AMBITO TERRITORIALE SOCIALE LECCE



LECCE (capofila) | ARNESANO | CAVALLINO | LEQUILE | LIZZANELLO | MONTERONI DI LECCE | SAN CESARIO DI LECCE | SAN DONATO DI LECCE | SAN PIETRO IN LAMA | SURBO

SCHEDA ISTRUTTORIA N. 1

Ipotesi 1 – Integrale assunzione degli oneri del personale da parte dei Comuni

1. Descrizione della soluzione

La prima ipotesi prevede il mantenimento del cofinanziamento comunale di riferimento, pari a **€ 2.227.971,83 per ciascuna annualità del triennio 2026-2028**, attraverso una combinazione tra conferimenti finanziari dei Comuni al Comune capofila e valorizzazione degli oneri del personale impiegato nelle funzioni associate, con particolare riferimento agli assistenti sociali e al personale amministrativo e sociale a servizio dell'Ambito e dell'Ufficio di Piano.

L'elemento determinante della proposta consiste nell'attribuzione ai bilanci comunali dell'intero onere stipendiale considerato nel prospetto di calcolo, con conseguente riduzione della quota del cofinanziamento da trasferire al Comune capofila in forma finanziaria.

La soluzione realizza, pertanto, un diverso equilibrio tra componente monetaria e componente rappresentata dagli oneri del personale: alla minore quota di risorse finanziarie trasferite al capofila corrisponde una maggiore valorizzazione dei costi sostenuti direttamente dai Comuni per il personale impiegato nelle funzioni associate.

Ai fini della valorizzazione degli oneri del personale, il prospetto assume convenzionalmente un importo pari a **€ 40.000,00 per ciascuna unità di personale considerata**. Tale parametro è stato individuato prendendo a riferimento l'importo annuo previsto dalla normativa nazionale per il contributo agli Ambiti territoriali sociali connesso al potenziamento del Servizio Sociale Professionale, ai sensi dell'articolo 1, commi 797 e seguenti, della legge n. 178/2020.

Il valore convenzionale è adottato quale criterio uniforme di calcolo, considerata la difficoltà di determinare, per ciascun professionista, un valore stipendiale effettivo omogeneo, tenuto conto delle differenze derivanti dall'anzianità di servizio, dalla posizione economica, dagli eventuali trattamenti accessori e dagli altri elementi che concorrono alla determinazione del costo del personale.

Tale criterio costituisce una scelta metodologica dell'Ambito, adottata al fine di individuare un parametro uniforme di valorizzazione degli oneri del personale, senza che ciò implichi l'identificazione dell'importo di € 40.000,00 con il costo effettivo di ciascuna unità di personale.

La metodologia risulta in linea con l'impostazione già sperimentata dall'Ambito nel precedente triennio, nel corso del quale era stata analogamente utilizzata una quota forfettaria quale riferimento per la valorizzazione del personale, in un'ottica di uniformità e semplificazione dei criteri di calcolo.

L'assunzione diretta degli oneri del personale da parte dei Comuni consentirebbe, inoltre, di non utilizzare le risorse del Fondo per la Quota Servizi del Fondo Povertà (FQSP) per la copertura della quota di oneri stipendiali oggetto della presente ipotesi, rendendo disponibili risorse per il rafforzamento del Servizio Sociale Professionale e per gli ulteriori interventi ammissibili a valere sul Fondo, nel rispetto delle Linee guida ministeriali e degli obiettivi di servizio.

In particolare, la disponibilità delle risorse liberate consentirebbe di valutare l'assunzione a tempo determinato di ulteriori n. 9 assistenti sociali, al fine di avvicinare la dotazione professionale dell'Ambito al parametro di un assistente sociale ogni 4.000 abitanti, nonché di rafforzare i servizi e gli interventi finanziabili a valere sulla Quota Servizi del Fondo Povertà.

2. Quantificazione finanziaria

Sulla base del prospetto elaborato dall'Ufficio di Piano, la composizione del cofinanziamento per ciascuna annualità è la seguente:

Componente	Importo annuo
Cofinanziamento comunale complessivo	€ 2.227.971,83
Conferimenti finanziari da trasferire al Comune capofila	€ 667.971,83
Oneri del personale valorizzati nel cofinanziamento	€ 1.560.000,00

La componente relativa al personale comprende, secondo il prospetto, n. 35 assistenti sociali e n. 4 ulteriori unità di personale a servizio dell'Ambito e dell'Ufficio di Piano.

La valorizzazione degli oneri del personale dovrà essere aggiornata annualmente sulla base della consistenza effettiva del personale, delle presenze in servizio, delle cessazioni, dei pensionamenti e delle eventuali nuove assunzioni. In caso di variazioni della dotazione, occorrerà procedere alla conseguente rideterminazione delle quote, assicurando la corrispondenza tra il personale considerato nel calcolo e quello effettivamente impiegato.

3. Ripartizione del cofinanziamento tra i Comuni

La ripartizione annua proposta è la seguente:

Comune	Cofinanziamento complessivo	Quota finanziaria	Quota personale
Arnesano	€ 49.401,91	€ 9.401,91	€ 40.000,00
Cavallino	€ 164.457,87	€ 84.457,87	€ 80.000,00

Lecce	€ 1.194.695,96	€ 194.695,96	€ 1.000.000,00
Lequile	€ 108.853,82	€ 28.853,82	€ 80.000,00
Lizzanello	€ 152.256,11	€ 112.256,11	€ 40.000,00
Monteroni di Lecce	€ 166.407,11	€ 86.407,11	€ 80.000,00
San Cesario di Lecce	€ 98.563,33	€ 58.563,33	€ 40.000,00
San Donato di Lecce	€ 67.717,20	€ 27.717,20	€ 40.000,00
San Pietro in Lama	€ 42.326,41	€ 2.326,41	€ 40.000,00
Surbo	€ 183.292,11	€ 63.292,11	€ 120.000,00
Totale Ambito	**€ 2.227.971,83**	**€ 667.971,83**	**€ 1.560.000,00**

Gli importi sono quelli risultanti dal prospetto di calcolo. La loro conferma dovrà avvenire in sede di approvazione definitiva, verificando la corrispondenza con la consistenza del personale, la corretta imputazione delle quote ai singoli enti e gli eventuali arrotondamenti.

4. Effetti finanziari e organizzativi

L'adozione della soluzione determinerebbe i seguenti effetti:

- mantenimento del cofinanziamento comunale complessivo pari a € 2.227.971,83 annui, senza riduzione dell'importo assunto quale riferimento per il triennio;
- riduzione dei conferimenti finanziari da trasferire al Comune capofila, compensata dalla valorizzazione degli oneri stipendiali direttamente sostenuti dai Comuni;
- integrale assunzione, da parte dei bilanci comunali, degli oneri del personale considerati nel prospetto;
- liberazione di risorse FQSP per € 534.000,00, attualmente utilizzate per la copertura di una parte degli oneri del personale secondo il meccanismo previsto dalla deliberazione di stabilizzazione;
- possibilità di destinare le risorse FQSP così rese disponibili al rafforzamento del Servizio Sociale Professionale, valutando l'assunzione a tempo determinato di n. 9 assistenti sociali e il potenziamento delle strutture e dei servizi sociali comunali che presentano maggiori esigenze rispetto agli obiettivi di servizio;
- possibilità di destinare le risorse FQSP agli ulteriori servizi e interventi ammissibili secondo le Linee guida ministeriali, tra cui, ove ricorrano i requisiti previsti, interventi di welfare di accesso, tirocini di inclusione e servizi di supporto alle persone e alle famiglie in condizione di bisogno;

- possibilità di procedere al trasferimento delle risorse premiali ai Comuni che risultino in possesso dei requisiti previsti, evitando la sovrapposizione tra finanziamenti riferiti ai medesimi costi del personale (foglio di calcolo 2);
- maggiore responsabilizzazione dei singoli Comuni rispetto alla corretta attestazione e documentazione degli oneri del personale valorizzati.

L'effettiva disponibilità delle risorse FQSP e il loro impiego per le finalità indicate dovranno essere coerenti con la programmazione approvata, con le risorse effettivamente assegnate e con i vincoli di destinazione previsti dalla disciplina applicabile.

4.1. Risorse premiali per il potenziamento del Servizio Sociale Professionale (foglio calcolo 2)

L'articolo 1, commi 797 e seguenti, della legge n. 178/2020 prevede un contributo strutturale a favore degli Ambiti territoriali sociali, determinato in relazione al numero di assistenti sociali impiegati in rapporto alla popolazione residente su base di Ambito e in termini di equivalente a tempo pieno. Il sistema è finalizzato al raggiungimento del livello essenziale delle prestazioni di un assistente sociale ogni 5.000 abitanti e dell'ulteriore obiettivo di servizio di un assistente sociale ogni 4.000 abitanti.

La Regione Puglia, in sede di validazione della programmazione di Ambito, richiama l'attenzione sul rischio di doppio finanziamento delle spese per il personale, con particolare riferimento all'Obiettivo 1 – Rafforzamento del Servizio Sociale Professionale, alla dotazione e al rapporto tra assistenti sociali e popolazione a livello di ATS e al finanziamento degli assistenti sociali assunti a tempo indeterminato mediante il FQSP. A tal fine, rinvia alle indicazioni contenute nelle Linee guida per l'impiego della Quota Servizi e della Quota Povertà Estrema del Fondo Povertà per le annualità 2024-2025-2026.

Nell'ambito della presente ipotesi, l'assunzione diretta degli oneri stipendiali da parte dei Comuni e il mancato utilizzo del FQSP per il rimborso della quota di personale considerata consentirebbero di evitare la sovrapposizione finanziaria che può ostacolare il riconoscimento delle risorse premiali.

Il prospetto relativo all'annualità 2026 riporta risorse premiali complessive pari a **€ 325.877,85**, ripartite tra i Comuni in relazione ai parametri e ai requisiti considerati nel calcolo (secondo le modalità previste dall'art. 2 del decreto ministeriale n.15 del 04.02.2021).

Comune	Contributo premiale risultante dal prospetto 2026
Arnesano	€ 14.481,11
Cavallino	€ 39,03
Lecce	€ 234.825,88
Lequile	€ 24.534,80
Lizzanello	€ 0,00
Monteroni di Lecce	€ 0,00
San Cesario di Lecce	€ 0,00
San Donato di Lecce	€ 6.412,50
San Pietro in Lama	€ 17.598,14

Surbo	€ 27.986,40
Totale	**€ 325.877,85**

Gli importi sopra riportati si riferiscono alla sola annualità 2026 e non costituiscono una previsione automatica per le annualità successive. L'effettivo riconoscimento e trasferimento delle risorse dovrà essere verificato sulla base delle assegnazioni, dei requisiti e delle condizioni applicabili alla singola annualità.

La procedura ministeriale prevede la trasmissione attraverso la piattaforma SIOSS dei dati relativi agli assistenti sociali in servizio, nonché degli eventuali prospetti previsionali e delle certificazioni di rendicontazione richieste per l'annualità di riferimento. Le istruzioni ministeriali prevedono il termine del 28 febbraio di ogni anno termine entro il quale gli adempimenti dovranno essere verificati sulla base delle istruzioni ministeriali vigenti per ciascuna annualità.

5. Vantaggi e criticità della proposta

5.1. Vantaggi

a) Invarianza del cofinanziamento complessivo

La soluzione mantiene invariato l'importo annuo del cofinanziamento comunale, pari a € 2.227.971,83, modificandone esclusivamente la composizione tra trasferimenti finanziari e oneri del personale valorizzati.

b) Equilibrio tra quota finanziaria e oneri del personale

La riduzione della componente monetaria non determina, di per sé, una riduzione del contributo complessivo dei Comuni, poiché la quota finanziaria non trasferita al capofila trova corrispondenza nella valorizzazione degli oneri stipendiali sostenuti direttamente dagli enti.

La soluzione consente quindi di rappresentare il contributo comunale non soltanto attraverso i trasferimenti monetari, ma anche mediante i costi del personale impiegato nelle funzioni associate.

c) Disponibilità di risorse FQSP per il potenziamento del Servizio Sociale Professionale

La mancata utilizzazione del FQSP per il rimborso della quota di oneri stipendiali considerata consentirebbe di rendere disponibili € 534.000,00 (€ 354.000,00 AS, € 108.000,00 amministrativi, € 72.000,00 altri operatori), da destinare agli interventi ammissibili secondo le regole di utilizzo del Fondo e gli obiettivi di servizio.

In particolare, tale disponibilità potrebbe sostenere l'assunzione a tempo determinato di n. 9 assistenti sociali, contribuendo al rafforzamento dell'Ambito e delle strutture comunali che presentano maggiori esigenze rispetto ai parametri di servizio, nonché al finanziamento degli ulteriori interventi ammissibili a valere sul Fondo Povertà.

d) Possibilità di trasferimento delle risorse premiali

La diversa modalità di copertura degli oneri stipendiali consente di evitare la sovrapposizione tra il finanziamento comunale dei costi del personale e il ricorso al FQSP per la copertura dei

medesimi oneri, favorendo la possibilità di trasferire ai Comuni le risorse premiali spettanti, previa verifica dei requisiti previsti per la singola annualità.

e) Maggiore responsabilizzazione dei Comuni e riduzione degli oneri amministrativi per il capofila

L'assunzione diretta dei costi da parte dei Comuni rende più chiara la responsabilità finanziaria di ciascun ente per la quota di personale valorizzata nel cofinanziamento.

La soluzione riduce inoltre la necessità, per l'Ufficio di Piano e per il Comune capofila, di acquisire e sollecitare periodicamente dai singoli Comuni la documentazione relativa ai costi del personale finanziati attraverso trasferimenti o rimborsi, quali timesheet, relazioni sulle attività e ulteriori attestazioni richieste ai fini della rendicontazione.

Resta fermo l'obbligo di acquisire la documentazione necessaria a comprovare la corretta valorizzazione degli oneri del personale nel cofinanziamento.

5.2. Criticità e aspetti gestionali

a) Aggiornamento annuale della valorizzazione del personale

La composizione del cofinanziamento dovrà essere aggiornata annualmente per tenere conto delle presenze effettive, delle cessazioni, dei pensionamenti, delle nuove assunzioni e delle eventuali variazioni della dotazione organica. Tale aggiornamento è necessario per assicurare la corrispondenza tra gli importi valorizzati e il personale effettivamente in servizio.

b) Applicazione di criteri omogenei di valorizzazione

Occorre assicurare che il criterio convenzionale adottato sia applicato in maniera uniforme tra i Comuni e che sia coerente con le disposizioni regionali applicabili. Il parametro di € 40.000,00 dovrà essere inteso quale criterio di valorizzazione utilizzato nel prospetto dell'Ambito, e non quale attestazione del costo stipendiale effettivo di ciascun professionista.

c) Coordinamento tra cofinanziamento, FQSP e risorse premiali

L'aggiornamento annuale dovrà mantenere distinti il cofinanziamento comunale, le risorse FQSP destinate al potenziamento dei servizi e le eventuali risorse premiali. Dovrà essere verificata l'assenza di duplicazioni di finanziamento della medesima spesa e il rispetto dei vincoli applicabili a ciascuna fonte.

d) Verifica della ripartizione tra i Comuni

Occorre confermare che le quote attribuite ai singoli enti siano coerenti con la consistenza effettiva del personale e con i criteri di valorizzazione adottati, tenendo conto delle variazioni che dovessero intervenire nel corso del triennio.

6. Valutazione istruttoria conclusiva

La prima ipotesi presenta un vantaggio rilevante sotto il profilo finanziario e organizzativo, in quanto consente di mantenere invariato il cofinanziamento comunale complessivo, riducendo la quota dei trasferimenti monetari al Comune capofila e valorizzando in misura maggiore gli oneri stipendiali sostenuti direttamente dai Comuni.

La proposta determina un diverso equilibrio tra le due componenti del cofinanziamento: alla minore quota finanziaria trasferita corrisponde la maggiore valorizzazione dei costi del personale. Non si configura, pertanto, una riduzione del contributo complessivo dei Comuni, ma una diversa modalità di concorso alla sua copertura.

L'elemento di maggiore interesse consiste nella possibilità di rendere disponibili € 534.000,00 di risorse FQSP per il rafforzamento del Servizio Sociale Professionale e per gli ulteriori interventi ammissibili a valere sul Fondo, nonché di favorire il riconoscimento e il trasferimento delle risorse premiali ai Comuni che risultino in possesso dei requisiti previsti.

La soluzione presenta inoltre il vantaggio di ridurre gli adempimenti amministrativi connessi alla gestione dei rimborsi degli oneri stipendiali, ferma restando la necessità di documentare la corretta valorizzazione del personale.

La principale esigenza gestionale è rappresentata dall'aggiornamento annuale della ripartizione, per adeguarla alle effettive presenze in servizio e alle eventuali variazioni della dotazione organica.

La valutazione della presente ipotesi è rimessa al Coordinamento Istituzionale, chiamato a considerare il mantenimento dell'importo complessivo del cofinanziamento, la possibilità di destinare le risorse FQSP al rafforzamento dei servizi sociali e gli adempimenti annuali necessari a garantire la corretta imputazione degli oneri del personale.

Il Funzionario EQ
Responsabile della Programmazione finanziaria
Dott.ssa Miriam ROLLO

Il Dirigente
Responsabile dell'ufficio di Piano
Dott. Mauro MARTINA