



00199 ROMA
Via San Crescenziano 25
Tel. 06/865081
Fax 06/86508535
www.uilfpl.it
e-mail: info@uilfpl.it

Roma, 29 novembre 2021

SEGRETERIA NAZIONALE

Prot. n° 335/2021/DDG/ac
Servizio: segreteria generale

**On.le Presidente
V Commissione Programmazione
Economica e Bilancio
Senato della Repubblica**

Oggetto: A.S. 2448 “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024” – trasmissione proposte modificative dell’articolato del provvedimento

On.le Presidente,

in relazione alla sua richiesta, si trasmettono in allegato le proposte UIL FPL modificative al Disegno di Legge in oggetto indicato, attualmente all’esame di codesta Commissione.

Confidiamo nell’attenta considerazione da parte della Commissione da Lei presieduta dei contributi proposti, attesa anche la rilevanza degli stessi ai fini di una positiva conclusione delle trattative in corso per il rinnovo dei CCNL 2019-2021 dei comparti da noi rappresentati.

L’occasione è gradita per porgerle i nostri migliori saluti.

Il Segretario Generale

Michelangelo Librandi



In relazione al Disegno di Legge A.S. 2448 **“Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”**, la UIL FPL ha ritenuto indispensabile sottoporre all’attenzione della V Commissione Bilancio al Senato, una seria riflessione su proposte di modifica che, da un lato, potranno migliorare gli effetti che il Governo ha in più riprese rappresentato in ordine al riconoscimento della professionalità acquisita per i dipendenti di Sanità e Funzioni Locali, mentre dall’altro creeranno, in caso di adozione, i giusti impulsi affinché siano rimossi alcuni vincoli che ad oggi fungono da ostacolo per la garanzia dei servizi per i cittadini.

Ampliamento dei dipendenti per la stabilizzazione, incrementi dei fondi del salario accessorio, riconoscimento della professionalità con la riscrittura dell’ordinamento, possibilità di assunzione del personale, sblocco dei proventi dell’art.208 del Codice della strada per la Polizia Locale, sono solo alcuni dei contenuti delle proposte di modifica di seguito elencati:

- 1) **Proposta modifica art.92 (Proroga dei rapporti di lavoro flessibile e stabilizzazione del personale del ruolo sanitario) comma 1;**
- 2) **Proposta modifica art.92 (Proroga dei rapporti di lavoro flessibile e stabilizzazione del personale del ruolo sanitario) dopo il comma 1 aggiungere un nuovo comma;**
- 3) **Proposta modifica art.92 (Proroga dei rapporti di lavoro flessibile e stabilizzazione del personale del ruolo sanitario) dopo il comma 2 aggiungere un nuovo comma;**
- 4) **Proposta modifica art. 182 (Disposizioni in materia di trattamento accessorio);**
- 5) **Proposta modifica art.185 (Ordinamento professionale) con il seguente;**
- 6) **Proposta nuovo articolo recante Deroga ai tetti di spesa ordinari a seguito rinnovi contrattuali per gli enti locali;**
- 7) **Proposta nuovo articolo recante “Estensione congedi parentali di cui all’art.4 comma 24 della legge 28 giugno 2012 n°92” (Lavoratore Padre);**
- 8) **Proposta nuovo articolo recante “Emergenza Covid 19 e Lavoro Straordinario - Deroghe al tetto di cui all’art.23/2°c. del D.Lgs n°75/2017”;**
- 9) **Proposta nuovo articolo recante “Buono Pasto e Smart Working”;**
- 10) **Proposta nuovo articolo recante “Determinazione della spesa per i nidi e scuole dell’infanzia comunali”;**

- 11) Proposta nuovo articolo recante “Credito d’imposta per educatrici e insegnanti operanti, pedagogisti nel sistema integrato 0-6 di cui all’art. del D.Lgs n°65/2017”.
- 12) Proposta nuovo articolo recante “Rideterminazione della spesa per il personale di Polizia locale”;
- 13) Proposta nuovo articolo recante “finanziamento Welfare aziendale”;
- 14) Proposta nuovo articolo recante “Misure per la detassazione dei premi di risultato erogati ai lavoratori dipendenti dei comparti del pubblico impiego.”;
- 15) Proposta nuovo articolo recante “Modifiche all’articolo 166 comma 1-quinquies, Decreto Legge 24 giugno 2016, n.113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n.160.”;
- 16) Proposta nuovo articolo recante “*Deroga al tetto di spesa per il trattamento economico accessorio della Polizia Locale*”.

Proposte emendative al disegno di legge A.S. 2448 “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”

1) Testo:

All’art.92 “Proroga dei rapporti di lavoro flessibile e stabilizzazione del personale del ruolo sanitario” comma 1:

alla lett. a): cassare le parole “, limitatamente ai medici specializzandi di cui al comma 1, lettera a), del medesimo articolo,”

alla lett. b): dopo le parole “in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale” aggiungere le parole **“adeguatamente integrato per tale finalità anche utilizzando, qualora necessarie, le misure previste dall’art.11 comma 1 del Decreto Legge 30 aprile 2019, n.35, convertito, con modificazioni, dalla Legge 25 Giugno 2019, n.60, così come modificato dal comma 2 del presente articolo”;** **sostituire le parole “30 Giugno” con le parole “31 Dicembre” ed al termine aggiungere il seguente periodo** “Le iniziative di stabilizzazione del personale assunto con le tipologie contrattuali di cui all’art. 2 bis del decreto-legge 17 Marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 Aprile 2020, n. 27, fermo restando il possesso del requisito di 18 mesi di lavoro, al 31 Dicembre 2022, maturati presso un ente del SSN, di cui almeno sei mesi nel periodo intercorrente nel periodo 1 Gennaio 2020 e il 31 Dicembre 2022, si attivano tramite procedure concorsuali riservate, nel rispetto del piano dei fabbisogni del personale, adeguatamente integrato per tale finalità, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili.”

Relazione:

Con le modifiche proposte si propone di non limitare il raggio d’azione della norma alla sola casistica dei medici specializzandi, allargando gli effetti della proroga anche a tutto il personale con contratti di natura flessibile di cui all’art. 2 bis del DL n. 18/2020. Inoltre, si rende chiara sia la necessità di adeguare il piano di fabbisogno triennale in relazione al processo di stabilizzazione, sia la possibilità di utilizzo, inteso quale atto dovuto e non solo possibile, della misura di superamento della spesa del personale fino al 10% in relazione alla necessità di stabilizzazione del personale in possesso dei previsti requisiti. Le ulteriori modifiche proposte volgono alla possibilità di stabilizzazione anche del personale assunto per la campagna vaccinale, il quale, con il limite posto al 30 giugno non avrebbe la possibilità materiale di raggiungere i 18 mesi, atteso che l’ingresso di detto personale è avvenuto in massa in data successiva al gennaio 2021 e la cui presenza si fa sempre più pressante per l’attuale

situazione legata alla campagna di vaccinazione alla luce dell'avvio della cd. "terza dose". In ultimo si propone di colmare l'assenza, dalla specifica norma delle stabilizzazioni, del personale con contratto di lavoro flessibile.

2) Testo:

All'art.92 "Proroga dei rapporti di lavoro flessibile e stabilizzazione del personale del ruolo sanitario" dopo il comma 1 aggiungere il seguente comma:

1-bis: *Le iniziative di stabilizzazione di cui al presente articolo si applicano anche al personale della ricerca (c.d. "Piramide della Ricerca") di cui alla Legge 27 dicembre 2017, n. 205, art. 1, comma 432, e ss.mm.ii..*

Relazione:

Con la scrittura di questo specifico comma, si propone di estendere gli effetti del comma 1 anche al personale della ricerca di cui alla Legge 27 dicembre 2017, n. 205, art. 1, comma 432.

3) Testo:

All'art.92 "Proroga dei rapporti di lavoro flessibile e stabilizzazione del personale del ruolo sanitario" dopo il comma 2 aggiungere il seguente comma:

2-bis: *"L'ultimo periodo del comma 11 bis del Decreto Legislativo 25 Maggio 2017, n. 75, è così sostituito: "Ai fini del presente comma e del presente articolo il termine per il conseguimento dei requisiti di cui al comma 1, lettera c), e al comma 2, lettera b) e' stabilito alla data del **31 dicembre 2024**, fatta salva l'anzianità di servizio già maturata sulla base delle disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto".*

Relazione:

la modifica proposta si pone l'obiettivo, alla luce delle difficoltà delle aziende sanitarie di poter assumere in tempi brevi con le normali procedure previste dalla legge, di lasciare inalterati gli attuali livelli di organico, tali da consentire la garanzia dei livelli di assistenza, soprattutto in questo periodo pandemico.

4) Testo:

Sostituire l'art. 182 (Disposizioni in materia di trattamento accessorio) con il seguente:

1. Al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, le risorse

destinate ai trattamenti accessori del personale dipendente dalle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono incrementate, rispetto a quelle destinate a tali finalità nel 2021, con modalità e criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale relativa al triennio 2019-2021 o dai provvedimenti di determinazione o autorizzazione dei medesimi trattamenti, per le amministrazioni statali, nei limiti di una spesa complessiva di 200 milioni di euro annui a decorrere dal 2022, al lordo degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive, mediante l'istituzione nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze di un apposito fondo con una dotazione di pari importo.

2. Per le medesime finalità, a decorrere dal 2022, è istituito un apposito fondo presso il Ministero degli Interni, di concerto con il Ministero dell'economia e finanza, per un importo pari ad € 220.000.000,00 (duecentoventimilioni) al lordo degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive, da distribuirsi a Comuni, Unioni di Comuni, Province, Città Metropolitane e Regioni, del comparto CCNL Funzioni Locali in misura proporzionale al personale in servizio al 31 dicembre 2018 secondo l'indirizzo già impartito dal rispettivo Comitato di settore ai sensi dell'articolo 47, comma 2 del predetto decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

3. Per gli enti e aziende del servizio sanitario nazionale, a decorrere dal 2022, per le medesime finalità di cui al comma 1 gli importi di cui al Fondo Sanitario Nazionale di cui all'articolo 88 della presente Legge, sono incrementati per un importo pari a Euro 280.000.000,00 (duecentottantamiliardi) al lordo degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive, da distribuirsi alle Regioni in misura proporzionale al personale in servizio al 31 dicembre 2018, secondo l'indirizzo già impartito dal rispettivo Comitato di settore ai sensi dell'articolo 47, comma 2 del predetto decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

4. Per le restanti amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, del Comparto Funzioni Locali le risorse, al lordo degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive, sono incrementate a valere sui propri bilanci, in misura proporzionale al personale in servizio al 31 dicembre 2018 secondo i medesimi criteri di cui ai commi 2 e 3.

Relazione:

L'emendamento proposto si pone l'obiettivo di sanare il problema del finanziamento delle risorse utili a superare i vincoli ad oggi esistenti sulla contrattazione integrativa, aumentando lo stanziamento e disponendo che non siano più a carico dei bilanci delle rispettive Amministrazioni. In tal modo le amministrazioni, soprattutto le autonomie locali, non si troverebbero nelle condizioni di

poter distrarre risorse da altre finalità, conciliando anche le legittime aspettative della contrattazione nazionale, in ossequio al patto per l'Italia sottoscritto il 10 marzo c.a. per il rilancio della Pubblica Amministrazione i cui contenuti tendono a valorizzare sia il rilancio del servizio pubblico, sia il riacquisto del potere d'acquisto delle retribuzioni di un importante segmento di lavoratori dipendenti che continuano a pagare gli effetti di un blocco decennale dei contratti.

5) Testo:

Sostituire l'art.185 (Ordinamento professionale) con il seguente:

1. Le risorse di cui all'articolo 1, comma 436, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, e all'articolo 1, comma 959, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 sono integrate, a decorrere dal 2022, di 200 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi e dell'Irap, al fine di definire, nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale relativa al triennio 2019-2021 del personale non dirigente di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, appartenente alle amministrazioni statali, i nuovi ordinamenti professionali ivi inclusi quelli di cui all'articolo 3, comma 1, secondo periodo, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.
2. Alle finalità di cui al precedente periodo per il corrispondente personale dipendente di Comuni, Unioni di Comuni, Province, Città Metropolitane e Regioni del comparto CCNL Funzioni Locali, si provvede mediante l'istituzione di un apposito fondo presso il Ministero degli Interni, di concerto con il Ministero dell'economia e finanza, per un importo pari ad € 220.000.000,00 (duecentoventimilioni) al lordo degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive, che integra le risorse relative ai CCNL 2019-2021 definite ai sensi dell'articolo 48, comma 2, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, secondo l'indirizzo già impartito dal relativo Comitato di settore ai sensi dell'articolo 47, comma 2, dello stesso decreto legislativo n. 165 del 2001
3. Per enti e aziende del servizio sanitario nazionale, a decorrere dal 2022, per le medesime finalità di cui al comma 1 gli importi di cui al Fondo Sanitario Nazionale di cui all'articolo 88 della presente Legge, sono incrementati per un importo pari ad euro 280.000.000,00 (duecentottantamilion) al lordo degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive, da distribuirsi alle Regioni in misura proporzionale al personale in servizio al 31 dicembre 2018, secondo l'indirizzo già impartito dal rispettivo Comitato di settore ai sensi dell'articolo 47, comma 2 del predetto decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

4. Per le restanti amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, del Comparto Funzioni Locali le risorse, al lordo degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive, sono incrementate a valere sui propri bilanci, in misura proporzionale al personale in servizio al 31 dicembre 2018 secondo i medesimi criteri di cui ai commi 2 e 3.

Relazione:

L'emendamento proposto è teso a garantire una maggiore efficacia al nuovo ordinamento che accompagnerà il rinnovo del CCNL 2019-2021, stanziando un più corretto importo utile alle finalità dell'articolo, garantendo uno specifico finanziamento con l'istituzione di un apposito fondo, nel caso del CCNL Funzioni Locali, e di un proporzionale aumento del FSN, per quanto riguarda il CCNL Sanità. Si ritiene opportuna tale proposizione affinché vi sia la corretta applicazione dei contenuti del patto per l'Italia per il rilancio del lavoro pubblico sottoscritto il 10 marzo c.a. in ordine ad una corretta rimodulazione dell'attuale schema di ordinamento professionale ormai ancorato da circa vent'anni che non risponde più a tutte le professionalità presenti nella PA, oltre alle nuove leve che occorreranno alla luce dei sempre più importanti servizi da garantire alla cittadinanza.

6) Testo

aggiungere un nuovo articolo recante “Deroga ai tetti di spesa ordinari a seguito rinnovi contrattuali per gli enti locali.”

Gli oneri relativi al rinnovo del CCNL 2019-2021 delle Funzioni Locali e dell'art. 182 relativi al superamento del trattamento economico accessorio di cui all'art.23 comma 2 del D.Lgvo n°75/2017, nonché dell'art.185 relativi al sistema di riclassificazione del personale per il comparto delle Funzioni Locali, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

Relazione illustrativa

In considerazione che il valore soglia richiamato dall'articolo proposto è un limite di natura finanziario che definisce la virtuosità di un ente locale e la sua conseguente capacità assunzionale, così come indicato dalle tabelle esplicative del DM del 17 marzo 2020 attuativo dell'art.33 del D.L.n°34/2019, sarebbe oggettivamente paradossale, in una fase di coinvolgimento così rilevante dei servizi pubblici locali impegnati nell'attuazione del PNRR, che le risorse destinate al rinnovo del Contratto Nazionale della Funzioni Locali diventino un costo che limiti o peggio ancora impedisca di

utilizzare gli spazi finanziari appositamente creati dal D.L. n°34/2019. Si rammenta che la norma è nata per consentire un potenziamento degli organici degli enti locali crollati di circa il 20% negli ultimi dieci anni. Al pari di quanto già previsto per le spese complessive del personale ai sensi dell'art.1 comma 557 e comma 562 della legge 296/2006 gli oneri derivanti dai contratti nazionali (peraltro oggetto di parziali accantonamenti) vanno esclusi dal valore soglia richiamato.

7) Testo:

aggiungere un nuovo articolo recante “Estensione congedi parentali di cui all’art.4 comma 24 della legge 28 giugno 2012 n°92 (Lavoratore Padre)”

Entro sessanta giorni dall’approvazione della presente legge, il Dipartimento della Funzione Pubblica sentito il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, emana apposita normativa per la fruibilità dei congedi previsti per i lavoratori padri ai sensi dell’art.4 comma 24 della legge 28 giugno 2012 n°92 e successive integrazioni. La disciplina trova applicazione per gli eventi nativi successivi al 1 gennaio 2022.

Relazione illustrativa

A distanza di ormai di dieci anni dal riconoscimento dei congedi previsti per i lavoratori padri inizialmente fissato in due giorni e ora arrivati a 10 gg con successive integrazioni normative, la legge istitutiva ne ha previsto l’applicazione al solo settore privato. Tuttavia la medesima Legge 92 del 2012 prevedeva all’art.1 comma 7 e comma 8 che:

7. Le disposizioni della presente legge, per quanto da esse non espressamente previsto, costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, in coerenza con quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, del medesimo decreto legislativo. Restano ferme le previsioni di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo.

8. Al fine dell'applicazione del comma 7 il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, individua e definisce, anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

Nonostante le reiterate sollecitazioni da parte delle Organizzazioni Sindacali il Dipartimento della Funzione è rimasto inerte rispetto alla palese discriminazione ormai in essere, sui diritti della

genitorialità limitandosi all’emanazione di un parere n°8629 del 2013 replicando che “la normativa in questione non è direttamente applicabile alle pubbliche amministrazioni”. La rilevanza della discriminazione che ormai perdura da dieci anni va sanata con immediatezza affinché non siano rilevati i vizi della incostituzionalità della discriminazione diretta ai genitori padri che lavorano presso le pubbliche amministrazioni.

8) Testo:

aggiungere un nuovo articolo recante “Emergenza Covid 19 e Lavoro Straordinario - Derghe al tetto di cui all’art.23/2°c. del D.Lgs n°75/2017”

1. Fermo restando gli equilibri di bilancio, per l’anno 2022 le ulteriori prestazioni di lavoro straordinario disposte dalle pubbliche amministrazioni di cui all’art.1/2°c. del D.Lgs n°165/2001 al fine di assicurare il rispetto e l’attuazione delle disposizioni previste dalle Ordinanze del Ministero della Salute e/o dei Presidenti di Regione, sulla base dei DPCM emanati per il contrasto alla diffusione della pandemia da Covid 19, sono escluse dal tetto economico previsto dall’art.23/2°c. del D.Lgs n°75/2017.
2. Le singole amministrazioni provvedono a deliberare con appositi atti lo stanziamento aggiuntivo.
3. I Ministeri interessati dall’emergenza epidemiologica possono con appositi decreti finanziati, contribuire alle attività straordinarie dei servizi pubblici locali impegnati nella attività di cui al comma 1. In sede di Conferenza Stato-Regioni si determinano i criteri di ripartizione delle risorse di cui al presente comma.
4. Per la Polizia Locale potranno essere utilizzate, ai sensi del 1°c. specifici finanziamenti derivanti dai proventi dell’art.208 del CdS.
5. I trattamenti di cui al presente articolo sono cumulabili con gli altri emolumenti a qualunque titolo corrisposti nell’ambito della contrattazione collettiva di riferimento.

Relazione illustrativa:

La presente norma consente alle Pubbliche amministrazioni, con particolare riferimento ai servizi pubblici locali, impegnati a fronteggiare direttamente l’emergenza COVID 19 di poter integrare le risorse per il lavoro straordinario oltre gli ordinari utilizzando sia finanziamenti diretti che trasferiti dagli organismi centrali dello Stato, previo intesa in Conferenza unificata. Le prestazioni da rendere sono integrative a quelle ordinarie e debbono consentire la piena cumulabilità del trattamento

ricosciuto con gli altri istituti dei CCNL applicati che al momento non ricomprendono la pandemia come evento eccezionale che consente di applicare e semplificare il trattamento del cumulo.

9) Testo:

aggiungere un nuovo articolo recante “Buono Pasto e Smart Working”.

1. Per il personale delle pubbliche amministrazioni ricomprese nell’art.1/2°c. del D.Lgvo n° 165 del 2001, cui si applica la disciplina di cui all’art.21 della L. °81/2017 (lavoro agile), nelle more della disciplina di contrattazione collettiva nazionale per i singoli comparti per il triennio 2019-2021, le medesime istituiscono una apposita sessione di contrattazione collettiva decentrata ai sensi dell’art. 40 del D.Lgs n°165/2001 per definire le modalità di erogazione dei buoni pasto o servizio sostitutivo.
2. L’applicazione del presente articolo non comporta l’assunzione di maggiori oneri contrattuali rispetto alle risorse già destinate al costo della mensa o buoni sostitutivi da parte delle singole amministrazioni.

Relazione illustrativa:

Il diritto al buono pasto per le attività in smart working per il settore pubblico, attualmente non sono disciplinate da alcuna norma dei CCNL di riferimento. Considerato il perdurare della situazione epidemiologica, occorre consentire, in fase transitoria, ovvero in attesa della sottoscrizione dei nuovi CCNL 2019-2021, alla contrattazione collettiva decentrata di trovare adeguate soluzioni, sulla base del principio di non discriminazione previsto per tale modalità di lavoro indicato proprio nell’art.21 della legge istitutiva dello “smart working”.

Le risorse comunque da impiegare nella misura massima sono quelle già destinate al pagamento attuale dei buoni pasto o servizi sostitutivi della mensa.

10) Testo:

aggiungere un nuovo articolo recante “Determinazione della spesa per i nidi e scuole dell'infanzia comunali”

1. Al fine di assicurare la sostenibilità del servizio scolastico per i nidi e scuole dell'infanzia comunali in questa fase emergenziale da COVID-19 e le attività correlate alla fase post-emergenziale, fermo

restando il rispetto della disciplina in materia di programmazione economico-finanziaria, di pianificazione dei fabbisogni di personale e dell'equilibrio di bilancio, le spese per le nuove assunzioni del personale educativo, insegnante e ausiliario disposte dei comuni per l'anno 2022 non rilevano ai fini del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e non si computano ai fini della determinazione dei limiti alla spesa di personale stabiliti dall'articolo 1, commi 557, 557 quater e 562 della legge n 27 dicembre 2006 n. 296.

2. Le assunzioni a tempo determinato del personale educativo, insegnante e ausiliario, effettuate, ai sensi dell'art. 48 bis del decreto 104 del 14 agosto 2020 convertito con legge 126 del 13 ottobre 2020, dagli enti in dissesto finanziario, in riequilibrio pluriennale e strutturalmente deficitari, non sono sottoposte all'approvazione della commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, di cui all'articolo 155 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

3. L'articolo 9 comma 1-quinquies del Decreto Legge n.113/2016 convertito in legge 7 agosto 2016, n.160 non si applica agli Enti Locali limitatamente alle assunzioni a tempo determinato ed indeterminato di personale educativo, scolastico, ausiliario oltre che agli assistenti sociali ed educatori professionali del servizio sociale professionale.

4. In caso di sospensione delle attività didattiche e educative in presenza a seguito dell'emergenza epidemiologica, il personale educativo e insegnante a tempo determinato dei comuni assicura le prestazioni con le modalità del lavoro agile.

Relazione illustrativa:

E' fondamentale procedere ad ulteriori assunzioni nei servizi educativi e scolastici comunali per poter continuare a garantire i servizi a fronte dell'espandersi dell'epidemia e per permettere una seria attuazione delle misure di salvaguardia previste dai protocolli.

Al fine di sostenere in fase emergenziale i servizi educativi indicati dalla legge 65/2017 art 2 comma 3, servizi già in difficoltà in periodo non emergenziale, per permettere la sostenibilità dei parametri di sicurezza delineati dai protocolli sanitari nazionali zero sei emanati nel 20 agosto 2020, si rende indispensabile "svincolare", per l'intera durata dell'epidemia COVID -19, le nuove assunzioni in ruolo del personale educativo, insegnante e ausiliario dei comuni dalle limitazioni finanziarie attualmente vigenti per le assunzioni del restante personale, fermo comunque il rispetto degli equilibri di bilancio.

In particolare:

- *la previsione di cui al primo comma ha l'obiettivo di svincolare la spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato, disposte a decorrere dall'entrata del presente decreto legge e per la durata dell'emergenza sanitaria, di personale educativo, insegnante e ausiliario dei comuni dal budget complessivo delle restanti categorie professionali;*
- *in via eccezionale ed in considerazione dell'urgenza a provvedere, si prevede l'esclusione dai controlli della Commissione per la stabilità finanziaria dei soli contratti a tempo determinato restando comunque soggetti ai medesimi controlli tutte le altre fattispecie previste dalla norma.*
- *L'applicazione del comma 1-quinquies dell'articolo 9 del Decreto Legge 113/2016 come convertito dalla Legge del 7 agosto 2016, n.160, in un momento assolutamente incerto rispetto alla ripresa dei servizi socio-educativi, produrrà una serie di problemi legati alla continua presenza in servizio necessario per garantire i servizi ai cittadini, per cui si rende necessaria una deroga per servizi tanto importanti all'interno degli Enti Locali per i servizi da garantire ai cittadini.*

L'ultimo comma estende anche al personale a tempo determinato dei servizi educativi e scolastici comunali la possibilità prevista dall'articolo 231 -bis , comma 1, lettera b) ,del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, di proseguire l'attività in modalità remota. La previsione serve ad evitare che i comuni siano costretti a rescindere, durante l'interruzione dell'attività didattica in presenza, i relativi rapporti di lavoro; quest'ultima eventualità costringerebbe gli enti a fare nuove procedure selettive per avere a disposizione un congruo numero di personale per le sostituzioni che dovessero rendersi necessarie

11) Testo:

aggiungere un nuovo articolo recante “Credito d'imposta per educatrici e insegnanti operanti, pedagogisti nel sistema integrato 0-6 di cui all'art. del D.Lgs n°65/2017”.

1. Al personale di ruolo assunto a tempo indeterminato che opera nel sistema integrato 0-6 anni di cui all'art. 4 e succ. del D.Lgs n° 65/2017 con la qualifica di educatrice socio-pedagogica, insegnante di scuola dell'infanzia, pedagogisti che opera in strutture comunali o comunque parificate ai sensi del richiamato Decreto, e in possesso dei requisiti di cui all'art. 1/c. 594 e succ. della legge 205/2017, viene riconosciuto a partire dall'anno 2021, un credito d'imposta deducibile dal reddito per le persone fisiche, per le spese sostenute in relazione all'aggiornamento e potenziamento delle competenze tecnologiche e professionali, ivi compresi le iscrizioni a corsi di specializzazione post-laurea, nell'importo massimo di € 1.500 annue.

2. Con apposito decreto del Ministero della Pubblica Istruzione d'intesa con la Conferenza Stato-Regioni-Città entro 60 gg dall'approvazione della presente legge, saranno disciplinate le modalità di accesso e fruizione dei beni, servizi e attività compatibili con le indicazioni previste al 1° comma.

3. La contrattazione collettiva potrà prevedere ulteriori risorse da mettere a disposizione del personale per le medesime finalità di cui al presente articolo.

Relazione illustrativa:

In considerazione della significativa evoluzione attuata dall'approvazione del sistema integrato unico 0-6, il personale addetto alle attività educative e dell'insegnamento, ivi comprese le pedagogiste, assunto nelle scuole paritarie, non ha diritto alla carta del docente prevista dalla legge 107 del 13 luglio 2016 (Buona Scuola), i cui destinatari sono esclusivamente personal docente dello Stato. Il credito d'imposta riconosciuto, consente una prima forma di ristoro al personale inserito nel nuovo sistema integrato di apprendimento 0-6, consentendo loro di mantenere mediante l'ausilio di supporti tecnologici, formativi e ulteriori specializzazioni e al pari dei colleghi dello Stato, le adeguate competenze in relazione all'evoluzione pedagogica e d'insegnamento per lo specifico segmento.

12) Testo:

aggiungere un nuovo articolo recante "Rideterminazione della spesa per il personale di Polizia locale"

1. Al fine di assicurare lo svolgimento dei controlli per il rispetto delle misure connesse al perdurare dell'emergenza da COVID-19 e le attività correlate alla fase post-emergenziale, fermo restando il rispetto della disciplina in materia di programmazione economico-finanziaria, di pianificazione dei fabbisogni di personale e dell'equilibrio di bilancio, le spese per le nuove assunzioni del personale di polizia locale disposte a decorrere dall'entrata del presente decreto legge e per la durata di 1 anno, non rilevano ai fini del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e non si computano ai fini della determinazione dei limiti alla spesa di personale stabiliti dall'articolo 1, commi 557, 557 quater e 562 della legge n 27 dicembre 2006 n. 296.

2. Le spese per nuove assunzioni effettuate ai sensi del comma precedente dopo la durata di 1 anno dall'entrata in vigore del presente decreto legge continuano a non rilevare, senza alcuna ulteriore valenza ai fini assunzionali, per il rispetto del valore soglia per altri 2 anni al solo fine di garantire il calcolo del valore soglia al netto di tale spesa."

Relazione illustrativa:

Lo svolgimento dei controlli per il rispetto delle misure connesse al perdurare dell'emergenza da COVID-19 e le attività che saranno correlate alla fase post-emergenziale implicano l'esigenza di introdurre una mirata flessibilità finalizzata al potenziamento degli organici dei Corpi di Polizia locale.

Con la presente proposta normativa si pone l'obiettivo di "svincolare", per un limitato periodo di tempo (un anno), le nuove assunzioni del personale di Polizia locale dalle limitazioni finanziarie attualmente vigenti per le assunzioni del restante personale, fermo comunque il rispetto degli equilibri di bilancio.

In particolare la previsione ha l'obiettivo di slegare la spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato, disposte a decorrere dall'entrata del presente decreto legge e per la durata di 1 anno, di personale della polizia locale dal budget complessivo delle restanti categorie professionali.

Inoltre, al fine di evitare che dopo l'anno di riferimento le nuove assunzioni possano gravare negativamente anche per gli anni successivi sui parametri di spesa del personale in rapporto alle entrate correnti, il che impedirebbe le ordinarie potenzialità assunzionali nel rispetto del fabbisogno e dell'equilibrio di bilancio, si prevede l'introduzione di una fase transitoria che renda più graduale il conseguimento di tale condizione.

Pertanto, si prevede che per il triennio successivo tale spesa non rilevi ai soli fini della determinazione del valore soglia di cui ai commi 1-bis e 2 dell'articolo 33 della legge n. 58 del 28 giugno 2019 ma non ai fini di prorogare le assunzioni che devono essere effettuate nel solo anno reso disponibile dalla norma.

13) Testo:**aggiungere un nuovo articolo recante "finanziamento Welfare aziendale"**

1. Fermo il rispetto degli equilibri di bilancio, gli enti locali possono finanziare, per finalità assistenziali a carattere mutualistico, le iniziative di welfare aziendale, previste dal primo comma dell'articolo 72 del CCNL del 21 maggio 2018, personale comparto funzioni locali, anche in deroga alle disposizioni dell'articolo 23, comma 2 del Decreto legislativo n. 75 del 2017 e dell'articolo 11-bis, comma 2, del decreto-legge n. 135 del 2018.

2. In deroga a quanto previsto dalla contrattazione nazionale collettiva di lavoro, gli enti locali possono attivare formule assicurative per prestazioni integrative a favore dei dipendenti in caso di contagio da Covid-19

Relazione illustrativa:

Per affrontare l'emergenza del COVID 19, una delle tematiche di maggiore rilievo è quella del welfare aziendale finalizzato alla realizzazione di misure di mutuo soccorso a sostegno di altre misure di solidarietà e sostegno socio-assistenziali per i dipendenti degli enti locali. Al fine di valorizzare dunque lo strumento già previsto all'interno del nuovo contratto degli Enti locali, si propone dunque quest'emendamento che serve per l'appunto a finanziare tali iniziative anche in deroga al limite di cui all'articolo 23 comma 2 del Decreto legislativo n. del Dlgs 75/2017 e dell'articolo 11 bis, comma 2, del Dl 135/2018 Sempre come misura di welfare aziendale è ammessa, in deroga alla contrattazione nazionale collettiva di stipulare polizze assicurative a favore dei propri dipendenti per prestazioni integrative in caso di contagio da Covid 19.

14) Testo:

aggiungere un nuovo articolo recante “Misure per la detassazione dei premi di risultato erogati ai lavoratori dipendenti dei comparti del pubblico impiego.”

Testo

1. Nel periodo dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020, in via sperimentale, i premi di risultato di ammontare variabile erogati ai lavoratori dipendenti dei comparti del pubblico impiego, in attuazione di quanto previsto da contratti collettivi integrativi delle amministrazioni o degli enti o amministrazioni di livello nazionale, aziendale e/o di posto di lavoro, riferiti alla performance organizzativa ed individuale correlata ad incrementi di qualità, efficienza organizzativa ed innovazione delle pubbliche amministrazioni, ai fini del miglioramento della qualità dei servizi erogati ai cittadini, alle imprese o ad altre pubbliche amministrazioni, sono soggetti – salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro - ad una imposta sostitutiva della imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento.

Tale disposizione trova applicazione, fino a capienza delle risorse stanziare, entro il limite complessivo di 1.500 euro lordi e per i titolari di reddito da lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 1, a 40.000 euro.

2. Per la determinazione dei premi di risultato, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

3. Ai fini dell'accesso al beneficio fiscale di cui al comma 1 le pubbliche amministrazioni, d'intesa con le organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi di livello nazionale, definiscono speciali piani o progetti che comportano innovazioni, efficientamenti o modifiche dell'organizzazione del lavoro finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi erogati ai cittadini, alle imprese o ad altre pubbliche amministrazioni, ovvero la quota della performance individuale e/o organizzativa assoggettabile alle agevolazioni.

4. Con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, sentito il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabilite le misure attuative delle previsioni contenute nel comma 1, comprese le caratteristiche che gli incrementi di produttività, qualità, efficienza organizzativa ed innovazione delle pubbliche amministrazioni, devono possedere ai fini del miglioramento della qualità dei servizi erogati ai cittadini, alle imprese o ad altre pubbliche amministrazioni, ovvero le caratteristiche che le performance organizzative ed individuali devono possedere per consentire l'accesso dei lavoratori al beneficio fiscale

Relazione

L'emendamento è diretto a concedere, in via sperimentale per l'anno 2020, anche ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni un'agevolazione fiscale sui premi di risultato erogati in attuazione dei contratti collettivi integrativi degli enti o delle amministrazioni, ottenuti a seguito di piani o progetti volti ad accrescere la produttività, qualità, l'efficienza organizzativa e l'innovazione dei medesimi enti o amministrazioni, ai fini del miglioramento della qualità dei servizi erogati.

15) Testo:

aggiungere un nuovo articolo recante "Modifiche all'articolo 166 comma 1-quinquies, Decreto Legge 24 giugno 2016, n.113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n.160."

All'articolo 166 comma 1-quinquies, Decreto Legge 24 giugno 2016, n.113 convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2016, n.160 è aggiunto il seguente periodo: "Solo per le assunzioni a tempo indeterminato ed a tempo determinato necessarie a garantire le funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione, servizi educativi, servizi tecnici e servizi sociali gli enti possono derogare agli obblighi imposti nei precedenti periodi".

Relazione:

La modifica, come proposta, salvaguardia l'ente nell'esercizio di servizi fondamentali da erogare ai cittadini evitando di incorrere in sanzioni.

16) Testo:

aggiungere un nuovo articolo recante "Deroga al tetto di spesa per il trattamento economico accessorio della Polizia Locale"

Al fine di potenziare le attività operative dei Corpi di Polizia Locale istituiti ai sensi della L.Q. del 7 marzo 1986 n°65, le somme a tale scopo destinate ai sensi dell'art. 208 comma 5.bis del D.Lgvo del 30 aprile 1992 n. 285 e successive modifiche, a partire dall'anno 2022 e successive modificazioni, non concorrono al limite di spesa per il trattamento accessorio previsto dall'art.23 comma 2° del D.Lgvo del 25 maggio 2017, n. 75.

Relazione:

La drastica riduzione degli organici dei Corpi e Servizi di Polizia Locale dovuta ai limiti imposti dal turn-over negli enti locali (si è passati da 60.000 a 50.000 operatori in dieci anni) e l'attuazione dei protocolli operativi in attuazione dei contenuti previsti nel D.L. 14 giugno 2019, n. 53 sulla sicurezza urbana, richiamano la necessità che i Sindaci, Presidenti di Città Metropolitane e Province, possano destinare, nell'ambito della programmazione delle entrate derivanti dalle sanzioni amministrative del menzionato art.208 del Codice della Strada, ulteriori risorse senza incorrere nei limiti attualmente previsti dall'art.23/2°c del D.Lgvo n°75/2017. Le politiche di sicurezza urbana integrate richiedono sforzi e assunzioni di responsabilità da parte degli operatori che al momento non hanno riconoscimenti specifici da altre leggi."