistenti sociali assunti a tempo determinato per le azioni di contrasto alla povertà - avanzo una ipotesi a titolo di esempio - non hanno i 36 mesi se hanno lavorato solo con contratti per azioni destinate al contrasto alla povertà. Cosa diversa è per quei colleghi - casistica in ogni caso ridotta - che già avevano un contratto a tempo determinato presso

quella amministrazione o in altre precedenti, e quindi hanno un computo totale di 36 mesi negli ultimi anni. Per loro si potrà riservare un 50 per cento.

È una storia, quindi, che chiede tanti altri **piccoli sassolini** necessari a costruire questa torre, questa costruzione di servizio sociale organizzato. Il primo step, il primo percorso che è chiesto alle amministrazioni pubbliche, è di arrivare a questo livello minimo fondamentale di uno a 6.500, capire con gli spazi occupazionali e secondo le varie forme di gestione dell'ambito come organizzarsi rispetto agli spazi occupazionali, come liberarli per raggiungere questo rapporto e come, eventualmente, utilizzare dei fondi.

Tutto questo per garantire innanzitutto il diritto alle persone di avere una **tutela**, vera e reale, perché i diritti degli assistenti sociali passeranno sempre per i diritti delle persone. Il diritto del lavoratore assistente sociale ha ragione d'essere nel momento in cui questo garantisce il diritto delle persone alla tutela, ad azioni di tutela, ad interventi che li tutelano. Chiaramente questo garantisce il diritto del lavoratore assistente sociale che, in quanto lavoratore, ha diritto ad una posizione stabile anche in virtù dell'attività lavorativa che va a svolgere. Questo per un welfare che sia realmente funzionale. Tutto ciò non è semplice, né sarà semplice. Vi lascio con questa piccola frase: la via da percorrere non è facile, né sicura, ma deve essere percorsa e lo sarà! Noi vogliamo percorrerla insieme, anche con la forza della categoria professionale che ci deve sostenere, come un gruppo unico. Questo ci aiuta anche come stakeholders verso gli attori che devono svolgere la loro parte, e insomma, questo vale per noi come professionisti e per noi per la vita. Grazie per l'ascolto.



Strategie “Dal Basso” per l’Assunzione degli Assistenti Sociali



Gennaro Izzo

Buongiorno a tutti. Ringrazio anche Progetto Famiglia che organizza questo evento formativo. Ringrazio soprattutto voi, e noi che siamo qua, abbastanza numerosi, questo vuol dire che l’attenzione è alta e che la percezione di un evento nuovo, inedito per il futuro della professione è chiara in noi professionisti di questo bel mestiere sociale. Una nota la inizierei a dare rispetto alla visione del **prima**, del **presente** e del **dopo**, a partire proprio dal video che abbiamo visionato insieme. Un video che, peraltro, mi vede presente in un intervento televisivo nato dalle ennesime vicende di attacco agli assistenti sociali. All’epoca – 2009/2010 – in un territorio di quasi 90.000 abitanti, di cui ero coordinatore di un Ambito Territoriale, eravamo passati da tre assistenti sociali dipendenti a tempo pieno e indeterminato a dieci. Undici anni fa questa cosa, in qualche maniera si era già potuta realizzare.

La parte più importante, dal punto di vista della ricaduta politica, di questa legge di stabilità per la professione degli assistenti sociali è che per la prima volta nel nostro Paese lo stato centrale, sostanzialmente, anche non dicendolo, si prepara a realizzare l’**anagrafe degli assistenti sociali**, dipendenti a tempo pieno e indeterminato degli enti locali o delle loro forme associate. All’indomani di questa definizione di un primo **L.E.P.** sociale, dopo la Riforma Costituzionale, è iniziata la lotteria: quanti sono gli assistenti sociali sul nostro territorio? Sono stati conteggiati, a favore di una lettura di politica attenta alla crescita della professione o a sfavore, i precari, le Partite Iva, i contratti atipici, i determinati, il posto suddiviso in tre assistenti sociali a 12 ore ciascuno, etc. Significa che lo Stato sta preparando, nell’alveo delle sue funzioni che la Costituzione gli riconosce e alla luce della Riforma del 2001, quella che è la definizione di veri Livelli Essenziali delle Prestazioni esigibili su tutto il territorio.

Lo Stato non vuole sostituirsi a chi per venti, trenta, quarant’anni non si è proprio preoccupato. Vuole **promuovere** sicuramente con un primo sassolino di arrivare da soli a 1 a 6.500. Poi ti garantisce il resto. Ma l’effetto politico è che lo Stato ha la possibilità di migliorare la performance sulle premialità, quando vedrà la situazione concreta, che in alcune parti del nostro Paese è drammatica, ma potrà anche successivamente introdurre vincoli e sanzioni su dati certi. Questa è una lettura di non secondo piano, rispetto a questa legge di stabilità.

Il titolo di questo webinar è: “arrivano i rinforzi?”. Il mio intervento è intitolato “**facciamo arrivare i rinforzi**”. Allora, se noi vogliamo far arrivare i rinforzi, dobbiamo adottare strategie, dobbiamo essere **protagonisti** negli enti in cui



lavoriamo, nei territori in cui abitiamo, a seconda del luogo che abbiamo. Una strategia che riguarda chi è già dipendente negli enti locali, ambiti territoriali con i vari tipi di contratto, che riguarda anche i neolaureati e i neoabilitati. Riguarda tutti gli assistenti sociali che sono interessati alla crescita della propria attività professionale, sotto la luce della crescita del servizio sociale in generale. Ciò che è importante in una strategia, se volete stanare qualcuno che resiste alla trasformazione e al cambiamento, è quello di metterlo di fronte alle sue responsabilità.

Si evidenzia che il mancato rispetto dell'erogazione del Livello Essenziale della Prestazione di "Servizio Sociale Professionale", pari, almeno, ad un Assistente Sociale ogni 5.000 abitanti, configura responsabilità e corresponsabilità in ordine alle conseguenze che ne derivano, quali, a titolo esemplificativo:

Nell'ambito della violazione dei diritti delle persone

- mancata/inadeguata tutela dei minori (abuso e maltrattamento; interventi integrati con il Servizio Sociale del Ministero della Giustizia per i minori dell'area penale ed amministrativa; collocamento fuori famiglia evitabile con interventi idonei e/o preventivi; ecc.);
- mancata/inadeguata tutela dei disabili (aggravamento delle condizioni di salute psicofisica evitabile con interventi idonei e/o preventivi; redazione del "progetto di vita"; azioni per il "dopo di noi"; prevenzione di interventi residenziali e talvolta segreganti, con costi a carico degli Enti molto più elevati, ecc.);
- mancata/inadeguata tutela delle persone non autosufficienti (aggravamento delle condizioni di salute psico-fisica evitabile con interventi idonei e/o preventivi; prevenzione di interventi residenziali e talvolta segreganti, con costi a carico degli Enti molto più elevati ecc.);
- mancata/inadeguata tutela delle persone vittime di violenza di genere;
- mancata/inadeguata tutela per i soggetti affidati ai servizi sociali nell'ambito degli interventi integrati con il Ministero della Giustizia per gli adulti (messa alla prova; affidamento ai servizi sociali; ecc.);
- mancate/inadeguate attività per il contrasto delle Dipendenze;
- mancate inadeguate attività per il sostegno ai compiti di cura per le Famiglie;

In soldoni, quando usciamo su tutti i media perché "è morto il bambino, è stato abusato il bambino" in un Comune dove non c'è rispetto di questi standard, oggi le **responsabilità** iniziano a cadere in capo a Sindaco, Giunta, Consiglio Comunale, Segretario Generale, Dirigente/Funziionario. Oggi ciò accade, perché ci sono strumenti e risorse affinché la responsabilità del singolo assistente sociale possa essere tracciata. Era in numero sufficiente presente sul territorio e aveva gli strumenti per lavorare? Le norme ci dicono come dovremmo lavorare. Perché, e lo dico per inciso, al di là dei soldi che stanno arrivando per poter raggiungere il Livello Essenziale delle Prestazioni, noi abbiamo anche altri fondi che utilizziamo: i sostegni minimi, che sono diventati essi stessi livelli essenziali delle prestazioni per i nuclei familiari in difficoltà, per le persone in difficoltà. Ovviamente avere i soldi per i servizi e non avere il manager di quei servizi, significa non poterli utilizzare o non poterli utilizzare al meglio. Queste responsabilità oggi, se noi le tracciamo, non cadono più in capo soltanto agli assistenti sociali. Questo aspetto è anche intuitivo. L'altro è importante che impariamo soprattutto a maneggiarlo noi. L'ente locale/ambito territoriale, con la presenza di un Livello Essenziale delle Prestazioni di rango costituzionale e con la presenza di fondi dedicati esclusivamente all'assunzione degli assistenti



sociali, in maniera strutturale, dà vita a due responsabilità che fanno paura ai nostri interlocutori istituzionali negli enti locali: la discrezionalità e il danno erariale.

Responsabilità dell'Ente

- *discrezionalità nella prioritaria assunzione di personale, diverso dagli Assistenti Sociali, per cui non vige un Livello Essenziale delle Prestazioni, con eventuali ricadute in termini di danno erariale (cfr. Danno erariale AltalexPedia, voce agg. al 21/02/2019: (...))* 2. Configurabilità del danno - Sotto il profilo dell'esistenza del danno, l'esteriore regolarità della condotta causativa dell'evento (intesa come esercizio di una facoltà o di un obbligo posto dalla norma) è ininfluente; il danno, infatti, ha consistenza allorquando da una specificata condotta discenda una diminuzione di risorse o il colpevole fallimento nel raggiungimento di specifici obiettivi, che spesso si manifesta sotto forma di perdita tangibile, ma che può tradursi anche nella perdita o compromissione di beni o valori immateriali. (...) 3. Evoluzione del concetto di danno e nuove figure - L'elaborazione del concetto di danno erariale alla base dei giudizi di responsabilità delle Sezioni Giurisdizionali della Corte dei Conti è significativamente cambiata nel tempo, accompagnando l'evoluzione normativa e giurisprudenziale di questo tipo di giurisdizione. Il risarcimento del danno, facendo emergere un *tertium genus* di danno determinabile *ex se* in quanto procurato al valore della persona in se stessa valutata (danno all'immagine), è andato estendendosi in direzione della salvaguardia di danni che si sottraggono all'alternativa tra il danno patrimoniale ed il danno morale, vale a dire negli interessi di chi ne è titolare. Questa figura di danno è suscettibile di liquidazione in termini compensativi ed è inquadrabile nell'ambito del generale principio di danno pubblico sottoposto alla Giurisdizione della Corte dei Conti ai sensi dell'art. 103, 2° comma Cost. (sentenza n. 304/2005 del 9 febbraio 2005 – Sez. giurisdizionale Veneto). (...) Infatti, rientrano a pieno titolo tra gli interessi collettivi l'interesse primario al buon andamento della funzione amministrativa, la sua gestione in maniera efficace, efficiente ed economica, che, se pregiudicati, determinano quella lesione d'immagine (danno-evento) che la Corte dei Conti ha studiato a fondo, definendone anche i punti di riferimento per la determinazione degli importi occorrenti per il ripristino del prestigio leso. (...) Un'ulteriore ipotesi tracciata dalla più recente giurisprudenza contabile di danno erariale da parte dei dipendenti di pubbliche amministrazioni è quella del danno da disservizio. Esso secondo i giudici contabili deriva, da un lato, secondo i principi propri del rapporto di ufficio, di servizio e di lavoro dell'amministratore, dell'agente e del dipendente pubblico dall'accertata grave inadempienza della prestazione, per un certo periodo di tempo, ed è perciò sicuramente pari alla non giustificata retribuzione, indennità o analoghi emolumenti percepiti dai predetti soggetti. Dall'altro lato, però, tenuto conto che l'accertato grave inadempimento di cui si discute si inserisce in un particolare modello organizzativo complesso di una Amministrazione Pubblica l'omissione o commissione causativa di detto danno per dolo o per colpa grave incide negativamente sul generale funzionamento del servizio, creando un indubbio "disservizio", che determina anche un ulteriore danno patrimoniale risarcibile per quanto attiene ai costi generali sopportati dalla P.A. in conseguenza del mancato conseguimento della legalità, dell'efficienza, dell'efficacia, dell'economicità e della produttività dell'azione pubblica (Corte Conti, sez. giurisdiz. Umbria, sentenza 20/09/05, n. 346). (...) Nell'ambito dei danni non patrimoniali rientra l'ipotesi di danno erariale derivante dal "mobbing" nel pubblico impiego, ovvero dalla sottoutilizzazione e marginalizzazione di alcune unità di personale. E' stato ritenuto in proposito che in termini civilistici, la responsabilità del datore di



lavoro vale a dire l'incidenza del mobbing sul contratto di lavoro deriva dalla violazione di quella norma di cui all'art. 2087 c.c. che impone di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori; tale norma si assume contrattualizzata indipendentemente da una specifica previsione delle parti, e genera una responsabilità, in capo al datore di lavoro, di risarcire il danno sia al patrimonio professionale (danno da dequalificazione) sia alla personalità morale e alla salute latamente intesa (danno biologico e neurobiologico) subiti dal lavoratore, essendo indubbio che l'obbligo previsto dalla disposizione contenuta nell'art. 2087 c.c. non è circoscritto al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, ma si estende anche al dovere di astenersi da comportamenti lesivi dell'integrità psicofisica del lavoratore (Corte Conti, sez. III, sentenza 25/10/2005, n. 623). (...));

- incremento della spesa pubblica per prestazioni di riduzione del danno (es. collocamento in strutture residenziali) derivante dalla mancata/inadeguata presa in carico, ovvero da presa in carico discontinua (a causa di esternalizzazioni, contratti atipici, contratti a termine, oppure part-time, di eccessivi carichi di lavoro) di bisogni sociali e/o sociosanitari a cui sarebbe stato possibile fornire risposte attraverso interventi preventivi e/o a bassa soglia (c.d. spesa impropria);
- aggressioni contro gli Assistenti Sociali in servizio, in sotto organico (meno di un Assistente Sociale ogni 5.000 abitanti) e/o con contratti inadeguati (esternalizzazioni; contratti atipici; contratti a termine; part-time derivanti da "spacchettamento" del posto di lavoro; ecc.);
- mancata/inadeguata risposta alle richieste di intervento/relazione/ consulenza che pervengono dall'Autorità Giudiziaria e dalle Forze dell'Ordine (Tribunale per i Minorenni; Tribunale Ordinario; Carabinieri; Polizia; Guardia di Finanza; Polizia Municipale; Prefettura; ecc.);
- mancata/inadeguata partecipazione agli organi collegiali di valutazione/presa in carico/relazione per le prestazioni sociosanitarie (con l'Azienda Sanitaria Locale – porta unica d'accesso, unità di valutazione multidimensionale, lavoro di rete con le unità operative competenti, gruppo di lavoro integrato per le adozioni, altri livelli essenziali di assistenza sanitaria e sociosanitaria – L.E.A., ecc.);
- mancata/inadeguata partecipazione e risposta agli organi collegiali ed agli adempimenti relativi al diritto allo studio (con le Autonomie Scolastiche – gruppi di lavoro integrati per gli alunni disabili, evasione ed abbandono scolastico, ecc.);
- mancata/inadeguata attivazione dei percorsi di inclusione sociali previsti dal D.lgs 147/17 e, oggi, dal Reddito di Cittadinanza, con conseguenti danni diretti ai beneficiari della misura strutturale di contrasto alla povertà e di responsabilità contabile ed amministrativa

Diventa fondamentale evidenziare che la responsabilità che assume un Comune, se prende un addetto stampa piuttosto che un geometra, piuttosto che un istruttore generico, rispetto invece a liberare spazio occupazionale per assumere gli assistenti sociali, oggi è una azione di discrezionalità che può portare nocumento, danno al proprio ente, perché per quelle professioni, per quelle attività che ho citato, non esistono livelli essenziali delle prestazioni, per la nostra sì. Oggi, un ente che assume un dipendente non assistente sociale, in mancanza del raggiungimento degli standard, assume una posizione di alta discrezionalità.



L'altro aspetto è quello del **danno erariale**. Negli anni il danno erariale è diventato sempre più un danno legato alla mancata attuazione delle norme, al mancato raggiungimento degli obiettivi, ad una scarsa performance, al disservizio, al danno di immagine che ne deriva per un ente pubblico e per tutta la pubblica amministrazione, quando i servizi non vengono resi. È danno erariale anche non avere il raggiungimento, in un ente, dei principi generali del funzionamento della pubblica amministrazione: l'efficienza, l'efficacia, la trasparenza, quando in realtà avevamo i soldi e gli istituti di legge e le procedure per poter far sì che questo accadesse.

Ma attenzione, è danno di un ente anche aver costretto gli operatori a subire pressioni lavorative a causa del fatto che quell'ente non li ha messi nelle possibili condizioni di lavoro. In un ente in cui abbiamo un assistente sociale ogni 20.000 abitanti quell'assistente sociale sta ricevendo un danno. Non lo riceve solo soggettivamente, lo procura anche al pubblico, in quanto non è in grado di perseguire adeguatamente i procedimenti che gli sono stati attribuiti. La diretta conseguenza è un incremento della spesa pubblica per le prestazioni che non riusciamo a seguire adeguatamente con gli interventi più appropriati. Se non facciamo **prevenzione** rispetto al nucleo familiare con figli minori in difficoltà, è più probabile, è plausibile che i ricorsi all'uscita dalla famiglia, anche in termini di inserimento residenziali, siano maggiori che in un territorio in cui riusciamo ad avere un buon sistema di funzionamento di prevenzione, di ascolto, di attuazione di interventi gradualisti. Quando nei bilanci di un Comune abbiamo un milione di euro per le rette di inserimento in struttura residenziale e abbiamo uno standard, in relazione al rapporto "operatori/utenti", che è lontanissimo dal Livello Essenziale delle Prestazioni, potremmo iniziare a puntare il dito sulle responsabilità degli amministratori.

Le responsabilità chiaramente sono anche nostre. Ricordiamo che è nostro **dovere deontologico** andare a fare il possibile per tutelare i cittadini attraverso la tutela della nostra professione. Lo dico in maniera forte, a mio avviso è una omissione d'atto d'ufficio non tracciare presso i propri enti le inadempienze in termini di assunzione di assistenti sociali.

L'esperienza che io vi porto a titolo di esempio è quello dell'Ambito che ho coordinato per sedici/diciassette anni. Tra il 2007 e il 2010 lo Stato non aveva emanato i Livelli Essenziali delle Prestazioni e avevamo un'unica indicazione: una legge regionale che individuava lo standard di 1 assistente sociale ogni 10.000 abitanti, senza vincoli. Siamo riusciti, con una azione strategica tra l'Ufficio di Piano dell'Ambito Territoriale e un buon supporto del **Tavolo di Concertazione** a creare pressione tramite PEC, reiterata, ogni trenta giorni a tutti i livelli. Tra i destinatari non solo sindaci, assessori, segretari generali, responsabili delle risorse umane, dirigenti e funzionari, ma anche gli organi sovraordinati - questa norma comunque esisteva, per quanto non vincolante, ma dava adito a delle responsabilità discrezionali - la Provincia, che all'epoca aveva un ruolo diverso all'interno degli ambiti, Città Metropolitana, Regione e, per conoscenza, i vari garanti, il Garante dell'Infanzia, il Garante dei Disabili, il Garante dei Detenuti e quant'altro. In circa tre anni, costellati da una continua negoziazione ai vari livelli, formali e informali perché ci si deve rimuovere su tutti i piani, siamo riusciti su quel territorio ad avere un assistente sociale ogni 10.000 abitanti, dipendente e a tempo indeterminato. Una esperienza possibile, non facile, ma anche in assenza dell'attuale standard formativo.



Avrete sentito la campagna “**Da nessuno, a uno a 5.000**”. Io personalmente la sto portando avanti anche come singolo professionista nel mio territorio e già attualmente siamo riusciti in un ente locale ad avere, su 12.500 abitanti, due assistenti sociali a tempo pieno e indeterminato, quindi molto vicini ai 5.000. Ovviamente con lo stesso sistema di pressione. Qual è la novità? È che nella campagna che trovate promossa, partita dal CROAS Campania, poi assunta dal CNOAS Nazionale. I potenziali destinatari diventano ben più corposi di quelli territoriali perché 1 a 5.000 adesso è un Livello Essenziale delle Prestazioni, per questo tra i destinatari ci sono i Ministeri competenti, la Corte dei Conti, la Prefettura, etc.

Suggerimenti ed ipotesi per poter dire: “arrivano i rinforzi”? Ciascun assistente sociale portatore di interesse presso un Comune/Ambito, che sia dipendente, collaboratore o neolaureato, deve – secondo il mio punto di vista ed esperienza di lobby positiva – inviare tramite PEC ai Comuni di riferimento/Ambiti territoriali, nonché a tutti gli altri destinatari della campagna, in particolare gli enti sovraordinati e gli altri portatori di interesse, la richiesta di adempiere ai L.E.P. e di utilizzare l’opportunità definita dalla legge di stabilità del 2021. È fondamentale reiterrarla, ai sensi della risposta massima generica della pubblica amministrazione, ogni mese. Deve diventare una pressione. Deve diventare un’azione costante.

Alla luce di quello che mi ha fatto piacere condividere con voi, sul piano strategico/operativo, alcune considerazioni: **anche non fare è scegliere!** La campagna “Da uno a nessuno a 5.000” non ha inondato gli enti locali come noi immaginavamo, questa nuova azione potrebbe, invece, alla luce della legge di stabilità, invogliare di più i nostri colleghi a muoversi, perché portiamo sul piatto dei soldi a cui i nostri interlocutori sono più sensibili. E ricordiamoci una cosa, se riusciamo ad essere in numero adeguato, ovviamente tutti i principi della nostra professione, il lavoro di rete, il lavoro d’équipe, la supervisione, la formazione, l’aggiornamento e l’innovazione diventano possibili. Siamo all’alba della possibilità di realizzare realmente un sistema di Servizio Sociale Professionale negli enti locali.

Abbiamo molto da fare, questo è evidente, ma nel frattempo abbiamo anche delle chiavi che permettono di aprire porte fino ad oggi ritenute non apribili o, addirittura in alcuni casi, porte di cui non conosciamo nemmeno l’esistenza, o perché non esistevano e sono state introdotte adesso. Insomma, ci sono delle novità importanti.



Domande e Risposte. Dibattito tra Relatori e Partecipanti

Primo gruppo di domande

1. Lavoro in un Unione di Comuni di 27800 abitanti, 5 assistenti sociali di cui una con funzioni di PO. Solo una è assunta, il resto con contratto di cooperativa. Posso accedere al contributo di 40.000 per ogni assistente sociale di cooperativa, tenendo conto poi lo svolgersi del concorso previsto? Tutte le assistenti sociali sono a tempo pieno.
2. Io lavoro presso il comune di R. che è organizzata in municipi. In questo caso, per ambito territoriale, da cui parte anche l'eventuale "richiesta" di assunzione con le condizioni dette, si intende il singolo municipio?
3. Noi lavoriamo nel Comune capofila di un Distretto Socioassistenziale del Lazio. La nostra situazione a livello distrettuale è veramente lontanissima dagli obiettivi posti, siamo in questo momento ad un assistente sociale ogni 13.000 abitanti all'incirca, quindi veramente lontani. A livello di comune singolo è stata avviata una campagna di assunzione a tempo indeterminato di assistenti sociali. Nell'arco di cinque anni praticamente ha fatto una rivoluzione all'interno del servizio. Nel 2020 ha assunto due assistenti sociali a 36 ore e ha assunto tre assistenti sociali a 24 ore, più un altro assistente sociale era presente in pianta organica e quindi in questo momento siamo ad un rapporto di 1 a 5.700 abitanti. Quindi rientriamo all'interno dell'obiettivo, del rapporto per poter accedere al contributo, ma paradossalmente come ambito non ci siamo. Il comune di A. potrebbe trasformare i contratti delle tre assistenti sociali a 24 ore, le potrebbe trasformare a tempo indeterminato, non può accedere ai fondi previsti nella legge di bilancio. Volevo capire se è possibile, in qualche modo, chiedere anche a livello comunale e non solo di ambito. Ovviamente le assunzioni del comune portano anche a migliorare il rapporto a livello di ambito territoriale. Il problema è che i comuni del territorio hanno utilizzato i fondi che noi abbiamo comunque messo a disposizione per l'assunzione di personale, ma hanno fatto ricorso all'agenzia interinale o alle cooperative sociali, per cui effettivamente non rientrano in quello che è previsto con la legge di bilancio. Quindi chiedo se è possibile.
4. Io vengo dalla Basilicata. Noi siamo quindici assistenti sociali, siamo state assunte col fondo PON Inclusione. Diciamo l'ambito potrebbe procedere, potrebbe accedere a questi contributi?
5. Buongiorno. Sono il responsabile di un comune della Sardegna, per quanto riguarda i Servizi Sociali, noi gestiamo gli Ambiti "Plus" che appunto in Sardegna sono chiamati "plus", in modo un po' differente dal continente, attraverso l'articolo 30, quindi una convenzione dove viene individuato il comune capofila. Ora, la mia più che una domanda è una considerazione. Se comunque non si va in deroga ai vincoli di spesa assunzionali sarà molto difficile, nel senso che noi qua abbiamo una realtà molto particolare. Io



rientrerei anche nei limiti, ho 23 comuni nel mio ambito, la particolarità è questa: ho 11 assistenti sociali e avrei un rapporto di 1 a 5.100 e giù di lì. Il problema è che molti comuni hanno assunto figure diverse, non hanno assistenti sociali, ma hanno dallo psicologo al pedagogo, al laureato in scienze dell'educazione. Quindi di fatto nell'ambito il rapporto è ben al di sotto dell'1 a 4.000 addirittura. Se io dovessi prendere letteralmente solo gli assistenti sociali a tempo indeterminato rientrerei nel rapporto. L'altro problema è che i miei comuni non mi cedono spazi per quanto riguarda le capacità assunzionali, quindi anche potendo accedere al contributo io poi non avrei la possibilità di indire dei concorsi, né come ambito né poi distribuendo le somme sul singolo comune.

6. Noi siamo assunte presso un Distretto Sociale in Liguria, tramite il Fondo Povertà. Al di là di questo ci chiedevamo se le assunzioni possono essere svolte sia dal singolo comune che dall'ATS che dal Distretto Sociale – che però forse è una forma ligure, quindi non so come viene considerato a livello normativo in questo caso – e volevamo sapere se nel rapporto 1 a 5.000 e 1 a 4.000 fossero considerate o meno le posizioni organizzative. Quindi se gli assistenti sociali, che però hanno un ruolo di coordinamento, di responsabilità di servizio, vengono considerati nel rapporto o ne vengono escluse. Nel nostro caso abbiamo una sola assistente sociale a tempo indeterminato part-time e quindi non sappiamo come conteggiarla, se come uno o se "0,5" esiste tra le opzioni. Inoltre, sul nostro ambito abbiamo diverse graduatorie attive in questo momento, quindi non sappiamo se anche al di fuori del Distretto, insomma, comunque nella zona, quindi non abbiamo capito se per poter procedere eventualmente alle assunzioni se è necessario attivare una nuova procedura concorsuale o se invece è possibile assumere direttamente attraverso queste graduatorie attive.
7. Buongiorno. Sono responsabile dell'Ufficio di Piano dell'Ambito Territoriale Sociale di L. Siamo un ambito territoriale che ricomprende dieci comuni e siamo ex articolo 30, quindi con delega forte al comune capofila. Al momento abbiamo a disposizione, su una popolazione di 178.000 abitanti, solo 8 assistenti sociali a tempo indeterminato. Abbiamo, nel corso degli anni, dal 2017 fino ad oggi, raggiunto il target 1 a 5.000 grazie ai finanziamenti PON Inclusion, Avviso 3/2016, e in continuità con il PON PaIS del 2019 e comunque, con lo strumento regionale e nazionale del piano Lotta alla Povertà. In carico abbiamo circa 20 assistenti sociali che hanno maturato, nel corso dell'ultimo triennio, quindi alla data del 31 dicembre del 2020, i requisiti Madia, per la stabilizzazione. Quindi potremmo, eventualmente, per avere accesso ai finanziamenti messi a disposizione nella legge di bilancio, procedere con la stabilizzazione del personale e quindi candidarci alla prenotazione, per il 2021, delle eventuali risorse incentivanti messe a disposizione dallo Stato. Abbiamo compreso che per quanto riguarda la figura degli assistenti sociali effettivamente c'è una deroga a quelli che sono i tetti assunzionali, ma bisogna garantire il pareggio di bilancio che, per quanto riguarda il caso specifico, garantiremmo con le quote di cofinanziamento che siamo obbligati a investire all'interno della nostra programmazione zonale. Quindi, anziché andare a cofinanziare i servizi, cofinanzieremo in risorse umane, da qui al prossimo triennio di programmazione. La domanda è: fino adesso le assunzioni sono state fatte dal comune capofila perché effettivamente era detentore della deroga forte. Queste stabilizzazioni, qualora si dovessero verificare, devono essere fatte dal comune capofila



o in quota parte dalle singole amministrazioni che fanno parte dell'ambito e quindi con la previsione in pianta organica della posizione ceduta poi al comune capofila per poter procedere alle stabilizzazioni? Grazie.

Risposte

Marco Giordano – Grazie per questa ultima interessante domanda. Ora, passiamo al giro di risposte, la maggior parte delle domande – condivisibilmente – sono di chiarimento attuativo della norma e quindi meno di strategia, diciamo così.

Gennaro Izzo – Cosa occorre fare? Innanzitutto, vanno avviate delle piattaforme negoziali nei singoli enti, quindi va scritto. Coordinamento istituzionale, ove presente, o assemblea dei sindaci dove abbiamo le forme associate, che siano azienda speciale consortile, che siano consorzi, che siano unione di comuni. In quella sede, invitando anche le organizzazioni sindacali. Cosa va fatto? In ogni caso, lo faccia il comune o lo faccia l'ente associato con autonoma personalità giuridica, bisogna andare a modificare la dotazione organica. Quindi nel fabbisogno triennale questa cosa va fatta, altrimenti nessuno vi farà partire nessuna richiesta di fondi, se non c'è questa cosa. Dopodiché, il ragionamento, per chi non è a 1 a 6.500, è sugli spazi occupazionali. Anche se quest'anno non accediamo ai fondi, alla richiesta di fondi, questa è una partita da giocare. Andrea, quel sasso che ha messo, non l'ha messo a caso, perché l'ottimo è nemico del buono, come diciamo dalle parti nostre. Dobbiamo procedere, appunto, per step, laddove siamo lontani. E quindi "spazi occupazionali" significa anche che posso prevedere nel triennio uno/due posti e avvicinarci agli standard, perché questo è un punto strutturale. Le stabilizzazioni sono stabilite dalla norma e se non si hanno i requisiti non sono immaginabili, oggi percorsi diversi. Diciamo che lo Stato ha già fatto un passo importantissimo con questa legge di stabilità, in linea di massima non ci aspettiamo modifiche in quella direzione. Però l'opportunità resta, nel senso che laddove si possono fare le stabilizzazioni meglio, ma anche l'utilizzo delle graduatorie è sicuramente uno strumento, peraltro suggerito dai vari organi della funzione pubblica, perché comportano meno spese, meno tempi e comunque danno dei diritti a chi il concorso l'ha fatto ed è risultato idoneo. E poi i concorsi anche con riserva del 50 per cento, così come è stabilito dalla legge di stabilità. Queste sono le cose certe, il resto rischia di diventare degli specchietti per le allodole. Mi terrei molto su questi parametri. Per far modificare un piano triennale del fabbisogno, far fare delle scelte sugli spazi occupazionali e andare a far partire delle procedure di stabilizzazione o su graduatorie o concorsi, ci vogliono delle piattaforme, seduti ad un tavolo con i portatori di interessi, convocati ovviamente formalmente. Da chi? È il funzionario? È il dirigente? È il singolo assistente sociale? Non abbiamo potere sul nostro territorio, facciamolo fare dai sindacati che conosciamo? Lo facciamo con tutti i colleghi insieme? Non ci sono canali da non tentare e ci sono tutti i canali, invece, da tentare. Grazie a tutti.

Andrea Di Fiore – Quello che ha detto il collega Gennaro è importantissimo perché dà una risposta quadro un po' a tutto. Ma proviamo un po' a dare delle risposte alle singole domande. Per quanto riguarda il calcolo negli ambiti: se non vi sono assistenti sociali a tempo pieno e indeterminato, parliamo dal punto di vista che serve alla legge di bilancio e nell'alveo della legge di bilancio, anche per quegli enti, quegli ambiti, quei comuni associati che rispettano il L.E.P. di 1



assistente sociale ogni 5.000 abitanti, con le forme contrattuali più disparate, di fatto se non ci sono i colleghi a tempo indeterminato il conteggio in questo caso non può essere fatto, ma si può soltanto lavorare per avviare questa possibilità di contarli. L'assistente sociale part-time va contato per le ore che ha. Quando si fanno delle rendicontazioni siamo un po' dei numeri. Nella tabella che vi illustravo con le slides c'è un rapporto che conteggiava 12,6 assistenti sociali per 100.000 abitanti, perché tiene conto, appunto, delle ore a tempo pieno. Per cui, se un collega si trova in un ambito dove è rispettato il criterio da 1 a 5.000, ma c'è un altro assistente sociale a tempo indeterminato a 18 ore settimanali, quel collega sarà conteggiato come "0,5" in quel rapporto più facile da fare.

Molti hanno citato la lettera a) del comma 2 dell'articolo 20 della Madia e cioè la questione in cui si dice "i contratti flessibili – leggo - tra i vari requisiti risulti in servizio successivamente alla data... e con contratti a tempo determinato". Anche qui, è un po' complicato lavorare bene su quel discorso di stabilizzazione, a meno che non ci troviamo nel caso in cui, ad esempio, al 31.12.2020 abbiamo 20 assistenti sociali con 36 mesi di contratto a tempo pieno e determinato. Ecco, questo è uno di quei casi per i quali si può procedere a procedure concorsuali. Quando diciamo "procedure concorsuali" ci sta anche quella di andare ad attingere dalle graduatorie esistenti, anzi, è una forma preferita in generale e precede l'avviso di veri e propri concorsi.

Nel caso della domanda: "comune singolo capofila, comuni associati", quando c'è un discorso di convenzione è chiaro che gli spazi occupazionali andrebbero condivisi secondo quelli che sono gli accordi nei tavoli politici, così come sono chiamati a seconda della forma. Questo in linea di principio. Ma su certi tavoli politici il comune capofila può, se il comune capofila lo ritiene come una strategia adatta, occupare i suoi peculiari spazi occupazionali, nella forma della convenzione. Un comune capofila che invece non è nella forma della convenzione ma è nella forma dell'azienda speciale consortile, ad esempio, potrà procedere perché non dovrà andare ad occupare spazi occupazionali in nessun comune, in deroga ai vincoli di spesa, sempre rispettando il pareggio di bilancio, potrà – individuate le risorse ad hoc – procedere.

La domanda: "le posizioni organizzative sono considerate?". Se si è inquadrati come istruttori direttivi assistenti sociali, se si è assunti sotto quel profilo, al Ministero non interessa sapere se quell'assistente sociale assume incarichi di responsabilità o posizioni organizzative o altre tipologie, ma semplicemente ha necessità di sapere che ci sia un assistente sociale inquadrato come tale, a tempo pieno e indeterminato. A meno che non ci siano poi specifiche da parte del decreto che dovrà essere emanato dal Ministero.

La domanda: "le graduatorie possono essere rinnovate?". In genere hanno una validità di tre anni ma poi spesso ci sono delle possibilità di poter attingere anche dopo i tre anni canonici. È anche una decisione politico-istituzionale quella di capire come avviare questo processo di assunzioni, ci può essere un comune più pronto all'interno dell'ambito ad occupare, perché già aveva previsto, ad esempio, degli spazi occupazionali per gli assistenti sociali. Magari sul tavolo politico, questo comune potrà mettere sul campo l'azione di avviare con maggior velocità tali procedure assunzionali, per consentire all'ambito di fare già un conteggio per prenotare, eventualmente, le somme per l'anno prossimo.

Per il quesito sulla stabilizzazione. Quest'anno, per fare questa procedura di



stabilizzazione, si potrà procedere soltanto con una procedura concorsuale che riservi il 50 per cento dei posti a chi ha 36 mesi non continuativi. È possibile che ci sia stata anche una interruzione del contratto a tempo determinato, ma il computo negli ultimi 5/8 anni deve essere di 36 mesi, non continuativi, a tempo determinato e anche in amministrazioni diverse, se siamo stati assunti nelle varie amministrazioni come assistenti sociali, con profilo analogo. Tutto ciò ovviamente non ha carattere chiarificante ed esaustivo al cento per cento, mi rendo conto, la situazione è in divenire. Oggi, quello che è fondamentale è fare una fotografia sulla situazione e capire: cosa dobbiamo mettere in campo, come lo vogliamo mettere in campo. È chiaro che su questo campo c'è una specificità di ogni territorio, ma non soltanto di ogni territorio, all'interno di ogni territorio ci sono delle specificità particolarissime, di ogni singolo collega di ogni singolo comune che rappresentano tutta una serie di casistiche che davvero si differenziano per delle sfumature, che però sono rilevanti.

Marco Giordano - Insomma, tutto questo avviene e si traduce in effettive assunzioni e stabilizzazioni se c'è un'attivazione dal basso, quella strategia propositiva di cui Gennaro Izzo parlava.

Secondo gruppo di domande

1. Sono una dipendente responsabile dei Servizi Sociali, ma anche assistente sociale di un piccolo comune che fa parte di un ambito territoriale di 100.000 abitanti. Io non ho capito la quota di 1 a 6.500. La differenziazione per poter aver diritto o meno a questi fondi a livello d'ambito. Se è possibile che qualcuno me lo possa spiegare perché non ho capito quel 6.500.
2. Una volta che il Ministero abbia riconosciuto delle quote agli ambiti, è necessario che i singoli comuni che aderiscono ad un ambito attraverso la convenzione, quindi non si parla né di ASP, ma solo di gestione associata per convenzione dove però il personale degli assistenti sociali rimane in capo ai singoli comuni, è necessario poi procedere alla modifica del piano occupazionale?
3. Un assistente sociale che lavora presso l'Ambito ma dipendente di una cooperativa sociale come SSP potrebbe rientrare nella stabilizzazione?
4. Lavoro per una agenzia interinale e cooperativa ma presso ente comune, 18 ore a tempo determinato e 18 a tempo indeterminato, così da anni, che possibilità ho di essere stabilizzata?
5. Possono, i comuni, comunicare entro il 28/02 che assumeranno altri assistenti sociali entro il 31/12/21 fino a raggiungere il requisito richiesto e quindi prenotarsi per l'anno successivo?

Risposte

Gennaro Izzo – In regime di convenzione – articolo 30 del Decreto Legislativo 267/2000 – non vi è dubbio che alle assunzioni sono i singoli comuni a dover provvedere, ciascuno per la sua quota. La legge di stabilità è chiara, lo fanno gli ambiti se hanno la forma giuridica per poterlo fare, o lo fanno i comuni.



Attenzione, la via maestra è sempre quella dei comuni, anche se i comuni hanno adottato una forma associativa con autonoma personalità giuridica, perché poi possono ad essa distaccare il personale. È ovvio che avendo una unione dei comuni, nulla tange. Se è l'unione dei comuni ad assumere, i singoli comuni dovranno poi liberare i loro spazi occupazionali in proporzione, perché se si scioglie l'unione dei comuni, o si scioglie il consorzio, cosa sempre possibile, i comuni devono essere in grado di assorbire. L'azienda sociale consortile è molto appetibile ultimamente perché in realtà non deve andare a liberare spazi occupazionali ma non garantisce automaticamente, se si scioglie, l'assorbimento da parte dei comuni associati. Si aprirebbe un contenzioso. Comunque, è un qualcosa di positivo se non si può premere per far assumere ai comuni, farlo fare all'azienda speciale consortile. Ovviamente deve essere un'azienda che ha la durata di almeno 40 anni, deve poter fare i contratti a tempo indeterminato, eccetera. Quindi la via maestra è sicuramente quella di utilizzare l'ente locale, la loro forma associativa con autonoma personalità giuridica che già libera gli spazi occupazionali, quindi l'unione dei comuni e consorzi e in subordine l'azienda speciale consortile. È significativo sottolineare come, se in alcune aree del Paese si ragiona sull'utilizzo di questi 40.000 euro o i 20.000 euro per raggiungere 1 a 5.000 e 1 a 4.000, nella stragrande maggioranza dei comuni del centro-sud, la battaglia è più importante, perché deve prima colmare quel gap fino a 1 a 6.500. Lì, è chiaro, occorre immaginare una scansione nel tempo, bisogna essere sicuramente ragionevoli, non possiamo immaginare che nel primo anno riusciamo a ridurre distanze così macroscopiche. Ovviamente non vale soltanto per gli enti locali, non vale per le ASL, la questione stabilizzazione. Le formule sono: stabilizzare laddove la legge lo consente, attingere alle graduatorie, piuttosto che avviare subito concorsi, dove abbiamo comunque degli idonei. Non è una legge sulla stabilizzazione, lo voglio dire per essere molto chiaro altrimenti creiamo aspettative inutili, e sono le cose peggiori che possiamo fare in questo momento. Ciò nonostante, la battaglia è di tutti, è una opportunità anche per chi è stato vessato e utilizzato per, diciamo, quasi quindici anni in molte situazioni. E comunque le competenze non potranno non essere premiate, se si costruiscono percorsi anche concorsuali in maniera adeguata.

Andrea Di Fiore – Si tratta di un'occasione incredibile per strutturare i Servizi, una possibilità per spingere sull'acceleratore ma, si tratta dell'avvio di un percorso, perché i nostri, ciclicamente, sono percorsi che avviamo man mano, non è una linea retta la nostra, né la nostra vita, né la vita professionale, né la vita dei servizi istituzionali e locali, sono cerchi concentrici su questa sorta di linea che non è nemmeno sempre così diritta. Però ci sono dei buoni presupposti.

Domanda

Buonasera a tutti. Io sono uno di quegli assistenti sociali che rientra nel PON Inclusion. Volevo capire una cosa, io sono stato contrattualizzato per la prima volta nel 2018 assieme ad un collega, tramite una selezione. In considerazione del fatto che per quest'anno verremmo inseriti con la quota servizi "fondo povertà" (siamo attualmente in fase di rinnovo di contratto e quindi dovrebbero farci un contratto fino al 31.12.2020) per poter accedere alla stabilizzazione, però, leggevo che bisogna aver acquisito il limite dei 36 mesi. Questo diventa un'opportunità ma anche un limite, nel senso che una eventuale proroga di contratto nostra oltre i 36 mesi non potrebbe essere fatta. A quel punto, ai fini della stabilizzazione, quindi, bisogna avere quel requisito. Ovviamente noi del PON Inclusion non rientriamo nel computo degli assistenti sociali a tempo



indeterminato, questo mi è sembrato di capire chiaramente, quindi volevo capire come si concilia questo discorso del non superamento dei 36 mesi con la possibilità da parte dell'ambito – non di comune – di poter accedere poi a questo fondo strutturale. Grazie mille.

Andrea Di Fiore - Il primo presupposto è che nella pubblica amministrazione si entra per concorsi, concorsi con i crismi del caso. Ci sono le stabilizzazioni secondo la Madia, ma quest'anno, in un discorso di programmazione e pianificazione per attingere per l'anno prossimo, dobbiamo capire a che livello siamo nel nostro ambito, innanzitutto raggiungere lo standard di 1 a 6.500. Se stiamo già tra i 6.500 e i 5.000, dobbiamo capire quanti contratti a tempo determinato ci sono con i fondi povertà, capire fino a quando li riusciamo a prorogare. Un buon obiettivo è protendere a garantire almeno i 36 mesi, già questa è un'ottima cosa. Va detto che al 31.12.2020 sono in pochissimi gli assistenti sociali che con i fondi destinati alla povertà hanno i 36 mesi. Ma al 31.12.2021 già la percentuale aumenta considerevolmente, a quel punto dobbiamo pensare ad un discorso al 28 febbraio 2022, prossima scadenza per la prenotazione di quelle somme. Allora, per assumere a tempo pieno e indeterminato dipende molto, per quanto riguarda la stabilizzazione, anche dalla forma. Per esempio, un ASP con personale a 36 mesi potrebbe fare dei ragionamenti, visto che è fuori dalla questione degli spazi assunzionali. Invece altri potrebbero dover necessariamente attingere dalle graduatorie esistenti, se ce ne sono nel territorio di riferimento. Sono tante le dinamiche ma una cosa che volevo dire è che se un assistente sociale a tempo pieno e indeterminato riveste un ruolo di responsabilità o è in una posizione organizzativa all'interno degli enti locali, nel computo del Ministero per il momento non dovrebbe essere problematico.

Domanda

Volevo portare la mia esperienza. Io sono al secondo mandato con incarico libero-professionale, quindi Partita Iva, presso l'ASP di P. Al secondo incarico perché hanno bandito una graduatoria per affidare incarichi professionali per l'istituzione del PUA nel Distretto di P., utilizzando fondi del QSN 2007-2013, intervento sulla fragilità domiciliare, eccetera. Alla scadenza, a dicembre, hanno trovato in qualche modo dei fondi aziendali e hanno fatto una proroga per altri dodici mesi, mi chiedevo se secondo voi ci sono dei presupposti affinché l'azienda sanitaria possa utilizzare questo tipo di contributo. Azienda Sanitaria Provinciale.

Andrea Di Fiore - A seconda delle leggi regionali, gli ambiti possono avere delle conformazioni a valenza sociosanitaria più stringente, più sviluppata, diciamo così, che sono poi delle forme anche molto interessanti. Io ritengo che se quella è la forma dell'ambito, in quella particolare regione, possono utilizzare questi fondi, richiedere questi fondi se hanno i requisiti descritti precedentemente. Rispetto alla questione della Partita Iva, sull'articolo 20 comma 1, lettera a) del Decreto Legislativo 75, sulla questione se valgono le forme flessibili come anche la Partita Iva, possiamo dire che si tratta di una partita che si gioca sul livello delle stabilizzazioni però, perché così come è, non potrebbe essere conteggiata. Per un discorso sulle stabilizzazioni va capito, anche con un buon avvocato giuslavorista, in sincerità, se ci sono le condizioni perché lei possa essere valutata, laddove uscisse un concorso con riserva al personale con i 36 mesi, anche in forma flessibile diversa dal determinato, bisogna capire se la sua posizione può essere comparata analogamente a quella dei 36 mesi del contratto a tempo indeterminato.



Domanda

Sto trovando interessante questo commento sulla legge di bilancio perché, sinceramente, non avevo ancora approfondito l'argomento a livello personale, questa per me è stata una occasione abbastanza illuminante. Io già so che non posso chiedere di essere inserita nella legge Madia. La mia domanda è più precisa, non è tanto sulla mia stabilizzazione perché so di non avere i requisiti per chiedere. Volevo, invece, chiedere se l'ASP, quindi questa Azienda Sanitaria Provinciale, comunque azienda pubblica dove afferiscono tutti i distretti e i vari comuni che afferiscono al capoluogo di provincia, può utilizzare questo tipo di contributo e quindi può fare richiesta secondo la legge di stabilità 2021.

Andrea Di Fiore – Se questa è la forma regionale della conformazione degli ambiti sociali in Regione Sicilia, assolutamente sì.

Domanda

Volevo capire la questione dei 36 mesi. Io lavoro in un ente pubblico, negli ultimi 18 mesi ho lavorato in modo continuativo. Dieci anni fa, nel 2010, ho avuto il primo contratto sempre con questo ente pubblico. Possono conteggiare i giorni del 2010?

Andrea Di Fiore – Credo che sia fuori tempo il 2010. Tra il 2012 e il 2020 occorre conteggiare se ci sono 36 mesi di tempo determinato nell'amministrazione precedente o in altre amministrazioni con ruolo analogo, sempre nel profilo di assistente sociale.

Marco Giordano – Dobbiamo essere consapevoli di una cosa, ce la diceva Giovanni Falcone, che per migliorare le situazioni occorre sempre pagare un prezzo. Quello è un momento nel quale le persone si distinguono in due gruppi: coloro che accettano di pagarlo in prima persona, per esempio del tempo in più che occorre per avviare questi processi, queste piattaforme e quant'altro. Quello è il momento in cui le persone si differenziano in due gruppi: il gruppo di coloro che sono disposti a pagare in prima persona e il gruppo di coloro che preferiscono semplicemente continuare a lamentarsi delle cose che non funzionano. Noi auguriamoci di contribuire attivamente, di far parte anzi attivamente, del primo gruppo.





PARTE II

INFORMATIVA CNOAS E LINEE GUIDA MINISTERIALI

L'informativa del Presidente del CNOAS e le richieste agli Ordini Regionali



Andrea Di Fiore

L'informativa del Presidente del CNOAS e le richieste agli Ordini Regionali.



«Finalmente consentire una seria ed omogenea struttura nazionale del Servizio sociale professionale»

Legge di Bilancio 2021

Con l'approvazione definitiva da parte del Senato, il 30 dicembre scorso, è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la c.d. **Legge di Bilancio 2021** (L. n. 178/2020) che offre un variegato carnet di novità fiscali, misure in materia di lavoro, bonus e agevolazioni per famiglie e imprese.

Tra le novità, possiamo osservare un gruppo di commi (dal co. 797 al co. 804) che senz'altro investe positivamente il sistema dei servizi sociali, enfatizzando (così come sta nuovamente accadendo a partire dal fondamentale D.Lgs. n. 147/20171) quell'intelaiatura normativo-economico-finanziaria necessaria per poter finalmente consentire una seria ed **omogenea struttura** nazionale

del Servizio sociale professionale, organizzata su piano locale. Premettiamo: visualizzeremo “**pregi e difetti**” di questo gruppo di commi che ci riguarda, ma occorre osservare il tutto assumendo la prospettiva di un risultato (che può divenire anche un buon punto di partenza) frutto di un importante lavoro di pressione politico svolto dal Consiglio Nazionale degli Assistenti Sociali; tutto può essere migliorato ed anche il lavoro svolto dagli organi deputati a certe azioni va valutato secondo impegno, reti di azioni e risultati ottenuti, ma – concediamoci questa riflessione – un grande merito che può essere riconosciuto all’attuale Consiglio Nazionale è l’aver sposato una modalità di lavoro con le rappresentanze politiche governative e non, che ha saputo vestire i panni dello stakeholder scientificamente e normativamente consapevole. Una modalità che è divenuta una vera e propria mission ontologica dell’Ordine stesso (che, così, supera antiche e stantie concezioni e modalità di agire) con la quale, chiunque intenda assumere ruoli in tal senso, dovrà necessariamente confrontarsi, riuscendo a tenere quanto meno lo stesso livello.

Un passo in avanti

“Un deciso passo avanti sul fronte delle politiche sociali” - così lo definisce il Presidente degli Assistenti Sociali, **Gianmario Gazzì**, che il 4 gennaio ha trasmesso agli Ordini Regionali l’informativa che riportiamo in allegato. Analizzando in maniera sinottica il complesso quadro normativo, ma facendosi anche aiutare dall’informativa prodotta dal CNOAS, possiamo osservare che, al fine di **potenziare il sistema dei servizi sociali comunali** (gestiti in forma singola o associata) e i servizi di cui all’Art. 7, co. 1 del già citato D.Lgs. 147/20172, la Legge di Bilancio innanzitutto sottolinea nuovamente la necessità di realizzare il livello essenziale del rapporto di un assistente sociale assunto per ogni 5.000 abitanti residenti, ma definisce anche un **ulteriore obiettivo di servizio** (sempre in un rapporto tra aa.ss. impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente) pari ad **1 a 4.000**.

E lo fa riservando fino a **180 milioni** di € annui a valere sul Fondo per la lotta alla povertà e all’esclusione sociale, da utilizzare per attribuire agli ambiti territoriali contributi annuali – che assumono la connotazione della premialità – di 40.000 o 20.000 € (a seconda del rapporto che si persegue: 1 a 5mila o 1 a 4mila) per ogni assistente sociale assunto a tempo pieno e indeterminato. Un aspetto, anche quest’ultimo, di cui tenere estremamente conto: se con il D.Lgs. 147/2017 si avviò un discorso assunzionale basato sul tempo determinato, con la Legge di Bilancio, il legislatore riconosce a livello essenziale del SSP anche la connotazione temporale della continuità del lavoro sociale, che sappiamo bene quanto sia fondamentale per il lavoratore, ma anche per la persona che potrà essere aiutata in un percorso che non vede improvvisi vuoti di operatori a cui non viene rinnovato il contratto di lavoro.

Per accedere a questi contributi (suddivisibili anche per i Comuni che versino in dissesto o predissesto finanziario), gli Ambiti Territoriali dovranno inviare (anche per conto dei Comuni appartenenti allo stesso), entro il **28 febbraio di ogni anno**, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali un prospetto riassuntivo che indichi in riferimento all’anno precedente e alle previsioni per l’anno corrente il numero medio di assistenti sociali (a tempo pieno e indeterminato) in servizio nei Comuni dell’Ambito o direttamente in Ambito, impiegati nei servizi territoriali, indicando anche l’area di attività degli stessi.

Assunzioni a tempo indeterminato

A rendere concretamente interessante il discorso sono i commi 801 e 802; il primo innanzitutto definisce che, **in deroga ai vincoli** di contenimento della spesa di personale, i Comuni – per il potenziamento dei servizi sociali, a valere sulle risorse del Fondo Povertà e nel limite delle stesse - possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel limite dei vincoli assunzionali e fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio.

Ciò, in sostanza, significa che Comuni e/o Comuni associati in Ambiti, potranno utilizzare le risorse messe in campo per assumere assistenti sociali a tempo indeterminato, e lo potranno fare – ai sensi del co. 802 – indicando **procedure concorsuali** e riservando fino al 50% dei posti disponibili al personale assistente sociale che, successivamente al 28.08.2015, risulti (o sia risultato) in servizio con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione (ma anche altre amministrazioni per lo stesso profilo a.s.) e che abbia maturato – al 31 dicembre 2020 – almeno 3 anni di servizio, anche non continuativi.

Quest'ultimo comma delinea di fatto la possibilità di utilizzare queste risorse per avviare un primo discorso di **stabilizzazione di quegli assistenti sociali c.d. precari** aventi i requisiti su descritti. Parliamo, chiaramente, anche di quei colleghi assunti per il contrasto alla povertà (Pon Inclusione, ecc.) che sono stati impiegati a partire dal 01.01.2018; ma anche dopo se, nella stessa amministrazione (o in altre amministrazioni con medesime attività svolte, ossia sempre profilo a.s.), ha svolto impieghi a tempo determinato ed il computo totale sia di almeno di 36 mesi al 31.12.2020.

Alcune criticità

Pur consapevoli di quanto detto in precedenza, e quindi tenendo bene a mente il valore di questo primo passo verso una seria strutturazione dei servizi sociali locali, occorre anche riflettere su alcune criticità che emergono dal dettato normativo. Con tutta probabilità, gli aa.ss. assunti a seguito del D.Lgs. 147/2017 confidavano in un intervento normativo che garantisse la continuità del lavoro mediante una stabilizzazione tout court di questa ingente parte di colleghi che, di fatto, anche in piena pandemia, hanno garantito livelli minimi di assistenza sui territori presso i quali operavano, sostenendo un carico lavoro sempre crescente ed una domanda di bisogno sociale (a tutti i livelli: socio-economico, socio-culturale ed educativo, socio-ambientale, ecc.) che si leva sempre più come un grido collettivo disperato. **L'intero sistema dei servizi si è retto grazie a questi colleghi** e grazie a loro, molti enti hanno potuto fornire risposte che diversamente non sarebbero arrivate ai cittadini: è bene dirlo con forza. Sarebbe bene fosse anche riconosciuto a livello di government locale e nazionale.

È chiaro però che l'aspirazione di un'opportuna stabilizzazione dei colleghi che garantiscono livelli e funzioni locali essenziali trova sempre **difficoltà di realizzazione**, soprattutto se consideriamo i tempi e la normativa in materia economico-assunzionale non sempre derogabile in tutti i suoi aspetti; tuttavia

le azioni avviate sembrano posizionarsi sulla giusta direzione e possiamo portare a casa intanto la possibilità di dar spinta a nuove procedure (a tempo indeterminato a questo giro); ed ancora la possibilità di riservare il 50% di posti ai tantissimi colleghi che negli ultimi decenni hanno collezionato contratti a tempo determinato e magari ora hanno i requisiti citati. “Mica poca roba” – si direbbe in gergo – soprattutto se si considera che tale modalità potrebbe (il condizionale è sempre d’obbligo, ma resta di fiduciosa speranza) rinnovarsi di anno in anno, con i colleghi che via via acquisiscono quei requisiti utili alla stabilizzazione.

Altre difficoltà le potremmo registrare guardando al **meccanismo premiale**, sempre più utilizzato per consentire alle PP.AA. di disporre di ulteriori risorse finanziarie: di fatto, gli Ambiti e i Comuni che non hanno ancora raggiunto standard medio né di 1 a 5000 né di 1 a 4000 potranno provvedervi, magari prevedendo (laddove vincoli, pareggi di bilancio, tempi di preparazione e predisposizione concorsuale, lo consentano – e ciò è piuttosto complesso!) assunzioni, prenotando le somme che però si riceveranno solo nelle annualità successive. Insomma, se è vero che nella P.A. occorre favorire un’operatività virtuosa, è pur vero che in questo modo si rischia aumentare il divario tra quei territori che già hanno raggiunto standards elevati, ed altri che pur volendoli raggiungere non riescono perché partono con un rilevante gap. È una preoccupazione anche di matrice meridionale, considerato che alcune Regioni del sud-Italia vedono aree in cui i sistemi di servizi sociali risultano addirittura inesistenti.

In Campania, negli ultimi anni, la Regione sta stimolando con sempre maggiore energia gli Ambiti e i Comuni associati in Ambiti ad utilizzare una forma di governance diversa dalla classica forma associativa della Convenzione (ex art. 30 TUEL), che adotti piuttosto la forma di gestione associata dei servizi alla persona qual è l’**Azienda speciale (ASP)**. Al di là dei diversi limiti organizzativi che potrebbero essere superati con il ricorso a tale forma di gestione associata, essa consentirebbe anche una più snella organizzazione in materia di assunzione del personale, e pertanto – nella logica complessiva del presente discorso – garantirebbe una maggiore facilità di accesso a queste risorse utili a garantire il livello essenziale e il nuovo obiettivo di servizio di 1 a 4.000.

Più numerosi e più stabili

Estremamente esaustiva appare la tabella riportata in seconda pagina dall’informativa del CNOAS, che riporta i dati numeri (aggiornati dal mese di Ottobre 2020) degli aa.ss. operanti negli EE.LL. (circa 12mila su 40mila iscritti all’albo); un dato che però non specifica le differenze contrattuali (cioè se a tempo determinato o indeterminato) e forse nemmeno registra il numero (che pure sembra congruo) di colleghi che lavorano di fatto per gli enti locali, ma dipendenti di ETS a cui vengono esternalizzati i servizi socio-assistenziali. Laddove però si riuscisse nell’impresa (resta tale) di raggiungere il livello essenziale del rapporto di 1 a 5.000, potremo avere 12mila colleghi negli EE.LL. tutti con contratto a tempo indeterminato, con **incrementi anche quantitativi** nelle Regioni con una densità abitativa maggiore (Campania da circa 700 aa.ss. a circa 1200 aa.ss | Lazio da 750 a 900 | Sicilia da 800 a 1000). Ed i numeri chiaramente migliorano con il raggiungimento dell’obiettivo di servizio (1 a 4000) con incrementi significativi di colleghi assunti negli EE.LL. anche per le Regioni

che rispettano il livello essenziale di 1 a 5mila (Lombardia, Emilia Romagna, Friuli V.G., Liguria, Marche, Piemonte, Sardegna, Trentino A.A.).

In conclusione, l'informativa del CNOAS si focalizza su due passaggi che possiamo ritenere importantissimi: in primis, è da salutare con estrema positività l'intenzione di acquisire un "autorevole parere giurisprudenziale" sugli eventuali profili di responsabilità per interruzione di pubblico servizio di quelle amministrazioni che non rispettano il livello essenziale sostanziato nel rapporto di 1 assistente sociale ogni 5.000 abitanti residenti. In Campania molti ricorderanno che insieme ad altri colleghi abbiamo creato e promosso in tempi non sospetti (dal 2018 circa), la **campagna di advocacy "Da Nessuno, ad uno a Cinquemila!"**, affidando al CROAS Campania lo strumento che è stato anche condiviso con il CNOAS, e che sosteneva (e sostiene ancora) questa tesi di partenza.

Ma ancora, è da applaudire il caldo **invito ai CROAS** sollecitati ad esercitare le opportune pressioni a livello locale (Comuni e Regioni), avviando tavoli di confronto anche con le rappresentanze sindacali territoriali, perché la Legge non resti solo su carta.

Istruzioni operative e modalità di calcolo del contributo riconosciuto agli Ambiti



Andrea Di Fiore

Istruzioni operative e modalità di calcolo del contributo riconosciuto agli Ambiti.



«il 12 febbraio, il Ministero de Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato le attesissime istruzioni per il calcolo del contributo riconosciuto agli Ambiti Sociali territoriali»

Tre aspetti fondamentali

Già con l'approvazione della Legge di Bilancio, del 30 dicembre scorso, avevamo sviluppato un piccolo focus sulle novità introdotte dai commi 797 e ss. dell'art. 1 della norma, riguardanti l'avvio di un vero e concreto **potenziamento delle strutture dei servizi sociali** professionali a livello locale.



Numerosissimi sono stati gli interventi che hanno provato a chiarificare tutti gli aspetti della Legge, in particolare in riferimento a **tre aspetti fondamentali**:

- le condizioni contrattuali degli aa.ss. “conteggiabili” per il calcolo del contributo;
- le possibilità di stabilizzazione per gli aa.ss. che operano a tempo determinato nei Comuni e negli Ambiti Sociali;
- le possibili strategie che gli Ambiti Sociali, e/o i Comuni associati nelle forme previste, possono adottare per avviare una seria strutturazione dei Servizi Sociali Professionali, ossia quali azioni e buone pratiche da adottare per avere servizi con almeno 1 a.s. a tempo indeterminato full-time equivalent ogni 6.500 abitanti (rapporto minimo per accedere al contributo di 40.000 € per ogni a.s. con le citate caratteristiche contrattuali).

Anche se ripresi dal documento ministeriale, non ci soffermeremo ancora su questi aspetti la cui ingente “produzione letteraria” dei vari addetti ai lavori dovrebbe aver assolto agli obiettivi di opportuna chiarificazione. Ad ogni modo, per una **veloce rilettura**, si rimanda al precedente articolo redatto in questo blog, in tempi non sospetti.

Istruzioni ministeriali del 12 febbraio 2021

Oggi commentiamo, invece, che il 12 febbraio u.s., il Ministero de Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato le attesissime istruzioni operative e modalità pratiche per il **calcolo del contributo** riconosciuto agli Ambiti Sociali territoriali, proprio in ragione del numero di aa.ss. impiegati nei servizi sociali territoriali assunti a tempo indeterminato in servizio nell’anno precedente e presumibilmente in servizio nell’anno in corso. Un documento che, ad ogni buon fine, si allega a questo breve testo di introduzione alle stesse, e che può essere visionato unitamente agli ulteriori documenti allegati sul sito del MLPS:

<https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/finanziamenti-ai-comuni-che-garantiscono-un-livello-minimo-di-assistenti-sociali-in-proporzione-agli-abitanti.aspx/>

Il documento chiarisce innanzitutto gli **step della procedura operativa**:

1. I **Comuni** [in un tempo utile nel mese di Febbraio], utilizzando la scheda allegata dal MLPS alle istruzioni, devono inviare all’Ambito di appartenenza i dati relativi al numero di aa.ss. effettivamente impiegati nei servizi territoriali e nella loro organizzazione e pianificazione assunti a tempo indeterminato in servizio nel precedente anno e la previsione relativa all’anno corrente. Il numero dovrà essere espresso sempre in termini equivalenti a tempo pieno (in allegato alle istruzioni, anche un utile foglio di calcolo per agevolare il lavoro);
2. Gli **Ambiti Sociali Territoriali** [entro il 28/02 di ogni anno], dovranno inserire nel sistema SIOSS [Sistema Informativo Offerta Servizi Sociali] i dati relativi al personale dell’anno precedente e le previsioni dell’anno corrente;
3. Il **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** [entro il 30/06 di ogni anno], con proprio decreto, riconoscerà sulla base dei dati forniti dagli Ambiti le



somme liquidabili riferite all'anno precedente e le somme prenotate per l'anno corrente (distinzione tra le due somme delineata dal comma 799 della Legge), che se rispettate saranno liquidate nell'anno successivo.

Fondi strutturali

Fondamentale l'ulteriore chiarimento fornito da queste linee operative che precisano e sottolineano che il finanziamento del fondo povertà, così come il finanziamento previsto dalla Legge di Bilancio per i contributi per ogni aa.ss., ha **natura strutturale** e, che in sede di riparto annuale del Fondo Povertà, sarà accantonata una somma sufficiente a finanziare tutte le risorse prenotate.

Nei prospetti forniti dal SIOSS, gli Ambiti potranno inserire:

- i **dati a consuntivo**, ossia i dati riferiti agli aa.ss. impiegati (sempre full-time equivalent e a tempo indeterminato) in servizio nell'anno passato [quindi entro il prossimo 28.02.2021 (01.03.2021 perché la scadenza cade di domenica) i dati a consuntivo riguarderanno il numero di aa.ss. al 31.12.2020]; Si dovrà indicare il numero di aa.ss. a tempo indeterminato full time equivalent per ciascun Comune e per l'Ambito a sé stante (se ha proprio personale), ma anche la percentuale per cui ogni a.s. viene impiegato in una data area di lavoro [segretariato sociale, SSP, Famiglia-Minori-Anziani autosuff., Diversabili-Non Autosuff., Povertà-Disagio Adulti];
- i **dati previsionali**, ossia il dato che l'Ambito prevede di avere per l'anno in corso e quindi l'indicazione delle previsioni per l'anno corrente del numero di assistenti sociali a tempo indeterminato full time equivalent per l'Ambito nel suo complesso.

Modalità di calcolo

Ai fini del computo, il documento ministeriale chiarisce anche che potranno essere conteggiate le aa.ss. assunte con contratto di lavoro **a tempo indeterminato** eventualmente in congedo di maternità. Non potranno essere computati invece gli aa.ss. in aspettativa, in comando o in distacco; questi ultimi potranno essere conteggiati dai Comuni/Ambiti presso i quali sono distaccati e svolgono dunque la loro attività.

Sempre ai fini del calcolo, le linee chiariscono che possono essere considerati tutti gli aa.ss. effettivamente impiegati nei servizi sociali svolti nel territorio dell'Ambito Territoriale, assunti da: Comune/Unione dei Comuni, Azienda Speciale o Azienda Servizi alla Persona, Comune Capofila in caso di Convenzione, Consorzi per la gestione dei servizi socio-assistenziali e socio-sanitari, Società della Salute, Azienda Speciale Consortile di Servizi alla Persona. Pertanto, il documento conferma le interpretazioni già espresse sul testo normativo, per cui non **possono essere considerati** nel computo utile alla richiesta di contributo gli aa.ss. a tempo indeterminato dipendenti di soggetti privati o di ETS a cui sono appaltati interventi e servizi, o anche gli aa.ss. dipendenti di AA.SS.LL., ad eccezione delle situazioni in cui i Comuni abbiano delegato la funzione socio-assistenziale all'ASL stessa come accade in alcune Regioni.



Il portale per l'inserimento di tali dati è stato aperto dal Ministero dal 19.02.2021, e sarà disponibile fino alle ore **24.00 di lunedì 01.03.2021**, termine ultimo che quest'anno gli Ambiti avranno per quest'azione introdotta dalla Legge di Bilancio.

Azioni "dal basso" di supporto alle assunzioni

È chiaro che, come emerso in diversi dibattiti, oggi occorre che i Comuni associati e gli Ambiti Sociali si attivino per concertare una pianificazione utile a raggiungere quel livello minimo di 1 a.s. a tempo indeterminato ogni 6.500 abitanti, necessario per richiedere il contributo. Gli Ambiti che non detengono questo primo livello non potranno richiedere **alcun contributo**, né tanto meno hanno il tempo necessario per garantire delle previsioni sull'anno corrente formalmente e sostanzialmente comprovabili.

Ma allora ecco il "caldo invito" che i vari **stakeholders** [il CNOAS, ad es., aveva invitato i CROAS ad avviare una cabina di regia con Ambiti, OO.SS. per avviare concretamente e tempestivamente azioni utili in tal senso] devono fare alle politiche locali di Ambiti e Comuni. Sempre a titolo di esempio, la Regione Campania ha invitato, con apposita nota del 16.02.2021 (si riporta in allegato), tutti gli Ambiti (anche quelli lontani dalla condizione minima) ad accedere alla piattaforma e a conferire le informazioni richieste, che potranno costituire un'importante fonte informativa che consentirà al Ministero e alla Regione stessa di conoscere le situazioni territoriali esistenti ed eventualmente proporre azioni agevolative per i territori in maggiore difficoltà, per una programmazione regionale che vada a prevedere interventi migliorativi delle strutturazioni dei SSP locali nelle prossime annualità.

D'altro canto, la partita oggi si gioca tutto su questo livello: anche gli Ambiti che per l'anno 2021 non posseggono le condizioni minime per l'accesso al beneficio, possono (auspicabilmente e con un'ideale programmazione del PdZ e del PAL delle misure di contrasto alla povertà) predisporre ad acquisire le condizioni per potervi accedere per il **prossimo anno**, considerata proprio la natura stabile del finanziamento a copertura dei costi di assunzione di ogni assistente sociale. Una grandissima opportunità per il sistema dei servizi sociali, a tutela innanzitutto dei diritti dei cittadini, ed anche dei diritti dei lavoratori assistenti sociali.





PARTE III

**TESTO DELLE LINEE
DI INDIRIZZO MINISTERIALI**

Legge n. 178/2020 (Legge di bilancio per il 2021). Articolo 1 commi 797-804

Istruzioni operative e modalità pratiche di calcolo del contributo riconosciuto agli Ambiti sociali territoriali in ragione del numero di assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali assunti a tempo indeterminato in servizio nell'anno.

(12 febbraio 2021)

Le presenti istruzioni operative presentano le modalità di applicazione dell'intervento contenuto all'articolo 1, commi da 797 a 804 della legge di bilancio per il 2021 (L. 178/2020) che ha previsto il riconoscimento di un contributo a favore degli Ambiti sociali territoriali in relazione agli assistenti sociali assunti a tempo indeterminato dagli stessi ambiti o dai comuni associati.

SOMMARIO

L'intervento normativo contenuto nei commi 797-804 della Legge di bilancio per il 2021	1
Ambito sociale territoriale	2
La procedura operativa	2
Inserimento dati in SIOSS	3
Comunicazione dei dati agli Ambiti	3
Enti il cui personale entra nel computo	4
Scadenze.....	5
Modalità di calcolo del contributo.....	5
Assegnazione del contributo ai Comuni appartenenti all'Ambito.....	6
Controlli.....	6
Allegato 1: scheda dati sul personale a tempo indeterminato	7

1. L'intervento normativo contenuto nei commi 797-804 della Legge di bilancio per il 2021

La L. 178/2020 (L. di bilancio per il 2021) all'articolo 1, comma 797, ha fissato un livello essenziale dei servizi sociali costituito dal raggiungimento di un rapporto fra assistenti sociali e popolazione residente nell'Ambito sociale territoriale di 1:5.000 ed un ulteriore obiettivo di servizio di 1:4.000.

Lo stesso comma 797, ai fini del potenziamento del sistema dei servizi sociali territoriali, ha previsto in favore degli Ambiti territoriali l'attribuzione di:

- a) un contributo pari a 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'Ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;
- b) un contributo pari a 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'Ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000.

A tale fine, al successivo comma 798, ha stabilito che entro il 28 febbraio di ogni anno, ciascun Ambito territoriale, anche per conto dei Comuni appartenenti allo stesso, invii al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, secondo le modalità da questo definite, un prospetto riassuntivo che indichi, per il complesso dell'Ambito e per ciascun Comune, con riferimento all'anno precedente e alle previsioni per l'anno corrente:

a) il numero medio di assistenti sociali in servizio nell'anno precedente assunti dai Comuni che fanno parte dell'Ambito o direttamente dall'Ambito. Si fa riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo la definizione di equivalente a tempo pieno, effettivamente impiegato nei servizi territoriali e nella loro organizzazione e pianificazione;

b) la suddivisione dell'impiego degli assistenti sociali di cui alla lettera a) per area di attività.

Nei successivi commi la norma specifica le modalità di erogazione del contributo, la fonte di finanziamento e la relativa copertura finanziaria.

Si evidenzia che lo stesso articolo 1 della legge n. 178/2020, ai commi 791-794, ha stanziato ulteriori risorse per il rafforzamento dei servizi sociali territoriali, attraverso un'integrazione del fondo di solidarietà comunale di 215 milioni nel 2021, in crescita fino a 651 dal 2030. L'intervento prevede che gli obiettivi di servizio cui vincolare tali risorse siano definiti con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri sulla base dell'istruttoria tecnica condotta dalla Commissione per i fabbisogni standard. Sono in corso interlocuzioni tecniche con tale Commissione ai fini di garantire la massima efficacia combinata dei due interventi anche per i comuni e gli Ambiti territoriali che presentano condizioni di maggiore sofferenza in ambito di servizi sociali.

2. Ambito sociale territoriale

L'Ambito sociale territoriale è quello contemplato dall'articolo 8, comma 3, lettera a, della legge 8 novembre 2000, n. 328. Si farà riferimento all'articolazione degli Ambiti comunicata dalle Regioni sulla piattaforma del Sistema Informativo dell'Offerta dei Servizi Sociali (SIOSS) del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (come previsto dal D.M. 22 agosto 2019, n. 103).

Il responsabile dell'alimentazione del SIOSS di ciascun Ambito, a tale fine comunicato alla Regione, deve tempestivamente effettuare un primo tentativo di accesso alla piattaforma SIOSS tramite SPID, necessario al fine della verifica della sua identità e per consentire la successiva profilazione propedeutica all'accesso effettivo. Qualora l'utente non riuscisse ad accedere al SIOSS, l'Ambito deve verificare con la Regione di appartenenza l'avvenuta comunicazione al Ministero dell'elenco dei responsabili del SIOSS da accreditare.

3. La procedura operativa

Dal punto di vista operativo la procedura opererà come segue:

- entro il 28/2 di ogni anno (nel 2021 1/3, dato che cade di domenica) il responsabile dell'Ambito inserisce sul sistema SIOSS i dati relativi al personale dell'anno precedente e le previsioni dell'anno corrente.

- entro il 30/6 di ogni anno, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base dei dati forniti dagli Ambiti, vengono riconosciute le somme liquidabili riferite all'anno precedente e prenotate le somme per l'anno corrente¹.

A partire dal 2022, le somme prenotate con riferimento all'anno precedente e riconosciute col suddetto decreto del Ministro verranno liquidate (le prime somme liquidate faranno riferimento alle somme prenotate nel 2021).

¹ Ai sensi del comma 799, le somme necessarie all'attribuzione dei contributi previsti per l'anno corrente, denominate «**somme prenotate**», e quelle destinate alla liquidazione dei contributi relativi all'anno precedente, denominate «**somme liquidabili**», sono determinate, sulla base dei prospetti di cui al comma 798, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro il 30 giugno di ciascun anno. Le somme prenotate sono considerate indisponibili per l'anno corrente e per tutti i successivi in sede di riparto del Fondo. Eventuali somme prenotate in un anno e non considerate liquidabili nell'anno successivo rientrano nella disponibilità del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale e sono ripartite in sede di riparto annuale del Fondo.

In sede di riparto annuale del Fondo povertà, verrà accantonata una somma sufficiente a finanziare tutte le risorse prenotate.

Si precisa che il finanziamento del fondo povertà nel bilancio dello Stato ha natura strutturale, cosicché il finanziamento previsto dalla nuova norma ha anch'esso natura strutturale. Non è un una tantum e non riguarda solo le nuove assunzioni. Dunque, ciascun Ambito avrà diritto al contributo di 40.000 o 20.000 euro per i relativi assistenti sociali fintantoché il numero di assistenti sociali in proporzione ai residenti si manterrà sopra le soglie previste dalla normativa. Pertanto, i contributi pubblici sono relativi anche al personale già assunto, laddove eccedente le soglie previste; ad esempio, se un Ambito necessitasse di 25 assistenti sociali per soddisfare il rapporto 1:6500 e ne avesse già assunti 27, potrebbe usufruire da subito del contributo per i 2 assistenti sociali eccedenti.

4. Inserimento dati in SIOSS

Il responsabile del SIOSS di ciascun Ambito dovrà inserire nella sezione “assistenti sociali a tempo indeterminato” del SIOSS i dati sugli assistenti sociali in servizio a tempo indeterminato forniti da ciascun Comune, nonché dall'Ambito stesso per il proprio personale (nel caso di svolgimento di funzioni sociali in modo associato).

Ogni anno, nel Prospetto 1 verranno inseriti i dati riferiti all'anno passato (dati a consuntivo)². Il sistema darà il dato sintetico degli assistenti sociali in servizio nell'Ambito in tale anno. A quel punto bisognerà inserire nel Prospetto 2, ai fini della prenotazione delle risorse, il dato che l'Ambito prevede di avere per l'anno in corso (dato previsionale)³.

A decorrere dal prossimo anno, i dati riferiti all'anno precedente (Prospetto 1) serviranno per erogare le risorse prenotate l'anno prima (Prospetto 2). In sede di prima applicazione, i dati riferiti al 2020, sebbene non direttamente utilizzati per l'erogazione delle risorse, sono comunque necessari al fine di disporre del quadro conoscitivo della condizione di partenza.

I dati da inserire sono i seguenti:

Prospetto 1 (anno passato):

- a. numero di assistenti sociali a tempo indeterminato *full time equivalent* per ciascun Comune e per l'Ambito a sé stante (per il proprio personale)
- b. per ciascuna delle aree di attività di seguito elencate la percentuale di impiego del personale indicato al punto a):
 1. Segretariato sociale
 2. Servizio Sociale Professionale
 3. Famiglia - Minori - Anziani autosufficienti
 4. Persone con disabilità - Non autosufficienti
 5. Povertà - Disagio adulti (dipendenze, salute mentale)

Nota bene: la somma delle percentuali indicate deve fare 100. Il dato va fornito per ciascuno Comune e per l'Ambito a sé stante.

Prospetto 2 (anno corrente):

- c. le previsioni per l'anno corrente del numero di assistenti sociali a tempo indeterminato *full time equivalent* per l'Ambito nel suo complesso.

5. Comunicazione dei dati dai Comuni agli Ambiti

Ciascun Comune, ai fini della comunicazione dei propri dati all'Ambito, utilizzerà la scheda di cui all'allegato 1 per fornire i dati di seguito indicati.

1) Dati riferiti all'anno passato (2020):

² Necessari per la determinazione delle «somme liquidabili».

³ Necessari per la determinazione delle «somme prenotate».

a) il numero medio di assistenti sociali in servizio assunti dal Comune. Si fa riferimento, come precisa la norma, al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo la definizione di equivalente a tempo pieno, effettivamente impiegato nei servizi territoriali e nella loro organizzazione e pianificazione;

b) la percentuale di impiego del personale indicato al punto a) per area di attività.

2) Previsioni per l'anno corrente (2021):

c) il numero medio di assistenti sociali, come definito alla lettera a), che si prevede di avere in servizio nell'anno corrente.

Nota bene: nel calcolo dovranno essere computate le assistenti sociali assunte con contratto di lavoro a tempo indeterminato eventualmente in maternità, il cui onere è in capo all'ente di riferimento, mentre non dovranno essere ricompresi gli assistenti sociali assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in aspettativa, in comando o in distacco per i quali l'ente datore di lavoro non sostiene alcun onere in quanto rimborsato da altro ente. Gli assistenti sociali in comando o distacco potranno essere conteggiati dagli enti presso i quali svolgono la loro attività, purché a favore dei Comuni dell'Ambito Territoriale di riferimento.

Ai soli fini di agevolare il calcolo del numero di assistenti sociali in servizio nell'anno passato, espressi in termini di equivalenti a tempo pieno, è stato predisposto un **file Excel, allegato alle presenti istruzioni operative (Allegato 2) e comunque scaricabile all'indirizzo [Potenziamento servizi](#)**.

Tale file è stato realizzato cercando di replicare il più possibile le informazioni che i Comuni forniscono nell'ambito del conto annuale. Tale file potrà essere utilizzato, con qualche accorgimento precisato nelle istruzioni contenute nello stesso file, anche per il calcolo del numero di assistenti sociali che si prevede di avere in servizio nell'anno corrente da comunicare all'Ambito.

6. Enti il cui personale entra nel computo

Ai fini del calcolo, devono essere considerati tutti gli assistenti sociali effettivamente impiegati nei servizi sociali svolti nel territorio dell'Ambito Territoriale e nella loro organizzazione e pianificazione assunti a tempo indeterminato. In relazione alla concreta organizzazione dei servizi sociali in ciascun Ambito territoriale, si può fare riferimento a quelli assunti da:

- Comune, Unione di Comuni (art. 32 D. Lgs. 267/2000), Comunità Montana (artt. 27-28-29 del D. Lgs. 267/2000);
- Azienda Speciale ovvero Azienda Servizi alla Persona, ai sensi dell'art. 114 del D. Lgs. 267/2000 (Ente strumentale del Comune)
- Istituzione ai sensi dell'art. 114 del D. Lgs. 267/2000 (organismo strumentale del Comune)
- Comune capofila, in caso di convenzione (art. 30 del D. Lgs. 267/2000)
- Consorzi per la gestione di servizi socioassistenziali e sociosanitari (art. 31 D. Lgs. 267/2000)
- Società della Salute (riconducibile all'art. 31 D. Lgs. 267/2000)
- Azienda Speciale Consortile Servizi alla Persona, art. 31 e 114 del D. Lgs. 267/2000

Pertanto, ai fini del calcolo degli assistenti sociali operanti nell'Ambito territoriale, potranno essere considerati quelli che sono assunti dai soggetti sopra indicati, purché assunti a tempo indeterminato, svolgano effettivamente la loro attività a favore di uno o più Comuni appartenenti all'Ambito e siano effettivamente impiegati nei servizi sociali. Non possono essere considerati gli assistenti sociali dipendenti da soggetti privati o del Terzo Settore a seguito di appalto di interventi e servizi ovvero dipendenti da Aziende Sanitarie Locali operanti all'interno delle stesse, ad eccezione delle situazioni in cui i Comuni abbiano delegato la funzione socioassistenziale all'Azienda Sanitaria Locale (vedi Regione Veneto).

Con riferimento ai soggetti che operano a livello di Ambito anziché di singolo Comune, spetta all'Ambito richiedere i relativi dati. I dati relativi agli Enti o Organismi strumentali dei Comuni saranno forniti all'Ambito da questi ultimi. Per evitar doppi conteggi, i Comuni, qualora avessero dubbi in merito a chi deve dichiarare il personale assunto da uno degli enti sopra richiamati, dovrà coordinarsi con l'Ambito di appartenenza.

Qualora la gestione associata riguardasse l'intero Ambito i dati sono caricati nel prospetto nella casella riferita all'Ambito.

Qualora la gestione associata riguardasse un sottogruppo dei Comuni dell'Ambito i dati vanno ripartiti tra i Comuni coinvolti e caricati nel prospetto aggiungendoli a quelli forniti dai Comuni. È lasciata facoltà all'Ambito, qualora per alcuni Comuni il personale dei servizi sociali sia esclusivamente gestito a livello di Unione di Comuni/Comunità montana, riportare nel prospetto SIOSS i dati a livello di tali enti anziché dei singoli Comuni che li compongono, inserendoli nella casella dedicata ad uno dei Comuni interessati, avendo cura di precisarlo nel campo note.

Anche in relazione agli Ambiti Territoriali che gestiscono le risorse attraverso l'accordo di programma (ex art. 34 del citato D. Lgs. 267/2000), tutte le comunicazioni sul personale sono inviate dai singoli Comuni in cui opera il personale al responsabile SIOSS dell'Ambito per il caricamento in Piattaforma.

7. Scadenze

La piattaforma per l'inserimento dei dati relativi agli assistenti sociali in servizio in ciascun Ambito sarà aperta il 19 febbraio 2021. I dati dovranno essere inseriti improrogabilmente entro le ore 24 del 1° marzo 2021, considerato il differimento del termine di scadenza al primo giorno successivo non festivo al termine indicato dalla norma (28 febbraio 2021).

Si ricorda, in proposito, che l'articolo 1, comma 799, prevede testualmente che: *"I contributi di cui al comma 797 non spettano in caso di mancata o tardiva trasmissione delle informazioni previste dal comma 798"*.

8. Modalità di calcolo del contributo

Il contributo è calcolato e riconosciuto a livello di Ambito territoriale.

Poiché il calcolo del numero di assistenti sociali in servizio, calcolati in termini di equivalenti a tempo pieno, può dar luogo ad un risultato non intero, in ragione della presenza di personale impiegato solo per una parte dell'anno ovvero non in servizio full-time, e poiché la natura del calcolo potrebbe dar luogo a casi limite laddove si operasse un'approssimazione all'unità, si provvederà ad utilizzare un'approssimazione al primo decimale (dunque 1,149 diventa 1,1, mentre 1,15 diventa 1,2).

Il numero di assistenti sociali per cui si ha diritto all'incentivo, come detto approssimato al primo decimale, e il contributo riconosciuto vengono calcolati nella modalità seguente:

Definizioni:

N = popolazione residente nell'Ambito sociale al 1° gennaio dell'anno di riferimento come pubblicata dall'ISTAT⁴⁵

AS = numero di assistenti sociali assunti a tempo indeterminato espresso in termini di equivalenti a tempo pieno presenti nell'anno, approssimato al primo decimale.

q₆₅₀₀, **q₅₀₀₀**, **q₄₀₀₀** i quozienti ottenuti dividendo N per 6.500, 5.000 e 4.000 rispettivamente, approssimati al primo decimale.

Cont = contributo riconosciuto.

Calcolo del contributo:

La differenza fra tali quozienti, confrontata col numero di assistenti sociali in servizio prevista per l'anno (in sede di prenotazione delle risorse) ed effettiva (a consuntivo), determinerà le somme riconosciute in sede di prenotazione e a consuntivo per ciascun Ambito, come segue:

- $AS \leq q_{6500}$ Cont = 0;
- $q_{6500} < AS \leq q_{5000}$ Cont = $(AS - q_{6500}) \times 40.000$;
- $q_{5000} < AS \leq q_{4000}$ Cont = $(q_{5000} - q_{6500}) \times 40.000 + (AS - q_{5000}) \times 20.000$;

⁴ Gli Ambiti devono tenere presente che, in caso di variazione della popolazione residente da un anno all'altro, questo potrebbe riflettersi, sia pure marginalmente, nel riconoscimento a consuntivo del contributo prenotato.

⁵ Nel caso di Comuni il cui territorio è suddiviso in più Ambiti, va indicata la popolazione residente nel territorio dell'Ambito, così come gli assistenti sociali in servizio vanno suddivisi in ragione dell'Ambito nel quale sono impiegati.

➤ $q_{4000} < AS$ $Cont = (q_{5000} - q_{6500}) \times 40.000 + (q_{4000} - q_{5000}) \times 20.000.$

Può essere utile evidenziare che, applicando la formula di cui sopra, il contributo massimo per ciascun Ambito (dunque, nel caso di un numero di assistenti sociali in servizio tale da oltrepassare il quoziente di 1:4.000) è pari a 2,8 euro per residente (più precisamente $Cont\ max = (37/13) \times N$).

9. Assegnazione del contributo ai Comuni appartenenti all'Ambito

Le modalità in base alle quali il contributo attribuito all'Ambito territoriale è da questo suddiviso assegnandolo ai Comuni che ne fanno parte ed eventualmente all'Ambito stesso sono state definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 4 febbraio 2021, n. 15, in corso di registrazione al quale si rimanda.

Sostanzialmente, laddove tutte le funzioni e risorse in ambito sociale siano attribuite all'Ambito, il contributo rimane in capo all'Ambito. Laddove così non fosse, gli assistenti in capo all'Ambito e ad eventuali organismi intermedi sono fittiziamente redistribuiti in capo ai Comuni, applicando poi a ciascun Comune la stessa formula utilizzata per il calcolo del contributo spettante all'Ambito. Laddove la somma dei contributi spettanti a ciascun Comune così calcolati ecceda il totale riconosciuto all'Ambito territoriale, il contributo è riconosciuto in quota parte. Tuttavia, gli Enti che fanno capo a ciascun Ambito territoriale possono concordare modalità alternative di suddivisione del contributo al proprio interno, con riferimento, in particolare, alle funzioni in ambito sociale esercitate in modo associato e alle possibilità assunzionali di ciascun Comune.

10. Controlli

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvederà a controlli di coerenza dei dati inviati, anche con riferimento ai dati comunicati dai singoli Comuni nell'ambito della compilazione del Conto annuale del personale.

Eventuali incongruenze saranno segnalate all'Ambito, che dovrà fornire, come previsto dal citato Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 4 febbraio 2021, i chiarimenti nei tempi richiesti, pena l'esclusione dal contributo. Restano ferme le responsabilità, ai sensi della vigente legislazione civile, penale ed amministrativa, che dovessero emergere in seguito ai controlli effettuati dal MLPS.

11. Contatti

Per approfondimenti si suggerisce di consultare la pagina del sito dedicata al potenziamento del sistema dei servizi sociali [Potenziamento servizi](#), nella quale vengono pubblicate FAQ, circolari e note esplicative. Per particolari quesiti è possibile inviare una richiesta alla casella di posta ContributoAS@lavoro.gov.it. Per evitare di sovraccaricare l'ufficio, laddove i quesiti rivestano carattere di generalità le risposte verranno fornite esclusivamente tramite FAQ e note esplicative pubblicate sul sito. Non verrà fornita risposta ad aspetti già chiariti nei materiali informativi presenti nel sito.

Allegato 1: scheda dati sul personale a tempo indeterminato

ENTE TERRITORIALE	
Comune:	

	Nome e Cognome	Ufficio	E-mail	Telefono
Referente dei dati				

1) Con riferimento al precedente anno (2020):

A) NUMERO MEDIO DI ASSISTENTI SOCIALI IN SERVIZIO ASSUNTI DAL COMUNE	
Anno	
Totale dipendenti equivalenti a tempo pieno*	

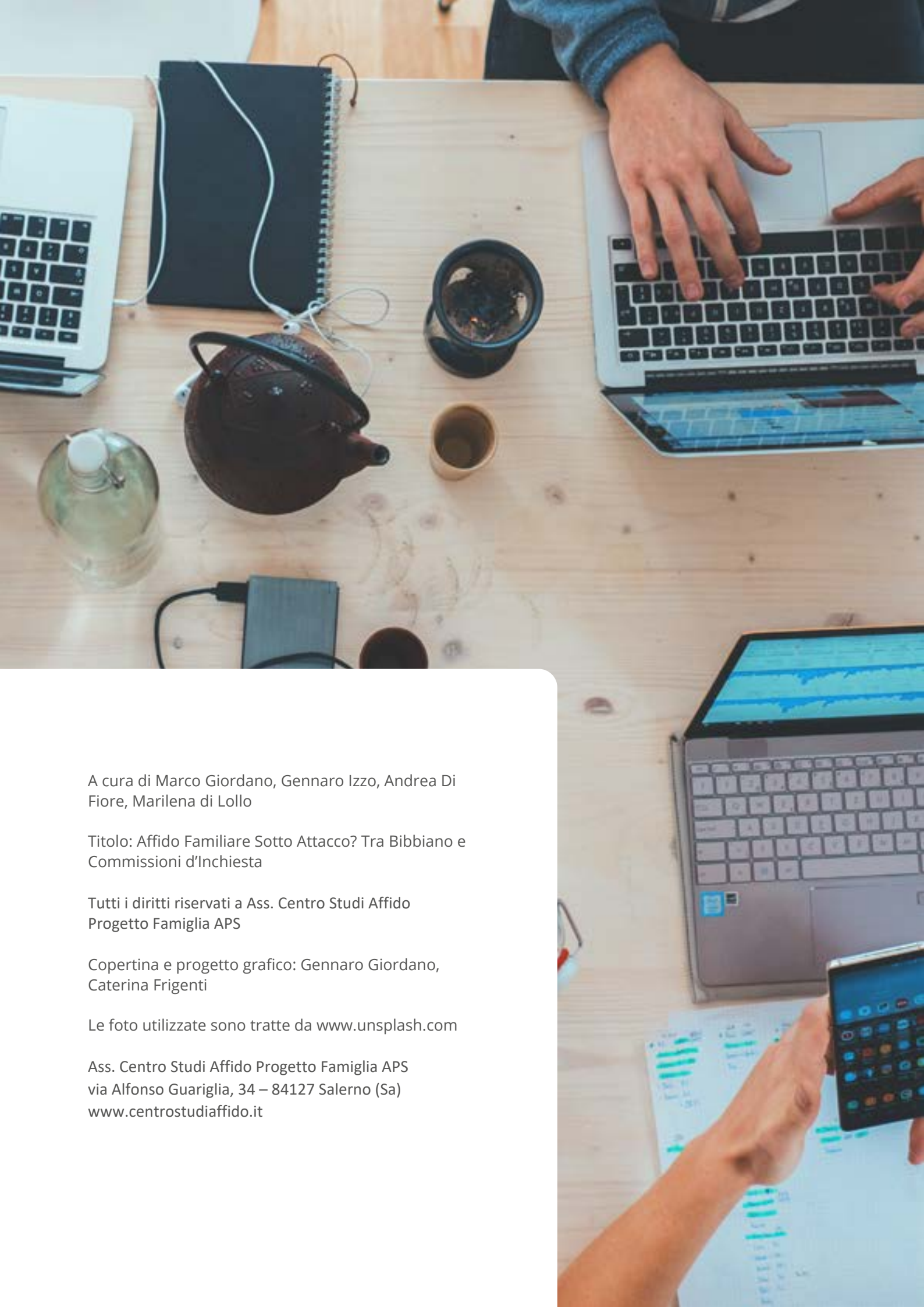
*Personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo la definizione di equivalente a tempo pieno, effettivamente impiegato nei servizi territoriali e nella loro organizzazione e pianificazione;

B) PERCENTUALE DI IMPIEGO	
Area di attività	Percentuale di impiego per area di attività
Segretariato sociale	
Servizio Sociale Professionale	
Famiglia - Minori - Anziani autosufficienti	
Persone con disabilità - Non autosufficienti	
Povertà - Disagio adulti (dipendenze, salute mentale)	

2) Con riferimento alle previsioni per l'anno corrente (2021):

C) NUMERO MEDIO DI ASSISTENTI SOCIALI IN SERVIZIO ASSUNTI DAL COMUNE	
Anno	
Totale dipendenti equivalenti a tempo pieno**	

**Personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo la definizione di equivalente a tempo pieno, che si prevede di avere in servizio nell'anno corrente nei servizi territoriali e nella loro organizzazione e pianificazione.



A cura di Marco Giordano, Gennaro Izzo, Andrea Di Fiore, Marilena di Lollo

Titolo: Affidato Familiare Sotto Attacco? Tra Bibbiano e Commissioni d'Inchiesta

Tutti i diritti riservati a Ass. Centro Studi Affidato Progetto Famiglia APS

Copertina e progetto grafico: Gennaro Giordano, Caterina Frigenti

Le foto utilizzate sono tratte da www.unsplash.com

Ass. Centro Studi Affidato Progetto Famiglia APS
via Alfonso Guariglia, 34 – 84127 Salerno (Sa)
www.centrostudiaffido.it