

## **AZIENDA SPECIALE CONSORTILE WELFARE VESUVIANO**

### **IL DIRETTORE DELL'AZIENDA CONSORTILE**

**DETERMINAZIONE N 1 DEL 30 DICEMBRE 2025**

#### **PREMESSO CHE:**

- con atto numero repertorio 1004 del giorno 08 luglio 2025 è stata costituita l'Azienda Speciale Consortile WELFARE VESUVIANO tra i comuni di San Giuseppe Vesuviano, San Gennaro Vesuviano, Palma Campania, Poggiomarino, Striano, Ottaviano e Terzigno ai sensi dell'art 31 del Decreto Legislativo 267/2000;
- l'attività del consorzio è diretta a predisporre e gestire le attività di servizi essenziali alla persona e volta a garantire tutti i livelli essenziali di prestazioni;
- con decreto n 1 del giorno 11 luglio 2025 il Presidente del CDA, nominava Direttore Generale dell'Azienda Consortile WELFARE VESUVIANO, il Dott Franco Arbolino;

#### **PREMESSO ALTRESÌ CHE:**

- presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la Legge di Stabilità 2016 (Legge 28 dicembre 2015, n. 208, art. 1, comma 386), è stato istituito il Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale;
- il predetto Fondo è destinato a garantire il graduale raggiungimento dei livelli essenziali delle prestazioni riferiti ai servizi per l'accesso al Reddito di Cittadinanza (già Reddito di Inclusione, oggi Assegno di Inclusione), tramite la valutazione del bisogno e la progettazione personalizzata, inclusiva dei sostegni che affiancano il beneficio economico dell'ADI;
- l'art. 11 del D.L. 4/2019 (conv. in L. 26/2019) prevede, al comma 2, che le risorse della Quota Servizi del Fondo Povertà siano attribuite agli Ambiti Territoriali delle Regioni per il finanziamento dei servizi di accesso, valutazione e dei sostegni da attivare nel Patto per l'inclusione e, al comma 3, che gli specifici rafforzamenti finanziabili a valere sulla Quota Servizi del Fondo Povertà attribuita agli Ambiti Territoriali siano definiti in un atto di programmazione regionale, predisposto sulla base delle indicazioni contenute nel Piano per gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà.

## **CONSIDERATO CHE:**

- con D. Lgs. 15 settembre 2017, n. 147, sono state approvate le disposizioni per l'introduzione di una misura nazionale di contrasto alla povertà (Reddito di Inclusione – REI, poi denominato Reddito di Cittadinanza, oggi Assegno di Inclusione); ai sensi dell'art. 7 del medesimo decreto legislativo, a valere sulla Quota Servizi del Fondo Povertà possono essere rafforzati i servizi per l'accesso, la valutazione e la progettazione personalizzata, tra cui il servizio sociale professionale per la presa in carico (inclusa la componente sociale della valutazione multidimensionale);
- con Decreto Dirigenziale n. 62 del 18/03/2019 della Direzione Generale per le Politiche Sociali e Socio- sanitarie della Regione Campania, sono state approvate le indicazioni operative per la presentazione dell'aggiornamento per la III annualità dei Piani di Zona triennali (in applicazione del III Piano Sociale Regionale 2016–2018) e dei Piani Locali per la Povertà anno 2018;
- in base a tali indicazioni operative, l'Ambito Territoriale N. 26 ha presentato, tra l'altro, il Piano Locale Povertà 2020, nel quale – nell'ottica di un rafforzamento del Servizio Sociale Professionale e nel rispetto delle priorità di impiego della Quota Servizi del Fondo Povertà annualità 2020 e 2021 dettate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e ribadite dalla Regione Campania – è stata programmata l'assunzione a tempo determinato di n. 23 Assistenti Sociali, n. 2 Sociologi e n. 3 Operatori Sociali;
- con Decreto Dirigenziale della Direzione Generale regionale è stato approvato il Piano di Zona dell'Ambito Territoriale N. 26 e il Piano Locale Povertà 2020 e 2021;

## **CONSIDERATO CHE**

- per attuare quanto sopra in data 13/01/2023 è stato pubblicato, sulla G.U.R.I. – IV Serie Speciale Concorsi ed Esami – n. 3, l'avviso di selezione pubblica per titoli e colloquio per il reclutamento a tempo determinato di n. 23 Assistenti Sociali (contratto di durata annuale a 36 ore settimanali), n. 4 Sociologi (contratto annuale a 18 ore settimanali) e n. 3 Operatori Sociali (contratto annuale a 12 ore settimanali), da impiegare nella realizzazione dei servizi/interventi di segretariato sociale, governance e rafforzamento dei servizi sociali professionali di cui al Fondo Povertà 2018;
- con Determinazioni dirigenziali nn. 588 e 589 del 2023 sono state approvate le

graduatorie dei candidati ammessi al colloquio; successivamente, in data 15/05/2023 e 16/05/2023 si sono tenuti i colloqui per Assistenti Sociali e in data 17/05/2023 quelli per Operatori Sociali e Sociologi;

- con Determina dirigenziale n. 657 del 2023, a conclusione delle procedure selettive, sono stati nominati vincitori del concorso Fondo Povertà 2018 i primi 23 idonei della graduatoria per Assistente Sociale, i primi 3 idonei della graduatoria per Operatore Sociale e i primi 2 idonei della graduatoria per Sociologo;
- a seguito della nomina dei suddetti vincitori, sono stati sottoscritti i relativi contratti individuali di lavoro (come da Determine nn. 657, 695, 737 e 973 del 2023) e gli stessi sono stati assegnati presso gli Uffici dell'Ambito Territoriale N. 26, nonché nei sette Comuni afferenti allo stesso Ambito (di cui il Comune di San Giuseppe Vesuviano è Ente Capofila);
- i contratti di lavoro sottoscritti decorrevano dal 3 luglio 2023;
- con Determinazione dirigenziale n. 646 del 17/06/2024 i contratti di lavoro a tempo determinato del personale in parola sono stati prorogati fino al 2 luglio 2025;
- con determina 710 del 8 luglio 2025 i contratti sono stati prorogati fino al 31 dicembre 2025;

### **CONSIDERATO ALTRESÌ CHE:**

- la Regione Campania, con D.G.R. n. 504 del 02/08/2018, ha approvato il Piano Regionale per la Povertà 2018, 2019 e 2020, in linea con il Piano nazionale per gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà;
- la Regione Campania, con D.G.R. n. 897 del 28/12/2018, ha approvato – ai sensi dell'art. 20 della L.R. 11/2007 e ss.mm.ii. – il Piano Sociale Regionale 2019 – 2021, che definisce i principi e gli indirizzi per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi da parte degli Ambiti Territoriali nel suddetto triennio;
- con Decreto Dirigenziale la Direzione Generale per le Politiche Sociali e Socio-sanitarie della Regione Campania ha approvato le Indicazioni operative per la presentazione della I annualità dei Piani di Zona triennali (in applicazione del IV Piano Sociale Regionale) e dei Piani di Attuazione Locale (PAL) per la programmazione delle

risorse della Quota Servizi del Fondo Povertà – annualità 2020 e 2021;

### **DATO ATTO CHE:**

- nella programmazione del Piano Locale Povertà 2018, come sopra ricordato, è stata prevista l'assunzione a tempo determinato di Assistenti Sociali, Operatori Sociali e Sociologi con possibilità di proroga per ulteriori 12 mesi, possibilità confermata anche nell'annualità 2020 e nell'annualità 2021;
- al punto 1 delle Linee Guida concernenti le priorità di impiego della Quota Servizi del Fondo Povertà – annualità 2020 e 2021 si legge testualmente: *“Gli enti locali che hanno stipulato contratti a tempo determinato per le assunzioni di assistenti sociali e altro personale ai sensi dell’articolo 1, comma 200, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, nonché per le assunzioni finanziate con le risorse del Programma Operativo Nazionale Inclusione, ai sensi dell’articolo 12, comma 12, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, nonché ai sensi dell’articolo 7, comma 7, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, per i Patti di Inclusione Sociale, possono procedere alla proroga di tali contratti, utilizzando le risorse già previste dal citato articolo 1, comma 200, della legge n. 205 del 2017, per un ulteriore periodo, fino a dodici mesi e comunque non oltre il periodo di vigenza della misura”*;
- al punto 2 delle medesime Linee Guida si chiarisce che non vi sono limiti temporali di impiego delle risorse erogate nell'annualità 2020 e 2021.

### **RITENUTO CHE:**

- il processo di programmazione e attuazione delle attività (servizi socio-sanitari, procedure di gara, rendicontazione, rilascio di autorizzazioni e accreditamenti, etc.) è strettamente connesso alla disponibilità di adeguato personale dipendente, fermo restando il rispetto dei limiti consentiti dalla normativa vigente e dalle effettive disponibilità finanziarie;
- la mancata proroga del personale attualmente in servizio provocherebbe, senza alcun dubbio, lo stallo operativo degli Uffici di Piano e delle attività già in essere, nonché il blocco dei servizi in essere nei singoli Comuni (alcuni dei quali sono del tutto privi delle figure professionali in parola in assenza del progetto finanziato);

### **PRECISATO CHE:**

- a seguito della proroga disposta nel luglio 2025, alcune unità di personale

dipendente hanno successivamente rassegnato le proprie dimissioni in quanto risultate vincitrici di altri bandi di concorso e si è provveduto allo scorrimento della graduatoria esauendo tutti gli idonei; in ogni caso, il personale rimasto in servizio è inferiore a quello previsto nel bando di concorso per le ulteriori e successive dimissioni;

- in conseguenza delle varie dimissioni, il personale attualmente in servizio, risulta così rideterminato:

**N. 7 Assistenti Sociali – 36 ore settimanali:**

AMBROSIO ROSANGELA

RUGGIERO MARIAPINA

REGA STEFANIA

DE CARLO AMALIA

BARILE CARMELA

ESPOSITO SILVANA

FERRAIUOLO SARA

**N.3 Assistenti Sociali – 18 ore settimanali:**

GRIMALDI CARMELA

NAPPO MARIA ROSARIA

**N.1 Sociologo – 18 ore settimanali:**

GALOPPO ANTONELLA

**N.2 Operatori Sociali – 12 ore settimanali:**

SCHIOPPI IOLANDA

SPALICE DENISE

**VERIFICATO CHE**

- i contratti a termine nel pubblico impiego sono disciplinati dal D. Lgs. 165/2001, il quale prevede che le pubbliche amministrazioni possono assumere personale a tempo

determinato solo per esigenze temporanee o eccezionali, nel rispetto delle procedure previste e dei limiti di legge (artt. 35 e 36, D. Lgs. 165/2001). In generale, il lavoro pubblico deve essere a tempo indeterminato per il fabbisogno ordinario; i contratti flessibili sono ammessi solo in via residuale. Dal 2018, il legislatore ha escluso l'applicazione alle PA delle nuove restrizioni introdotte nel settore privato (c.d. "decreto Dignità"), mantenendo per il pubblico impiego la disciplina previgente (limite massimo 36 mesi di durata complessiva). Pertanto, nei rapporti di lavoro con PA vige un limite legale di 36 mesi per la durata totale dei contratti a termine con il medesimo lavoratore, oltre il quale il contratto diventa illegittimo. A differenza del settore privato, però, la violazione di tali limiti non comporta la trasformazione a tempo indeterminato (che è preclusa per rispetto dell'art. 97 Cost.);

- in riferimento alla proroga e al rinnovo, salvo diverse disposizioni, il D. Lgs. 165/2001 richiama la disciplina generale del contratto a termine (D. Lgs. 81/2015) per aspetti non derogati. In base alle norme generali, un contratto a termine può essere prorogato più volte (previo consenso del lavoratore) entro la durata massima, ed eventuali rinnovi (nuovi contratti dopo la scadenza) richiedono il rispetto di pause tra un contratto e l'altro (c.d. stop and go) salvo esenzioni;
- nel caso in esame, tuttavia, i dipendenti sono sempre rimasti in servizio (rapporti consecutivi), e ogni proroga incide sul computo dei 36 mesi totali ammessi.

#### **RILEVATO INOLTRE CHE:**

- al solo fine della completezza normativa, vi sono anche deroghe legislative per fabbisogni speciali che in ogni caso non sono oggetto della presente determinazione;
- il legislatore ha, infatti, introdotto specifiche norme per consentire alle PA di reclutare o trattenere personale a TD oltre i limiti ordinari, in particolari settori o situazioni emergenziali. Ad esempio, per superare il precariato storico, il D. Lgs. 75/2017 (Riforma Madia) art. 20 ha previsto piani di stabilizzazione per chi avesse 3 anni di servizio entro certe date, consentendo agli enti di prorogare i contratti in essere fino al completamento delle procedure concorsuali riservate. In origine tali proroghe erano ammesse fino al 31 dicembre 2018, termine poi esteso più volte da successive norme. Attualmente, l'art. 20 D. Lgs. 75/2017 (come modificato) fissa al 31 dicembre 2023 il termine ultimo per

assunzioni dirette stabilizzate e al 31 dicembre 2024 per i concorsi riservati. Con D.L. 14 marzo 2025 n.25 (in vigore dal 15/3/2025) il Governo ha ulteriormente prorogato i termini per la stabilizzazione degli assistenti sociali comunali a 31 dicembre 2025, riconoscendo la necessità di garantire continuità ai servizi essenziali e di preservare il personale con esperienza sino all'attivazione di soluzioni strutturali. Tale intervento normativo – inserito nel decreto sulle pubbliche amministrazioni 2025 – permette di trattenere il personale sociale a TD sino a fine 2025 in deroga ai limiti generali, proprio per assicurare i LEPS (Livelli Essenziali delle Prestazioni Sociali) sul territorio.

#### **VISTA ANCORA:**

- la legge di Bilancio 2018 (L. 205/2017) – Potenziamento dei servizi sociali ha istituito il Fondo Povertà stabile e ha autorizzato gli Ambiti Territoriali Sociali a utilizzare una quota di tali risorse per assumere a tempo determinato assistenti sociali e altre professionalità sociali (in attuazione del Piano nazionale contro la povertà e il REI);
- in particolare, il comma 200 prevede che, per garantire i servizi di contrasto alla povertà, gli enti possano procedere ad assunzioni a TD di assistenti sociali finanziate con il Fondo Povertà, in deroga ai vincoli di spesa di personale normalmente vigenti, entro il limite del 50% delle risorse del Fondo assegnate annualmente (tale limite, inizialmente più basso, è stato elevato al 50% dalla L. 26/2019 di conversione del D.L. 4/2019). Ciò significa che fino alla metà della “Quota Servizi” del Fondo Povertà può essere destinata al costo del personale assunto per i progetti, senza incidere sui tetti di spesa del personale dell'ente (in deroga all'art. 9, c.28, D.L. 78/2010). Resta ferma la finalizzazione di tali contratti alle attività del Piano povertà: la spesa eccedente il 50% (se vi fosse) dovrebbe invece essere contabilizzata nei limiti ordinari di bilancio.

**VISTO ANCORA** il decreto-legge 4/2019 (L. 26/2019) – Reddito di Cittadinanza che ha introdotto il RdC e il potenziamento dei servizi per l'inclusione (D. L. 4/2019, art. 12, conv. in L. 26/2019) confermando e rafforzando le misure della L. 205/2017. In particolare, la normativa del 2019 ha consentito di prorogare o rinnovare i contratti a TD finanziati con Fondo Povertà e PON Inclusione per dare attuazione ai “Patti per l'inclusione sociale” legati al RdC, utilizzando le risorse già destinate a tali interventi. Viene ribadito che gli enti locali “possono prevedere la proroga di tali contratti, utilizzando le

risorse già destinate a tale misura” (cfr. Linee guida Quota Servizi Fondo Povertà 2019) in presenza di un finanziamento continuo. Inoltre, l’art. 13, comma 1-ter, della L. 26/2019 ha modificato il citato comma 200 L.205/2017, innalzando al 50% la soglia di spesa del Fondo destinabile a personale e prorogando temporalmente la facoltà di assumere nell’ambito del Piano Povertà.

**VISTO** il Piano Nazionale e LEPS sociali (L. 178/2020 legge di bilancio 2021) che ha introdotto ulteriori misure per il rafforzamento stabile dei servizi sociali comunali, prevedendo contributi statali finalizzati all’assunzione a tempo indeterminato di assistenti sociali per il raggiungimento dei LEPS (rapporto di 1 assistente sociale ogni 5000 abitanti). Ciò configura, a regime, un percorso parallelo verso la stabilizzazione strutturale del personale sociale sul territorio. Tuttavia, tali assunzioni a TI richiedono procedure concorsuali dedicate e programmazione nel fabbisogno dell’ente (spesso complesse da attuare in tempi brevi). Nel frattempo, gli Ambiti hanno continuato ad operare con personale TD finanziato dal Fondo Povertà, prorogando i contratti esistenti per garantire i servizi minimi.

### **CONSIDERATO CHE:**

In Campania, l’attuazione locale del Piano povertà nazionale è stata guidata da atti regionali. Nello specifico:

- la D.G.R. n. 504/2018 ha approvato il Piano regionale degli interventi e servizi sociali di contrasto alla povertà 2018-2020, in coerenza col Piano nazionale;
- la D.G.R. n. 897/2018 ha adottato il Piano sociale regionale 2019-2021 con le linee di indirizzo per il rafforzamento dei servizi sociali di Ambito;
- in base a tali atti, gli Ambiti campani hanno predisposto Piani di Attuazione Locale (PAL) annuali per utilizzare la Quota Servizi del Fondo Povertà. Nei PAL 2018/2019 era generalmente prevista l’assunzione a TD di équipe multidisciplinari (assistenti sociali, educatori, ecc.) per l’attuazione delle misure di contrasto alla povertà. La Direzione Generale Politiche Sociali regionale ha emanato specifiche Linee Guida (es. Decreto Dirigenziale n. 481/2021 per l’aggiornamento dei Piani Povertà 2019) le quali, tra l’altro, esplicitano la possibilità di proroga dei contratti finanziati: gli enti gestori che abbiano già stipulato contratti a TD per assistenti sociali ai sensi dell’art. 1, c.200 L.205/2017 “possono

procedere alla proroga di tali contratti, con le risorse già previste” per la misura, ove necessario a completare le attività. Questa indicazione – coerente con le norme nazionali sopra viste – è stata recepita dagli Ambiti. Ad esempio, nell’Ambito N11 (Comune di Portici) la dirigenza ha disposto la proroga dei contratti degli assistenti sociali del Piano Povertà 2019 oltre la scadenza iniziale, richiamando espressamente tali Linee Guida regionali e attestando la copertura finanziaria sul Fondo. Analogamente, altri Ambiti campani (e.g. N13, N20 etc.) hanno prorogato i contratti progetto in questione previa verifica di bilancio.

In sintesi, l’ordinamento consente agli Ambiti Territoriali di prorogare i contratti a TD finanziati da fondi vincolati (Fondo Povertà), purché:

- (a) ciò avvenga entro i limiti temporali e finanziari dei programmi approvati (nel nostro caso le annualità del Fondo Povertà disponibili);
- (b) sia rispettata la normativa lavoristica generale (limiti di durata massima, ecc.), salvo deroghe previste;
- (c) vi sia copertura finanziaria nel bilancio vincolato e coerenza con gli atti programmatori (PIAO/Peg).

**VISTO:** Il CCNL Comparto Funzioni Locali (Enti Locali) disciplina i contratti a termine in linea con le norme di legge. Il CCNL 21.5.2018 (art. 50) sanciva che un contratto a TD non può durare più di 36 mesi, incluso eventuali proroghe; inoltre, non è possibile superare tale limite sommando più contratti per le stesse mansioni senza incorrere in illegittimità.

Di recente, il CCNL 16.11.2022 (vigente) ha introdotto una clausola importante in materia di proroghe oltre i 36 mesi. L’art. 60, comma 11 del nuovo CCNL recepisce la facoltà – prevista dall’art. 19, co.2, D. Lgs. 81/2015 – di derogare eccezionalmente al limite dei 36 mesi, per una sola volta e per massimo 12 mesi aggiuntivi (quindi fino a 48 mesi complessivi), in presenza di determinate condizioni. In particolare, elenca una serie di casistiche (lettere da a) a l)) in cui è ammessa la proroga “lunga”. Tra queste, rilevano in modo diretto:

- lett. e): “rinnovo o proroga di un contributo finanziario” (es. finanziamento straordinario rinnovato);
- lett. f): “prosecuzione di un progetto pluriennale finanziato con fondi UE, statali,

regionali o privati”;

- lett. h): “proroghe dei contratti di personale a TD interessato da processi di stabilizzazione”.

La situazione dei contratti in oggetto rientra chiaramente nelle ipotesi e) ed f): siamo di fronte a un progetto pluriennale finanziato con risorse statali (Fondo Povertà) e tale finanziamento è stato rifinanziato di anno in anno (2018, 2019, ... 2025). Inoltre, con il recente intervento normativo del 2025, questi lavoratori possono essere avviati a stabilizzazione (ipotesi h). Dunque, il CCNL consente la proroga oltre 36 mesi e fino a 48 mesi complessivi, motivandola con il permanere del progetto finanziato e la necessità di continuità. Questa proroga “straordinaria” deve essere formalizzata dall’ente, richiamando le causali di cui sopra.

Il CCNL 2022 non prevede proroghe oltre i 48 mesi salvo che intervenga una disposizione di legge speciale. In assenza di legge, superare i 48 mesi totali esporrebbe l’ente a una violazione contrattuale. La prassi in altri enti locali conferma tale interpretazione: “un prolungamento oltre i 48 mesi può essere legittimo solo se la proroga a 48 mesi era già autorizzata da una legge speciale che consente di superare tale limite”. Nel nostro caso la proroga ulteriore arriva a un raggiungimento totale di 30 mesi quindi inferiore non solo ai 48 mesi ma anche ai 36 mesi; è perfettamente legittima il mantenimento in servizio degli assistenti sociali con contratto a tempo determinato fino alla fine del 2025, in attesa dell’assunzione a TI.

**ATTESO CHE:** La magistratura contabile ha chiarito che le spese per personale assunto con risorse vincolate esterne possono essere considerate “neutre” ai fini dei vincoli finanziari dell’ente, se vi è una specifica norma di deroga. Ad esempio, diverse Sezioni regionali della Corte dei Conti hanno ritenuto escluse dai limiti di spesa (es. rapporto spesa personale/entrate correnti o tagli D.L.78/2010) le assunzioni a TD di assistenti sociali finanziate con il Fondo Povertà, in virtù dell’art. 1, c.200 L.205/2017 e succ. modifiche. Ciò significa che la proroga di questi contratti – se a costo zero per il bilancio ordinario dell’ente perché coperti dal Fondo – non altera gli equilibri finanziari né viola i vincoli del D. L. 78/2010. La condizione è che l’ente disponga effettivamente delle risorse statali nel bilancio vincolato e che la proroga non implichi oneri aggiuntivi a carico della finanza locale. Nel caso in esame, viene confermato che la copertura è assicurata da stanziamenti

dedicati (Fondo Povertà annualità precedenti rimaste disponibili per l'annualità 2019 e 2020 quindi non sussistono rilievi di regolarità contabile sulla proroga, trattandosi di spesa autorizzata e finanziata esternamente.

**EVIDENZIATO CHE:**

- il servizio svolto da tali unità (assistenti sociali, etc.) è un livello essenziale di assistenza alla cittadinanza, la cui interruzione provocherebbe grave nocimento agli utenti (in particolare beneficiari di misure di contrasto alla povertà, Piani personalizzati, etc.). Tale continuità operativa integra la “eccezionale esigenza temporanea” richiesta dall'art. 36 D. Lgs.165/2001 per giustificare contratti flessibili nella PA. Inoltre, La neo costituita Azienda Speciale Consortile, medio termine, avvierà senz'altro la procedura concorsuale per coprire definitivamente i posti: ciò rende la proroga l'unica soluzione praticabile nelle more dell'attivazione dell'azienda consortile che attiverà nuove procedure concorsuali con l'arrivo di personale stabile.

**ATTESO CHE:** la proroga proposta è di 4 (quattro) mesi. Come detto, questa estensione temporale, sino al 30/04/2026, questa estensione temporale rientra nel perimetro autorizzato dalla normativa emergenziale recente.

**CONSIDERATO CHE:** dal punto di vista contabile, la proroga è pienamente sostenibile poiché finanziata con fondi vincolati statali già assegnati all'Ambito (residui Fondo Povertà annualità precedenti e quota 2020. La spesa rientra nei limiti del 50% del Fondo destinabile a personale, in coerenza col vincolo di legge. L'organo di revisione dovrà attestare che non si generano oneri a carico della finanza locale generale. Ricordiamo che tali spese sono escluse dai vincoli del patto di bilancio e dai tetti di spesa personale (ex art. 9 D.L.78/2010). Pertanto la proroga non intacca gli equilibri finanziari dell'ente né i parametri di virtuosità.

**RILEVATO ALTRESÌ CHE:** vi sia stato precedentemente il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali, le quali hanno espresso avallo alla proroga. Ciò denota la condivisione dell'obiettivo di salvaguardare i servizi e il personale precario. Formalmente, l'assenso sindacale non supplisce ai requisiti di legge ma contribuisce a dimostrare che la proroga avviene nel rispetto del CCNL e che non lede diritti dei lavoratori (i quali, anzi,

evitano il licenziamento e vedono prolungato il rapporto alle medesime condizioni contrattuali.

**PRESO ATTO CHE:** Alla luce di tutte le considerazioni svolte, la proroga di 4 mesi dei contratti a tempo determinato del personale dell'Azienda Speciale Consortile "Welfare Vesuviano" (già Ambito N26) risulta giuridicamente legittima e compatibile con la normativa vigente. L'operazione è sostenibile finanziariamente, non viola i limiti sul lavoro flessibile grazie alle espresse deroghe normative, ed è coerente sia con il CCNL di comparto che con gli indirizzi ministeriali e regionali.

#### **DATO ATTO CHE**

- a seguito della costituzione dell'Azienda speciale consortile avvenuto in data 8 luglio 2025 è necessario provvedere al trasferimento del personale dal Comune Capofila alla neo costituita Azienda speciale consortile;
- il personale in forze ha provveduto alla sottoscrizione dell'atto di cessione dei contratti individuali di lavoro dal Comune Capofila all'Azienda Speciale Consortile Welfare vesuviano (in allegato);
- il data 29 dicembre 2025 l'Assemblea consortile provvedeva all'approvazione della proroga dei contratti di lavoro fino al 30 aprile 2026 demandando al Direttore gli atti consequenziali;

#### **DATO ATTO ALTRESÌ CHE**

- la copertura finanziaria per dipendenti per la proroga sarà determinata con atto successivo all'effettivo incasso del FONDO POVERTA' già liquidato giusta determinazione 1580 del 29 dicembre 2025;

**VISTE** le Linee Guida per l'impiego della Quota Servizi del Fondo Povertà – annualità 2020 E 2021 richiamate in premessa.

**VISTA** l'approvazione da parte dell'Assemblea consortile con deliberazione n 10 del Piano Programma contenente anche il fabbisogno del personale per il triennio 2025/2028;

**VISTO** il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi dell'Azienda con delibera del CDA n del 7 del 29 dicembre 2025:

#### **VISTI:**

- il D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e s.m.i.;

- il D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 (TUEL);
- i CC.CC.NN.LL. relativi al personale del Comparto Funzioni Locali;
- lo Statuto Comunale;

## **DETERMINA**

Per le motivazioni di cui in premessa, che qui si intendono integralmente richiamate:

**DI DARE ATTO CHE** è avvenuta la cessione dei contratti individuali di lavoro per i dipendenti sotto indicati, i quali, in pari data giuridicamente diventano dipendenti a tempo determinato dell'Azienda Speciale Welfare Vesuviano;

**DI DARE ATTO** che con determinazione del direttore si è constatata la cessione dei contratti dei dipendenti dal Comune di San Giuseppe Vesuviano all'Azienda Speciale Consortile Welfare Vesuviano;

**DI PROROGARE** i contratti individuali di lavoro subordinato a tempo determinato del suddetto personale fino al 30 aprile 2026 per la realizzazione degli interventi di contrasto alla povertà a valere sul Fondo per la Lotta alla Povertà e all'Esclusione Sociale – programmato nell'ambito del Piano Locale Povertà e approvato con Decreto Dirigenziale della Direzione Generale per le Politiche Sociali e Socio-sanitarie della Regione Campania n. 125 del 10/05/2021.

In particolare, sono interessati dalla presente proroga i seguenti profili professionali già in servizio presso l'Azienda Speciale Consortile (già Ambito N. 26):

N 7 Assistenti Sociali – 36 ore settimanali:

1. AMBROSIO ROSANGELA
2. RUGGIERO MARIAPINA
3. REGA STEFANIA
4. DE CARLO AMALIA
5. BARILE CARMELA
6. ESPOSITO SILVANA
7. FERRAIUOLO SARA

N 2 Assistenti Sociali – 18 ore settimanali:

1. GRIMALDI CARMELA

## 2. NAPPO MARIA ROSARIA

N 1 Sociologo – 18 ore settimanali:

1. GALOPPO ANTONELLA

N. 2 Operatori Sociali – 12 ore settimanali:

1. SCHIOPPI IOLANDA
2. SPALICE DENISE

**DI DARE** atto che la copertura finanziaria per dipendenti sarà determinata con atto successivo all'effettivo incasso del FONDO POVERTA' già liquidato dal Comune di San Giuseppe Vesuviano Capofila, giusta determinazione 1580 del 29 dicembre 2025;

**DI DARE ATTO CHE** la proroga così disposta non comporta in alcun modo la trasformazione dei relativi rapporti di lavoro a tempo indeterminato, restando gli stessi a tempo determinato, e che il personale interessato nulla potrà pretendere in tal senso;

**DI TRASMETTERE** all'ufficio personale per quanto di competenza;

**DI DARE ATTO, ALTRESÍ,** ai sensi dell'art. 6-bis della L. 241/1990 e dell'art. 1, co. 9, lett. e) della L. 190/2012, dell'insussistenza di cause di conflitto di interesse – anche solo potenziali – in capo al Responsabile del presente procedimento;

**DI PROVVEDERE,** ai sensi dell'art. 29, comma 1, del D. Lgs. 50/2016, alla pubblicazione del presente provvedimento sul sito internet nella sezione "Amministrazione Trasparente", e di provvedere alla pubblicazione sull'albo pretorio dei comuni facenti parte dell'Azienda Speciale;

IL DIRETTORE DELL'AZIENDA SPECIALE CONSORTILE

WELFARE WESUVIANO

DOTT FRANCO ARBOLINO