

Ulteriori proposte di emendamento da categorie CGIL

Disegno di legge “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025” (A.C.643)

Articolo 121

Al comma 1, le parole “27 marzo 2023” diventano “31 dicembre 2023”;

Al Comma 2, lo stanziamento “272418,14” diventa “9089672,00”

MOTIVAZIONI

L'emendamento, alla luce della strutturale carenza di personale impiegato presso i servizi di protezione internazionale, proroga fino al 31 dicembre i contratti in essere.

Articolo 123

Al comma 1, lo stanziamento “ 37.259.690” diventa “ 47.599.253,98”.

Alla fine del comma 1, aggiungere: “Il personale in somministrazione in servizio per gli stessi servizi alla data del 1° dicembre 2022 presso il Ministero dell'interno avrà garantita la continuità occupazionale in applicazione del [decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50](#), nonché in applicazione dell'articolo 31 CCNL Categorie agenzie di somministrazione lavoro vigente.

MOTIVAZIONI

L'emendamento si pone l'obiettivo di garantire a tutto il personale, attualmente occupato presso gli uffici del Ministero dell'interno, la piena continuità occupazionale attraverso l'esplicito riferimento alle clausole sociali previste dalle normative vigenti.

ART. 61.

(Rifinanziamento del fondo sociale per occupazione e formazione e relativi utilizzi)

Proposta di INTEGRAZIONE al comma 6. :

dopo le parole “... trattamento straordinario di integrazione salariale di 12 mesi” inserire “prorogabile a 24 mesi per chi ha esaurito i 12 mesi nel corso del 2022.....” e nel limite di spesa di 50 milioni ...”.

MOTIVAZIONI

L'emendamento è teso a garantire un ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale per le imprese e i lavoratori che hanno già esaurito i 12 mesi previsti dal DL 109 del 2018 i cui lavoratori necessitano, per l'anno 2023, di ulteriore copertura (vedi vertenze Appalti Scuole, Conbipel e delle numerose imprese in amministrazione straordinaria e/o in fallimento che ancora non si sono concluse) che solo nel settore del Terziario interessa migliaia di lavoratori.

Nuovo testo:

6. E' prorogato per l'anno 2023 il trattamento di sostegno al reddito di cui all'articolo 44 del decreto-legge 28 settembre 2018, n.109, convertito con modificazioni dalla legge 16 novembre 2018, n. 130 per un massimo complessivo di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale di 12 mesi, prorogabile a 24 mesi per chi ha esaurito i 12 mesi nel corso del 2022, e nel limite di spesa di 50 milioni di euro per l'anno 2023 a valere sul Fondo Sociale per l'occupazione e formazione di cui al comma 1.traordinario di integrazione salariale di 12 mesi

(Finanziamento rinnovi contrattuali 2022-2024)

Sostituzione art. 62

L'articolo 62 è sostituito dal seguente:

“1) Per il triennio 2022-2024 gli oneri posti a carico del bilancio statale per la contrattazione collettiva nazionale in applicazione dell'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e per i miglioramenti economici del personale statale in regime di diritto pubblico sono incrementati in modo da far fronte all'inflazione e determinati attraverso il confronto con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. A valere sugli importi che verranno così determinati si dara' luogo, nelle more della definizione dei citati contratti collettivi nazionali di lavoro e dei provvedimenti negoziali relativi al personale in regime di diritto pubblico, in deroga alle procedure previste dalle disposizioni vigenti in materia, all'erogazione dell'anticipazione di cui all'articolo 47-bis, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e degli analoghi trattamenti previsti dai rispettivi ordinamenti, nella misura percentuale, rispetto agli stipendi tabellari, che verrà determinata dal confronto con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a decorrere dal 1° marzo 2023. Tali importi, comprensivi degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP) di cui al decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, concorrono a costituire l'importo complessivo massimo di cui all'articolo 21, comma 1-ter, lettera e), della legge 31 dicembre 2009, n. 196.

2) Per il personale dipendente da amministrazioni, istituzioni ed enti pubblici diversi dall'amministrazione statale, gli oneri per i rinnovi contrattuali per il triennio 2022-2024, da destinare alla medesima finalità e da determinare sulla base dei medesimi criteri di cui al comma 1), nonché quelli derivanti dalla corresponsione dei miglioramenti economici al personale di cui all'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono posti a carico dei rispettivi bilanci ai sensi dell'articolo 48, comma 2, dello stesso decreto legislativo.

3) Le disposizioni di cui al comma 1) si applicano anche al personale convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.”

di conseguenza, la rubrica dell'articolo 2 è sostituita dalla seguente:

“Finanziamento rinnovi contrattuali 2022-2024”

MOTIVAZIONI

L'emolumento individuato nella formulazione originaria risulta avere carattere accessorio e non assorbibile nel trattamento fondamentale delle lavoratrici e dei lavoratori, raffigurando un precedente mai visto prima che indicherebbe un beneficio economico percepito dai dipendenti pubblici solo di natura temporanea e in ogni caso particolarmente ridotto rispetto anche solo all'ultima inflazione registrata dall'ISTAT. Risulta necessario e urgente definire un confronto con le organizzazioni sindacali per definire l'importo degli aumenti da corrispondere in assenza delle risorse totalmente assenti per far fronte al rinnovo dei contratti già scaduti in corso d'anno.

(Finanziamento Fondo per la assunzioni a tempo indeterminato delle amministrazioni pubbliche)

1) Il fondo di cui al comma 607 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234, è incrementato di 500 milioni di euro per l'anno 2023 e 1.000 milioni a decorrere dall'anno 2024.

2) Al fondo di cui al comma precedente accedono le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, non statali, le istituzioni, gli enti pubblici diversi dall'amministrazione statale, anche in deroga ai vincoli relativi alla capacità di procedere alle assunzioni di cui alla normativa vigente nel limite massimo del 30% oltre le facoltà assunzionali determinate dai rispettivi Piani Triennali dei Fabbisogni del Personale.

MOTIVAZIONI

L'emendamento in questione intende inserire un articolo per il rifinanziamento del Fondo per le assunzioni a tempo indeterminato a cui possano accedere tutte le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, non statali, le istituzioni, gli enti pubblici diversi dall'amministrazione statale. Il riparto delle risorse, come per il comma 607 della legge di bilancio 2022, potrà essere effettuato anche in favore di quelle amministrazioni che ne facciano richiesta in deroga agli attuali vincoli normativi nel limite del 30% oltre le facoltà assunzionali determinate dai rispettivi Piani Triennali dei Fabbisogni del Personale.

(Modifiche ai termini del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75)

1) All'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, al comma 1, le parole "fino al 31 dicembre 2023" sono sostituite con le seguenti: "fino al 31 dicembre 2025";

2) All'articolo 20, comma 1, lettera c, del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, le parole "31 dicembre 2022" sono sostituite con "31 dicembre 2024".

3) All'articolo 20, comma 2, del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, le parole "31 dicembre 2024", sono sostituite con "31 dicembre 2026".

4) All'articolo 20, comma 2, lettera b, del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, le parole "31 dicembre 2024", sono sostituite con "31 dicembre 2026".

5) All'articolo 20, comma 3, del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, le parole "31 dicembre 2022" sono sostituite con "31 dicembre 2024".

MOTIVAZIONI

In relazione alla evidente elevata incidenza del precariato nelle Pubbliche Amministrazioni, si intende prorogare rispettivamente i termini entro cui è possibile maturare i requisiti di 36 mesi alle dipendenze della Pubblica Amministrazione e i termini entro cui le Amministrazioni possano deter-

minare di mettere in pratica delle procedure di stabilizzazione del personale a tempo determinato avente un contratto in essere con le stesse Amministrazioni. Appare necessario proseguire il virtuoso processo di assorbimento del personale precario previsto dal Dlgs 75/2017. Senza la proroga di questa previsione le amministrazioni, soprattutto quelle locali, sarebbero costrette a privarsi di risorse umane già addestrate e inseriti nei processi lavorativi dell'ente, per dover perdere mesi, se non anni, nell'indizione di nuove gare. A fronte dell'urgente bisogno di immettere nuovo personale negli organici degli enti, sarebbe quantomeno contraddittorio procedere all'espulsione di quanti, sia pur da precari, già vi lavorano.

(Ulteriori misure per il rafforzamento dell'amministrazione della giustizia)

1) Agli stessi fini e nelle modalità di cui all'articolo 17-ter del Decreto-Legge 30 aprile 2022 , n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, il Ministero della Giustizia, al fine di ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, nonché di garantire la piena funzionalità degli uffici giudiziari, anche per quanto concerne il rispetto degli obiettivi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, e di far fronte alle gravi scoperture di organico, può assumere con contratto a tempo indeterminato ulteriori 200 unità complessive, personale non dirigenziale, da inquadrare nei ruoli dell'amministrazione giudiziaria, Area funzionale II, posizione economica F1.

2) Ai fini della valutazione dei requisiti per la procedura di assunzione di cui all'articolo 17-ter, comma 1, alla successiva lettera c, le parole “tre anni”, sono sostituite con “due anni”.

3) Per far fronte agli oneri assunzionali derivanti dall'attuazione del comma 1, si provvede mediante utilizzo delle risorse del fondo istituito nello stato di previsione del Ministero dell'economia, destinato al finanziamento delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, in aggiunta alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

4) Al fine di valorizzare le professionalità acquisite dal personale assunto dal Ministero della Giustizia con rapporto di lavoro a tempo determinato per favorire la piena operatività delle strutture organizzative denominate ufficio per il processo, di cui all'articolo 11 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, nonché di garantire la piena funzionalità degli uffici giudiziari, anche per quanto concerne il rispetto degli obiettivi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, e di far fronte alle gravi scoperture di organico, il Ministero della Giustizia è autorizzato a prorogare i contratti di lavoro in essere fino al termine del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza previsto per il 31 dicembre 2026, in luogo del secondo scaglione delle procedure di reclutamento di cui all'articolo 11 del citato Decreto-Legge.

5) Al fine di valorizzare le professionalità acquisite dal personale assunto dal Segretariato Generale della Giustizia Amministrativa con rapporto di lavoro a tempo determinato per favorire la piena operatività delle strutture organizzative denominate ufficio per il processo, di cui all'articolo 11 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, nonché di garantire la piena funzionalità degli uffici giudiziari, anche per quanto concerne il rispetto degli obiettivi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, e di far fronte alle gravi scoperture di organico, il Segretariato Generale della Giustizia Amministrativa è autorizzato a prorogare i contratti di lavoro in essere fino al termine del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza previsto per il 31 dicembre 2026.

6) Il Ministero della Giustizia, Dipartimento per l'Organizzazione Giudiziaria, è autorizzato allo scorrimento delle graduatorie dei concorsi pubblici di cui al Decreto Direttoriale 28 agosto 2020 del

Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità e di cui al Decreto Direttoriale 5 maggio 2020 del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria, per la copertura dei posti vacanti di dirigente presso lo stesso Dipartimento.

MOTIVAZIONI

Degli oltre 1.400 operatori giudiziari in forza a vario titolo presso l'amministrazione all'anno in corso il citato DL 36/2022, ovvero Decreto PNRR 2, ha dato solo parziale risposta, confermando la possibilità per la stabilizzazione di sole 1.200 unità di personale. Riteniamo necessario trovare una soluzione definitiva per tutti i precari che hanno alle spalle una vertenza decennale, modificando i requisiti e ampliando le facoltà assunzionali previste a normativa vigente.

Il 4° e 5° comma prevedono la proroga dei contratti in essere degli addetti all'ufficio per il processo attualmente in forze presso l'amministrazione giudiziaria e la giustizia amministrativa, il luogo della nuova procedura di selezione prevista e permettere così la dispersione delle elevate competenze che funzionari e operatori hanno acquisito in esecuzione della prestazione lavorativa. Siamo fermamente convinti che l'Amministrazione giudiziaria e la giustizia amministrativa non possano e non debbano privarsi delle professionalità di queste lavoratrici e lavoratori.

Il 6° comma riguarda lo scorrimento delle graduatorie in essere per la copertura di posti di organico vacante dello stesso Ministero della Giustizia afferenti a diversi dipartimenti. Riteniamo di prioritaria importanza dare seguito alle dure procedure selettive svolte e impegnare l'amministrazione giudiziaria per coprire quanto prima le forti scoperte di organico che ancora perdurano.

(Ampliamento soggetti destinatari armonizzazione indennità di amministrazione)

- 1) Ai fini della progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale appartenente alle aree professionali e del personale dirigenziale dei Ministeri, sono equiparate per tutti gli effetti economici e normativi le Agenzie che applicano il Contratto Funzioni Centrali.
- 2) Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e del Ministro dell'economia e delle finanze, si provvede alla ripartizione delle risorse del fondo tra le nuove amministrazioni così individuate ai sensi del comma precedente.
- 3) Il fondo di cui all'articolo 1, comma 143 della Legge 27 dicembre 2019, n. 160, è incrementato di xxxxx milioni

MOTIVAZIONI

L'emendamento intende porre fine a una situazione incresciosa di evidente disparità di trattamento retributivo tra personale in forza alle Agenzie proveniente da Ministeri o che comunque applicano nei fatti la stessa indennità di amministrazione. L'effetto del DPCM 23 dicembre 2021 riguarda tra gli altri INL, ANVUR, ANPAL, ICE, AIFA, ANG, Agenzia Coesione, AGEA.

(Misure per l'equilibrio economico delle retribuzioni dei dirigenti sanitari già di seconda fascia, impiegati presso il Ministero della Salute)

Sostituzione al comma 2 dell'art. 17 della legge 11 gennaio 2018, n. 3 del periodo:

“Sono salvaguardate le posizioni giuridiche ed economiche dei dirigenti collocati nel ruolo di cui al comma 1, già inquadrati nella seconda fascia del ruolo dei dirigenti del Ministero della salute

alla data di entrata in vigore della presente legge, anche ai fini del conferimento degli incarichi di cui ai commi 4 e 5.”

con la seguente

“Sono salvaguardate, nell’ambito della contrattazione collettiva nazionale successiva a quella relativa al triennio 2016-2018, le posizioni giuridiche ed economiche dei dirigenti collocati nel ruolo di cui al comma 1, già inquadrati, a seguito di concorso, nel ruolo della seconda fascia ministeriale alla data di entrata in vigore della presente legge, a tutti i quali compete la stessa retribuzione complessiva, a parità di graduazione delle funzioni dirigenziali, anche ai fini del conferimento degli incarichi di cui ai commi 4 e 5.”

MOTIVAZIONI

L'emendamento consentirebbe il riequilibrio economico tra loro delle retribuzioni dei dirigenti sanitari già di II fascia, a parità di posizione giuridica raggiunta per concorso e di responsabilità delle funzioni dirigenziali ministeriali e l'attuazione della salvaguardia delle posizioni giuridiche ed economiche di tale personale (14 unità su 46 con retribuzione complessiva differente, ma di pari posizione giuridica e responsabilità dell'incarico ministeriale) prevista dal comma 2 dell'art.17 della legge 11 gennaio 2018, n. 3, non prevista dal CCNL Area I vigente.

L'ingiustizia retributiva che il CCNL vigente ha determinato, non attuando la salvaguardia, potrebbe essere superata con l'emendamento proposto al costo complessivo contrattuale di 252.000 euro l'anno (lordo amministrazione, non lordo dipendente, cifre già erogate dall'amministrazione durante la contrattazione decentrata, fino alla contrattazione del risultato 2017, quando attribuiva ai 14 dirigenti già di II fascia sperequati una maggiorazione di risultato, riconosciuta dall'amministrazione per il maggiore impegno di tali dirigenti).

(Misure per estendere la copertura assicurativa obbligatoria INAIL al personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco)

Al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n.1124, all'articolo 1, punto 22), le parole: "eccettuato il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco" sono sostituite dalle seguenti: "ivi compreso il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco nell'espletamento dei compiti istituzionali".

L'art. 12 bis D.L. 23 febbraio 2009, n. 11, convertito con modificazioni dalla L. 23 aprile 2009, n. 38 è così modificato alla fine dell'ultimo periodo sono aggiunte le parole “con esclusione degli operatori del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco”

MOTIVAZIONI

Poiché l'attività svolta dal personale del Corpo è fortemente soggetta a rischi legati a malattie professionali e infortuni sul lavoro e ulteriormente penalizzata dagli ultimi avvenimenti legati all'emergenza COVID-19, è dimostrato che esiste una reale necessità di prevedere la forma di copertura assicurativa INAIL anche per i Vigili del Fuoco, si propone pertanto un articolo aggiuntivo diretto a estendere tale forma assicurativa agli operatori sopra indicati.

(RIFINANZIAMENTO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DELLE AREE FUNZIONALI DEL MINISTERO DELLA SALUTE)

A decorrere dall'anno 2023, il Fondo risorse decentrate di cui agli articoli 49 e 50 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni centrali 2019-2021 relativo al Ministero della salute è incrementato di un importo complessivo pari a 8.000.000 euro annui, in deroga ai limiti finanziari previsti dalla legislazione vigente. Agli oneri derivanti dal comma 1, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del Fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2023 – 2026, nell'ambito del Programma «Fondi di riserva e speciali» della missione «Fondi da ripartire» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, allo scopo utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero della salute. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

MOTIVAZIONI

La norma prevede per il Ministero della salute un incremento strutturale del Fondo risorse decentrate (ex FUA) di cui agli articoli 49 e 50 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni centrali 2019-2021, per un importo pari a 8.000.000 di euro annui, in deroga ai limiti finanziari previsti dalla legislazione vigente. Gli accresciuti compiti demandati al Ministero, ivi inclusi quelli degli Uffici periferici presenti su tutto il territorio nazionale e ubicati nei principali porti e aeroporti, derivanti anche dalle nuove procedure comunitarie in materia di controlli ufficiali all'importazione, di merci, alimenti, mangimi, prodotti fitosanitari oltreché di controllo sui viaggiatori, hanno di riflesso comportato un tendenziale incremento dell'impegno quotidiano del personale, dal punto di vista qualitativo e quantitativo. Anche il progressivo intensificarsi dei fenomeni migratori costringe il personale degli Uffici presenti nelle regioni meridionali, a un costante lavoro in regime emergenziale. Va altresì evidenziato che le normative succedutesi negli ultimi anni in materia sanitaria hanno previsto, a parità di risorse umane disponibili, nuove competenze per le strutture centrali del Ministero, con particolare riferimento alla Direzione generale della programmazione sanitaria e alla Direzione generale delle professioni sanitarie e delle risorse umane del SSN.

Nel corso degli ultimi anni, la situazione emergenziale correlata al virus Sars-Cov-2 ha comportato un ulteriore sforzo del personale, i termini di gravosità del lavoro ed impegno; la situazione del Paese non potrà non riflettersi, anche ora che la pandemia pare volga al termine, in un aumento dei livelli ordinari dei controlli sanitari, al centro ma, soprattutto, in periferia.

Conseguentemente, anche il personale della Direzione generale della prevenzione sanitaria non potrà non risentire di tale accresciuto carico di lavoro.

Da un punto di vista più generale, la riduzione costante del personale in servizio registrata negli ultimi anni a seguito dei processi di revisione della spesa pubblica, associata all'introduzione delle nuove forme di organizzazione del lavoro connesse all'evoluzione tecnologica, hanno accresciuto l'impegno e i carichi di lavoro individuali.

Se da un lato il personale ha accresciuto le proprie competenze con conseguente sviluppo professionale e continua a garantire il tempestivo ed efficace svolgimento delle accresciute attività demandate al Ministero, dall'altro i compensi incentivanti si sono progressivamente ridotti nel tempo.

L'incremento del fondo appare, pertanto, necessario per poter assicurare il giusto riconoscimento al costante impegno garantito dal personale che anche in situazioni particolari assicura livelli di produttività tali da mantenere adeguati gli standard dei servizi erogati. L'attuale fondo a disposizione non consente, allo stato, di applicare compiutamente le disposizioni contrattuali in materia di incentivazione del personale finalizzate ad incrementare la produttività, a riconoscere la corresponsione di indennità connesse a particolari responsabilità, a condizioni di lavoro che comportano disagio, rischio o gravose articolazioni orarie, oltreché le posizioni organizzative.

Con l'incremento previsto, il Ministero sarà in grado di garantire un riallineamento del trattamento accessorio del personale ai precedenti valori e di creare lo spazio necessario ad una effettiva politica incentivante del personale.

Infatti, proprio a decorrere dall'anno 2020 (anno dell'emergenza sanitaria) il fondo incentivante del personale non dirigenziale ha registrato una riduzione permanente pari due terzi dello stanziamento originario, venendo meno il finanziamento una tantum garantito dal Ministero dell'economia e delle finanze per gli anni 2018 e 2019.

La norma comporta un onere aggiuntivo pari a 8.000.000 euro annui a decorrere dal 2023 cui si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del Fondo speciale di parte corrente di cui alla Tabella A allegata alla presente legge, iscritto, ai fini del bilancio triennale 2023-2026, nell'ambito del programma "Fondi di riserva speciale" della missione "Fondi da ripartire" dello stato di previsione dell'economia e delle finanze, parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero Salute.

(ASSUNZIONI PERSONALE AL MINISTERO DELLA SALUTE)

Per far fronte agli accresciuti compiti di profilassi internazionale e alle attività connesse alla competitività del sistema Paese in materia di controlli sanitari e procedure autorizzatorie, il Ministero della salute, in aggiunta alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, è autorizzato, per l'anno 2023, ad assumere con contratto di lavoro a tempo indeterminato, mediante utilizzo delle graduatorie concorsuali in vigore presso il Ministero stesso ovvero mediante appositi concorsi pubblici per esami, 200 unità di personale non dirigenziale con professionalità amministrativo-gestionale e tecnica, appartenenti all'Area funzionari (ex III area) e 200 unità di personale non dirigenziale con professionalità amministrativo-gestionale e tecnica, appartenenti all'Area assistenti (ex II area) del vigente CCNL comparto funzioni centrali.

Il personale non dirigenziale attualmente inquadrato con il profilo professionale di tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro nell'Area funzionari (ex Area III) del vigente CCNL comparto funzioni centrali con contratto a tempo determinato, è assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato per le esigenze degli uffici periferici del Ministero della salute .

La dotazione organica del Ministero della salute è incrementata di 200 unità di personale non dirigenziale con professionalità amministrativo-gestionale e tecnica, appartenenti all'Area funzionari (ex III area), di 29 unità di personale non dirigenziale con il profilo professionale di tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, appartenenti all'Area funzionari (ex III area) e di 200 unità di personale non dirigenziale con professionalità amministrativo-gestionale e tecnica, appartenenti all'Area assistenti (ex II area) del vigente CCNL comparto funzioni centrali .

Agli oneri derivanti dall'applicazione del comma precedente, pari a euro annui a decorrere dall'anno 2023, si provvede mediante utilizzo delle risorse del fondo istituito Nello stato di previsio-

ne del Ministero dell'economia, destinato al finanziamento delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, in aggiunta alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

MOTIVAZIONI

La variazione di possibilità assunzionali richiesta con la modifica sopra riportata è dovuta al fatto che la attuale dotazione organica del Ministero della salute prevede oltre 600 dirigenti a fronte di un numero di personale delle aree funzionali di circa 1.600 con un rapporto di poco superiore a 1 su 2 .

Tale incremento assunzionale permetterebbe un parziale riequilibrio del rapporto dirigenti/personale aree funzionali che allo stato attuale appare assolutamente non produttivo per l'amministrazione e assolutamente insufficiente per far fronte agli accresciuti compiti di profilassi internazionale, alle attività connesse alla competitività del sistema Paese in materia di controlli sanitari e procedure autorizzatorie, che il Ministero della Salute, si trova ad affrontare giornalmente anche a seguito della residuale situazione emergenziale correlata alla diffusione del virus Sars-Cov-2 .

(EQUIPOLLENZA DEL PERSONALE DEL MINISTERO DELLA SALUTE)

1. Il personale del Ministero della Salute inquadrato nel profilo professionale di Assistente di Prevenzione e Sanità e nel profilo professionale di Funzionario tecnico della Prevenzione, alla data di entrata in vigore della presente legge, è equipollente alla laurea in Tecnico della Prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro di cui al Decreto del Ministro della Sanità 17 gennaio 1997, n. 58, ai soli fini dell'esercizio professionale espletato esclusivamente nelle attività istituzionali del Ministero della Salute .

MOTIVAZIONI

Il presente emendamento è stato elaborato per normalizzare la situazione dei lavoratori che operano da venti anni negli USMAF SASN con le qualifiche dei Assistenti di prevenzione e sanità e di Funzionari tecnico della prevenzione svolgendo, nei fatti, le mansioni e le competenze che sono proprie dei Tecnici della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro. Nel recente drammatico periodo emergenziale questi lavoratori hanno continuato a supportare l'attività degli Uffici con tutte le accresciute difficoltà dovute alla movimentazione aumentata delle merci .

A tal fine, si propone di rendere equipollenti il profilo professionale di Assistente di Prevenzione e Sanità e il profilo professionale di Funzionario tecnico della Prevenzione, nei quali è inquadrato il personale del Ministero della Salute, alla laurea in Tecnico della Prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro di cui al Decreto del Ministro della Sanità 17 gennaio 1997, n. 58, ai soli fini dell'esercizio professionale espletato esclusivamente nelle attività istituzionali del Ministero della Salute .

Tale scelta si giustifica, al fine di ottemperare alle accresciute attività di controllo di persone e merci dovute alla emanazione delle norme emergenziali susseguitesi a seguito della delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020 con la quale è stato dichiarato lo stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili per sei mesi.

In questo modo si eviterebbe che gli Assistenti di Prevenzione e Sanità e i Funzionari tecnici della Prevenzione che hanno permesso finora la normale attività degli Uffici non vengano dirottati verso

altri profili professionali dell'amministrazione perdendo di fatto una esperienza professionale ventennale .

La norma non comporta alcun onere aggiuntivo in quanto trattasi di un mero riconoscimento della attività di istituto normalmente espletata dagli gli Assistenti di Prevenzione e Sanità e dai Funzionari tecnici della Prevenzione da almeno venti anni ; va osservato, infine, che l'equipollenza prevista sarebbe unicamente per il servizio espletato nelle attività istituzionali del Ministero della Salute
Al fine di far fronte alle scoperture di organico del personale in servizio presso il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria e della Giustizia Minorile e di Comunità del Ministero della Giustizia, **dopo l'articolo 148 è aggiunto l'articolo 148 bis:**

Comma 1. Amministrazione Penitenziaria -

Al fine di rafforzare l'offerta trattamentale e gestionale la vigente dotazione organica del Ministero della giustizia – Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria è aumentata di 300 unità di personale, del comparto funzioni centrali, appartenente all'Area III e di 200 unità di personale appartenente all'Area II.

Per le medesime finalità, il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria è autorizzato, nel biennio 2023-2024, in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali, a bandire procedure concorsuali pubbliche e ad assumere un contingente di 500 unità di personale del comparto funzioni centrali, di cui 300 unità da inquadrare nell'area III, posizione economica F1, 100 unità nell'Area II, posizione economica F3, e 100 unità nell'Area II, posizione economica F2.

Comma 2. Giustizia minorile e di comunità -

Al fine di rafforzare l'offerta trattamentale e gestionale la vigente dotazione organica del Ministero della giustizia – Dipartimento della Giustizia Minorile e di Comunità è aumentata di 500 unità di personale, del comparto funzioni centrali, appartenente all'Area III e di 200 unità di personale appartenente all'Area II.

Per le medesime finalità il Ministero della giustizia – Dipartimento della Giustizia Minorile e di Comunità - è autorizzato, nel biennio 2023-2024, ad assumere un contingente di personale, del comparto funzioni centrali, pari a 500 unità da inquadrare nell'Area III, fascia retributiva F1, e 200 unità nell'Area II, posizione economica F2.

Comma 3. Personale Funzioni Centrali -

All'articolo 21-quater, del decreto-legge 27 giugno 2015, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2015, n. 132, sono apportate le seguenti modificazioni:

alla rubrica, le parole: « dell'amministrazione giudiziaria » sono sostituite dalle seguenti parole: « del Ministero della Giustizia ».

al comma 1, ultimo capoverso, dopo le parole « procedure selettive » sono aggiunte le seguenti parole: « Al fine di garantire l'omogeneità del sistema di classificazione del personale di cui al Titolo IV, Capo I, artt. 16, 17, 18 e 19, del CCNI del personale non dirigenziale del Ministero della giustizia, quadriennio 2006/2009 del 29 luglio 2010, il Ministero è autorizzato ad indire le predette procedure interne anche per il personale inquadrato nel profilo professionale di contabile, di assistente informatico, di assistente di area pedagogica e di assistente linguistico degli altri Dipartimenti e Direzioni. »

al comma 4, le parole: « di personale amministrativo di cancelliere e di ufficiale giudiziario » sono sostituite dalle parole: « di personale di cancelliere, di ufficiale giudiziario, di contabile, di assistente informatico, di assistente di area pedagogica e di assistente linguistico ».

Comma 4. Polizia Penitenziaria-

Al fine di garantire la sicurezza degli istituti penitenziari la dotazione organica del personale di Polizia Penitenziaria è aumentata di 4500 unità. Per le medesime finalità si prevede l'assunzione straordinaria di un contingente massimo di 4.500 unità di personale di Polizia Penitenziaria, in aggiunta alle facoltà assunzionali già previste a legislazione vigente e per un numero di 1500 unità per l'anno 2023, 1500 unità per l'anno 2024, 1500 unità per l'anno 2025.

Comma 5. Dirigenti Penitenziari-

Al fine di superare l'evidente anomalia che riguarda i Dirigenti Penitenziari, per i quali non si è ancora addivenuto, a distanza di 16 anni dall'istituzione della carriera, all'avvio delle procedure per la stipula del primo accordo negoziale, si autorizza per l'avvio di tali procedure la spesa di euro 25 milioni, comprensiva degli oneri a carico dell'amministrazione, che sono da ritenersi aggiuntivi all'attuale spesa relativa alle componenti fisse e continuative (stipendio, indennità integrativa speciale, indennità mensile pensionabile e l'indennità dirigenziale/indennità di posizione) corrisposte al personale dirigenziale penitenziario, equiparato al primo dirigente della Polizia di Stato.

(Proroga dei rapporti di lavoro flessibile e stabilizzazione del personale del ruolo sanitario)

Al comma 268 dell'art.1 della L.234/21 Legge di Bilancio 2022, dopo Servizio Sanitario Nazionale, inserire “in deroga ai vincoli di spesa per il personale degli enti medesimi dall'articolo 11, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2019, n. 60, come modificato dal comma 269 del presente articolo”.

MOTIVAZIONI

attualmente la stabilizzazione del personale precario “Covid”, è consentita ma solo all'interno dei vincoli di spesa del Decreto 35/19 “Calabria”. Allo stesso modo la possibilità di reinternalizzare i servizi sanitari e socio sanitari, prevista dalla lettera c) dello stesso comma, con valorizzazione del servizio prestato. Il presente emendamento intende dare la possibilità alle regioni di ampliare le opportunità di stabilizzazione del personale e di reinternalizzare i servizi. L'emendamento in questione va letto insieme a quello che proponiamo sull'art.11 del DL 35/19 quanto a rideterminazione dei tetti di spesa del personale del SSN.

Al comma 268 dell'art.1 della L.234/21 lettera b), dopo “dal 1 luglio 2022” il nuovo testo diventa “ e per il triennio 2023/2025 possono assumere a tempo indeterminato in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni del personale, il personale del ruolo sanitario e socio sanitario, della dirigenza e del comparto, che sia stato reclutato a tempo determinato con procedure concorsuali, ivi incluse le selezioni di cui all'art.2-ter del decreto legge 17 marzo 2020 n.18, convertito con modificazioni nella L.27/2020, e che abbia maturato al 30 giugno 2022 alle dipendenze di un ente del servizio sanitario nazionale almeno 18 mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi 8 anni. Almeno 6 mesi dei 18 complessivi dovranno essere stati maturati nel periodo intercorrente tra il 31 gennaio

2020 e il 30 giugno 2022. Nel caso in cui tale periodo sia maturato, senza soluzione di continuità, entro il 30/04/2020, esso verrà considerato comunque valido ai fini della maturazione *del requisito*. Al comma 11-bis dell'articolo 20 del Decreto Legislativo 75/2017, il termine 31/12/2022 è sostituito con 31/12/2025.”

MOTIVAZIONI

Il testo intende determinare, in coerenza con quanto previsto all'articolo 20 del Dlgs 75/2017, nei suoi diversi aggiornamenti, il periodo entro il quale debbano essere maturati i 18 mesi di servizio utili alla stabilizzazione dei precari “Covid”. Intende, inoltre, abrogando quella parte di testo, evitare che siano le regioni a stabilire i criteri per la loro stabilizzazione, determinando così il rischio di moltiplicare e diversificare i criteri e le priorità, quando, al contrario, durante la pandemia abbiamo assistito ad un utilizzo con caratteristiche emergenziali dei precari, soprattutto del ruolo sanitario e Oss, che hanno dato disponibilità a prestare servizio anche in regioni diverse da quella di residenza/domicilio. Infine, la formulazione proposta intende, in coerenza con quanto previsto dalla Legge Madia in origine, dare uno spazio di triennialità, nella logica della programmazione dei fabbisogni, alle procedure di stabilizzazione dei precari.

Modifiche all'art.11 del DL 35/19 tetti di spesa per il personale del SSN

Nel secondo periodo del comma 1, sostituire “10 per cento” con “50 per cento”. Al quarto periodo sostituire “5 per cento” con “ 25 per cento”. Il sesto periodo è sostituito con il seguente “ Dall'anno 2023 verrà adottata una metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale degli Enti del Servizio Sanitario Nazionale tale da garantire il rispetto dei Livelli Essenziali di Assistenza di cui al Dpcm 12 Gennaio 2017.”

MOTIVAZIONI

L'emendamento intende garantire alle regioni/province autonome, fermo restando la necessità di incrementare il finanziamento del FSN indistinto, la possibilità di incrementare i tetti di spesa del personale, rideterminati come indicato, di una percentuale dell'incremento di FSR assegnato che passerebbe dal 10%al 50%, con possibilità di un ulteriore 25% previa verifica del Tavolo Tecnico in Conferenza Stato Regioni. L'ultima parte del testo dell'emendamento intende rafforzare il percorso di passaggio da un vincolo di spesa predeterminato a livello nazionale ad un sistema tarato su fabbisogno di personale per assistenza ospedaliera e territoriale tale da garantire il rispetto dei LEA. Restano ferme, per la FP Cgil, le criticità comunque evidenziate e le osservazioni effettuate, assieme alla CGIL, sin qui riguardo il DM 77/22 quanto a standard dell'assistenza territoriale.

Emendamento 4

Stabilizzazione del personale della ricerca e di supporto alla ricerca sanitaria

1. Allo scopo di rafforzare strutturalmente i servizi sanitari regionali anche nell'ambito dello sviluppo delle attività di ricerca e di consentire la valorizzazione della professionalità acquisita dal personale della ricerca sanitaria, e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria che ha prestato servizio anche durante l'emergenza pandemica, degli IRCCS e IZS pubblici, nei limiti di spesa consentiti dal comma 424 della legge 205 del 27 dicembre 2017 e ferma restando, quanto a requisiti e procedure, l'applicazione dell'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, dal 1° gennaio 2023 e fino al 31 dicembre 2025 possono assumere a tempo indeterminato, in coerenza con il piano trien-

nale dei fabbisogni di personale, il personale del ruolo della ricerca sanitaria, delle attività di supporto alla ricerca sanitaria che siano stati reclutati a tempo determinato con procedure concorsuali, ivi incluse le le assunzioni definite dall'art.1 comma 432 della legge 205 del 27 dicembre 2017 (modificato da art. 1 comma 543 della legge 145 del 30 dicembre 2018 e da art. 25 comma 4 del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8) e che abbiano maturato al 31 dicembre 2022 e per ciascun anno fino 31.12.2025, alle dipendenze di un ente del servizio sanitario nazionale almeno 3 anni, anche non continuativi, di cui almeno 6 mesi nel periodo intercorrente tra il 31 gennaio 2020 e il 30 giugno 2022, secondo criteri di priorità definiti da ciascuna regione.

In deroga a quanto previsto al comma 428 della L.205/2017 e alle previsioni di cui al Decreto del Ministero della Salute n.164 del 20 novembre 2019 in tema di valutazione del personale della ricerca sanitaria, fino al 31 dicembre 2025 il requisito per accedere alle procedure di assunzione è aver avuto un triennio con valutazione positiva e valutazione di idoneità al termine del triennio. Con Decreto del Ministero della Salute, di concerto con il Ministero della semplificazione e della Pubblica Amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, sono proporzionalmente adeguati i criteri di cui al DM 164 del 20 novembre 2019.

All'art.1 della legge 205 del 27 dicembre 2017, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 423 le parole “rapporti di lavoro a tempo determinato” sono sostituite dalle seguenti: “rapporti di lavoro a tempo indeterminato o determinato” b) al comma 424 le parole “contratto di lavoro subordinato a tempo determinato” sono sostituite dalle seguenti: “contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato” c) al comma 426 le parole “contratto di lavoro subordinato a tempo determinato” sono sostituite dalle seguenti: “contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato”

MOTIVAZIONI

La proposta di emendamento intende accelerare il percorso di stabilizzazione dei precari della ricerca che fanno capo agli Irccs e agli Izs del Servizio Sanitario Nazionale, già oggetto di un percorso di inserimento nelle dotazioni organiche degli istituti avvenuto con la L.205/17 e proseguito con gli interventi normativi e i decreti ministeriali successivi che ne hanno definito le caratteristiche specifiche, fino ad arrivare alla definizione di una sezione contrattuale dedicata all'interno del CCNL 2016/18 del comparto sanità.

Il testo proposto, valorizzando il contributo che i lavoratori e le lavoratrici della ricerca hanno fornito anche durante l'emergenza pandemica, similmente a quanto previsto nel DDL all'articolo 92 per i precari delle aziende e degli enti del SSN, fa comunque salvi i requisiti specifici e le procedure definiti dal comma 428 della L.205/17 (valutazione annuale, valutazione finale prima dell'immissione in ruolo, valutazione di idoneità, previsti nel dettaglio dal DM 164/19 del Ministro della Salute) ma, anziché prevedere la sola proroga di altri 5 anni a tempo indeterminato e solo al termine dei 5 + 5 anni una eventuale immissione in ruolo, nel comparto o nella dirigenza sanitaria, mette a disposizione questa possibilità, previa doppia valutazione, annuale/triennale e di idoneità, al termine di un triennio.

Riteniamo che il contesto che l'emergenza pandemica ha messo in evidenza e che la Missione 6 del Pnrr ha tradotto in obiettivi e progetti volti a rafforzare il sistema della ricerca sanitaria nella sua interezza, non possa prescindere da un intervento di stabilizzazione, da realizzarsi nel triennio 2023/25, dei precari del settore.

L'emendamento proposto non comporta finanziamenti aggiuntivi in quanto il comma 424 della L.205/17 prevede dal 2021 un finanziamento dedicato ai fabbisogni di personale degli istituti pari a 90 milioni di euro.

Vincoli al salario accessorio nella PA

Sono abrogati il comma 456 dell'art.1 della L.147/2013 e il comma 1 dell'art.71 del DL112/08 convertito in L.133/2008.

MOTIVAZIONI

Si chiede l'abrogazione di entrambe le normative, ancora vigenti, nate in un contesto di spending review del quale, per primi, i dipendenti pubblici hanno fatto ampiamente le spese. Nello specifico, il comma 456 dell'art.1 della L.147/2013, sopravvissuto alle disposizioni dettate dal DLGS 75/17 Madia dall'art.23 comma 2 in tema di rideterminazione dei tetti del salario accessorio nella PA (valore assoluto al 31 dicembre 2016, con le disposizioni specifiche dettate successivamente per Regioni/AALL e SSN, al netto dei rinnovi contrattuali successivi) e che ripropone con decorrenza 1/1/2015 la decurtazione permanente dei fondi del salario accessorio pari al valore dell'accessorio dei cessati dell'anno precedente (2014). Quanto al comma 1 dell'art.71 del DL112/08 convertito in L.133/2008, trattasi della decurtazione del salario accessorio e delle indennità per i primi 10 giorni di malattia dei dipendenti della PA che, in base alla norma, costituiscono economie di bilancio. L'abrogazione di tale norma consentirebbe la piena applicazione dei CCNL di comparto e della contrattazione integrativa quanto al salario accessorio che comunque, salvo la casistica specifica, non verrebbe erogato ma resterebbe all'interno dei relativi fondi contrattuali per essere redistribuito al personale in servizio.

Emendamento aggiuntivo all'articolo 15 del DDL Bilancio

(Riduzione dell'imposta sostitutiva applicabile ai premi di produttività dei lavoratori dipendenti pubblici e privati)

Aggiungere un comma:

Al comma 182 dell'art.1 della L.208/2015 è aggiunto il seguente comma: "Analogamente, per premi legati alla performance organizzativa e individuale di cui al Dlgs 165/2001 art.40 comma 3-bis, si applica ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di tutte le Aree negoziali Aran secondo le previsioni contrattuali di ciascun comparto e secondo le procedure di controllo e verifica previste dalle normative specifiche di settore".

MOTIVAZIONI

L'emendamento in questione intende estendere la tassazione sostitutiva dei premi di produttività anche alla pubblica amministrazione. Nella normativa che disciplina il pubblico impiego, a partire dal Dlgs 165/01 e nella contrattazione collettiva nazionale e integrativa, da almeno un ventennio il tema della performance organizzativa e individuale quale elemento qualificante tutta la PA e i suoi servizi, nonché il tema della partecipazione organizzativa, in particolare nelle ultime due tornate contrattuali 16/18 e 19/22, uniformano tutta la PA, qualificandola, e rendendo il tema della performance della PA un elemento strategico della competitività del paese, come del resto riaffermato da ultimo da tutta la progettualità collegata al Pnrr. Quanto ai costi della misura, se si prende a rife-

rimento, almeno per il comparto, esclusa la dirigenza e i comparti non contrattualizzati, nel Focus Premialità allegato al Conto Annuale del Mef si stima che la premialità erogata sia sta in media nel periodo 2017/19 pari a 2.229.790.380 euro e abbia coinvolto 1.166.650 unità di personale FTE per una premialità pro capite pari a 1.911 euro. Si stima un costo del provvedimento pari a 400mln di euro.

(Misure per impegnare i soggetti privati accreditati del SSN al rispetto dei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative)

All'art.15 della L.118/22 “ Legge annuale per il mercato e la concorrenza” è aggiunto il seguente comma all'art.15: “ All'art. 8-quater, comma 4 lettera d) del Dlgs 502/92 è sostituito dal seguente “garantire che tutte le strutture e i servizi accreditati assicurino adeguate condizioni di organizzazione interna, con specifico riferimento alla dotazione quantitativa e alla qualificazione professionale del personale effettivamente impiegato e che le stesse, attraverso i soggetti gestori privati accreditati e contrattualizzati, garantiscano il rispetto dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.”

MOTIVAZIONI

L'emendamento intende estendere, anche alla tipologia giuridica del contratto- concessione in cui è inquadrato l'accordo contrattuale che le regioni e le aziende e gli enti del SSN stipulano con i gestori privati e del privato sociale per strutture e servizi sanitari e socio sanitari, il vincolo del rispetto dei CCNL di settore sottoscritti dalle OOSS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, sin dalla fase iniziale della procedura di accreditamento così come di recente modificata dalla Legge 118/22 sulla concorrenza all'articolo 15.

Emendamento in tema di istituzione di un registro sulle aggressioni al personale sanitario e socio sanitario di cui alla L.113/20.

All'articolo 7 della L.113/20 è aggiunto il seguente comma:

“Le strutture in cui opera il personale di cui al comma 1 provvedono, inoltre, ad istituire, regolamentandone la gestione all'interno del Documento di Valutazione del rischio di cui al Dlgs 81/08, un apposito registro nel quale vengano riportati, anche ai fini di quanto previsto all'articolo 2, comma 1 lettere a) e b) della presente legge, tutti gli episodi di violenza commessi ai danni dei propri dipendenti nell'esercizio delle loro funzioni nonché gli eventi sentinella che possano dare luogo a fatti commessi con minacce e violenza ai danni dei propri dipendenti. Le strutture medesime, inoltre, redigono una relazione annuale che potrà essere loro richiesta dall'Osservatorio Nazionale di cui all'articolo 2 della presente legge.”

MOTIVAZIONI

Riteniamo necessario istituire il registro affinché vi sia una tracciabilità delle aggressioni siano esse fisiche e verbali che subisce il personale affinché questo determini anche un dato analizzabile da poter usare nelle aziende per migliorare le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori e perché ad' oggi sono tracciati solo quelli che determinano un infortunio

EMENDAMENTI FUNZIONI LOCALI ALLA LEGGE DI BILANCIO

Lotta all'evasione di IMU e TARI

Art. xxxbis

Al primo periodo del comma 1091 della legge 145/2018 le parole “che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto di previsione entro i termini stabiliti dal Testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267” sono soppresse.

MOTIVAZIONI

Il comma 1091 ha introdotto la possibilità per i comuni di destinare il 5% del maggior gettito accertato e riscosso su IMU e TARI, nell'esercizio finanziario precedente a quello di riferimento, al potenziamento materiale degli uffici preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del relativo personale. Purtroppo sia le circostanze legate alla pandemia, sia più in generale le difficoltà finanziarie dei comuni, fanno sì che un numero elevato di questi non riesca ad approvare il bilancio di previsione e il rendiconto nei termini previsti dal TUEL. Inoltre le sezioni regionali della Corte dei Conti hanno oscillato, escludendo in qualche caso persino la possibilità che detti incentivi vengano riconosciuti nei casi in cui il bilancio e il rendiconto sono stati approvati oltre i termini finali previsti dal TUEL, ma entro i termini posticipati con decreto del Ministero dell'Interno, come previsto dall'art.151 comma 1 del dlgs 267/2000. In questa maniera la norma viene vanificata e lo sforzo fatto dagli uffici preposti per recuperare l'imposta evasa non viene premiato, per effetto di ritardi che non dipendono certo dalla volontà dei lavoratori. Bisogna inoltre tener conto del fatto che solo questi incentivi soggiacciono a questa previsione che ne connette il riconoscimento all'approvazione di bilancio e rendiconto. Per tutti gli altri incentivi, come ad esempio gli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del dlgs 65/2017, non è prevista una simile regola. La proposta non necessita di copertura finanziaria, in quanto non determina maggiori oneri di finanza pubblica, ma si limita a sottrarre la spesa finanziata dal comma 449 legge 11 dicembre 2016, n. 232, nella misura in cui è destinata ad assunzioni dirette, dai tetti di spesa per il personale previsti dall'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge 28 giugno 2019, n. 58.

Misure per il reclutamento e il trattamento accessorio del personale di polizia locale

Art. xxx-bis.

(Disposizioni in materia di personale di polizia locale)

1. Fermo il rispetto della disciplina in materia di programmazione economico finanziaria e di pianificazione dei fabbisogni di personale, a decorrere dall'anno 2023, le spese per le nuove assunzioni del personale di polizia locale 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. Gli incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale erogati a valere sulla quota percentuale delle sanzioni amministrative per violazione al codice della strada di cui all'articolo 208, comma 4, lettera c), e comma 5-bis, del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, possono essere destinati a forme di incentivazione per gli incrementi qualitativi e quantitativi delle prestazioni ordinariamente richieste al personale della polizia locale, anche in deroga alle limitazioni alla spesa per lavoro straordinario stabilite dalla legge e dai contratti collettivi, e non sono soggetti al vincolo di finanza pubblica stabilito dall'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

4. All'articolo 115, primo comma, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, le parole: «per l'anno 2020» sono sostituite dalle seguenti: «per gli anni 2020 e 2021».

MOTIVAZIONI

In ragione della necessità di assicurare alla Polizia Locale gli indispensabili finanziamenti al fine di potenziare le attività mirate alla prevenzione e all'accertamento delle violazioni al Codice della Strada, nonché ai controlli finalizzati alla sicurezza stradale e urbana, derivanti ulteriormente dalle incombenze sopraggiunte in questi ultimi anni a carico della Polizia Locale, con particolare riguardo sia al Decreto Legge n. 113 del 4 ottobre 2018, convertito in Legge n. 132 del 1° dicembre 2018, nonché ai successivi decreti e circolari attuative del Ministero dell'Interno in tema di sicurezza urbana, presidio del territorio e gestione eventi, stanno comportando un ampliamento dei servizi con risorse invece sempre più ridotte a causa dei tetti imposti dalla finanza pubblica sul salario accessorio dei dipendenti delle Funzioni Locali.

Tutto questo nonostante siano disponibili a livello degli enti preziose risorse provenienti proprio dall'attività di controllo, accertamento e sanzionatoria derivante dai compiti e funzioni svolte dalle polizia locali.

Si tratta degli incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento delle attività di controllo e di accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale, ai progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del Codice della Strada, svolti dalla Polizia Locale dei Comuni, delle Unioni e delle Province e Città Metropolitane riconducibili agli effettivi introiti di cui agli art. 142 e 208 del Codice della Strada.

Purtroppo tali risorse non possono dispiegare il concreto sostegno alla realizzazione di tali importanti attività in quanto sono soggetti al tetto di spese del fondo del salario accessorio fissato dall'art. 23, comma 2, del D.lgs n. 75/2017.

Ciò non avviene per altre risorse individuate dalla vigente legislazione e destinate alla remunerazione dell'attività del personale degli enti locali (incentivi tecnici, incentivi avvocatura, incentivi IMU, ecc.) in quanto è stata prevista la deroga dal tetto di cui al citato art. 23 del dlgs 75/2017.

Pertanto si rende necessario prevedere anche per le risorse di cui all'art. 208 del CdS che vengono destinate al salario accessorio delle polizia locali la deroga al tetto fissato dal citato art.23 del dlgs 75/2017.

Tale modifica normativa non comporta un aggravio finanziario a carico del bilancio delle pubbliche amministrazioni e le somme non sarebbero espansibili in modo illimitato rispetto agli effettivi introiti poiché comunque predeterminate e vincolate dal bilancio, individuando anche un limite finanziario massimo tale da impedire l'incontrollata espansione della spesa, come già previsto da-

gli articoli citati del Codice della Strada (ricordiamo il 4° comma dell'art. 208 pone un limite massimo per tali progetti pari ad ¼ degli introiti effettivi).

La norma inoltre prevede l'esclusione delle risorse destinate alle nuove assunzioni di personale di polizia locale dai vincoli per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dai 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 dai vincoli per le assunzioni a tempo determinato previsti dall'articolo 1, commi 557, 557-qua-ter e 562, della legge n. 27 dicembre 2006, n. 296.

Misure straordinarie di reclutamento per asili nido e scuole materne comunali

Dopo l'art.xxx aggiungere il seguente art. xxxbis:

Art. xxxbis Misure straordinarie di reclutamento per asili nido e scuole materne comunali

“1. La spesa per il personale educativo, scolastico e ausiliario impiegato nei servizi gestiti direttamente dai comuni, non si computa ai fini della determinazione del valore della spesa di personale ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge 28 giugno 2019, n. 58, e successive modifiche e integrazioni.”

MOTIVAZIONI

La normativa attualmente vigente non prevede un regime assunzionale specifico per il personale educativo-scolastico. Ciò determina una forte concorrenza dei diversi settori amministrativi sulle poche risorse finanziarie disponibili per le assunzioni. L'emendamento ha l'obiettivo di svincolare il budget assunzionale del personale impiegato nei servizi educativo-scolastici da quello del restante personale, tenuto conto che per detto personale la normativa statale e regionale vigente prevede specifici requisiti anche quantitativi in termini di rapporto insegnanti/alunni.

Senza una norma di potenziamento che sottragga le spese per questi servizi dai vincoli assunzionali vigenti, sarà estremamente difficile che i comuni possano garantire un livello di personale sufficiente per mantenere i livelli dei servizi; come pure sarà impossibile garantire le supplenze necessarie per sostituire il personale e gli standard nei rapporti numerici tra educatore/insegnante e bambini.

La proposta non necessita di copertura finanziaria, in quanto non determina maggiori oneri di finanza pubblica, ma si limita a sottrarre la spesa per i servizi scolastici ed educativi comunali dai tetti di spesa per il personale previsti dall'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge 28 giugno 2019, n. 58.

Proroga della validità delle graduatorie dei servizi educativi e scolastici comunali

Dopo l'art.xxx aggiungere il seguente art. xxxbis:

Art. xxxbis Modifiche all' articolo 32 comma 6 del 104 dl 14 agosto 2020

“1. All’art. 32 comma 6 ultimo periodo modificare le seguenti parole: Le parole "29 settembre 2022" si modificano con le parole "29 settembre 2023"

MOTIVAZIONI

Al fine di semplificare le procedure occupazionali, onde evitare discontinuità nelle capacità assunzionali degli enti nel corso dell’anno educativo scolastico 2022-23, occorre allineare al 30 settembre 2023 la scadenza di tutte le graduatorie incluse quelle la cui scadenza fosse compresa tra il 30 settembre 2022 e il 29 settembre 2023.

Esclusione degli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali dal calcolo delle capacità assunzionali degli enti territoriali

Art. xxxbis

Esclusione degli oneri per i rinnovi contrattuali dal calcolo delle capacità assunzionali degli enti territoriali

All’art. 33 del DL 34/2019 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 sono apportate le seguenti modifiche:

- a) al primo periodo del comma 1 dopo le parole”sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente,” sono aggiunte le seguenti parole “, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali e”;
- b) al primo periodo del comma 1bis dopo le parole”sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente,” sono aggiunte le seguenti parole “, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali e”;
- c) al primo periodo del comma 2 dopo le parole”sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente,” sono aggiunte le seguenti parole “, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali e”;

MOTIVAZIONI

Le previsioni contenute del DL 34/2019 all’art. 33 ai commi 1,1bis e 2 introducono per Regioni, Province, Città metropolitane e Unioni dei comuni un nuovo sistema di calcolo delle capacità assunzionali degli enti basato sul rapporto tra spesa complessiva del personale e entrate correnti. In passato, i vincoli di spesa del personale degli enti, come ad esempio quelli previsti dal comma 562 dell’art.1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 escludevano dai calcoli della spesa complessiva del personale gli oneri derivanti dal rinnovo dei contratti nazionali. Questa decisione era legata al fatto che l’entità di questi ultimi non è decisa autonomamente dagli enti ma, secondo quanto previsto dal dlgs 165/2001 è fissata dallo Stato per il proprio personale e successivamente e obbligatoriamente adeguata dagli enti territoriali per un valore percentuale identico. Stando così le cose si era correttamente deciso di non far influenzare le capacità assunzionali degli enti dall’esito dei rinnovi contrattuali che, essendo obbligatori, avrebbero tuttavia indirettamente condizionato l’autonomia organizzativa degli enti in merito al “quanto” assumere. Purtroppo simile previsioni non è stata ripetuta per la disciplina descritta dall’art.33, così che ora gli enti rischiano di dover ridurre o addirittura azzerare le proprie capacità assunzionali per effetto di un’espansione della spesa del personale che non è direttamente legata alle loro decisioni. Appare assurdo sottoporre

gli enti a questo tipo di scelta a fronte dell'enorme perdita di personale subita negli ultimi anni. Infatti negli ultimi dieci anni il personale degli enti locali è diminuito di quasi il 20% e negli ultimi 20 anni quasi del 30%.

Potenziamento organici servizi comunali 06

Dopo Articolo xxx aggiungere nuovo articolo
Potenziamento degli organici asili nido e scuole dell'infanzia comunali e paritarie

1. Per gli anni scolastici 2022/2023 e 2023/2024 i soggetti gestori, esperito senza esito le procedure per il reclutamento di personale con il titolo abilitante ai sensi del Dlgs 65/2017, possono procedere alla stipula di contratti a termine con gli iscritti al terzo, quarto, quinto anno del corso di laurea in Scienze della Formazione primaria, che abbiano assolto, rispettivamente, almeno 150, 200 e 250 Crediti Formativi Universitari, entro la stipula del contratto, per l'insegnamento nelle scuole dell'infanzia comunali, paritarie e private.

2. I medesimi soggetti gestori, per il medesimo periodo, possono altresì procedere alla stipula di contratti a termine con gli iscritti al terzo anno del corso di laurea in scienze dell'educazione L19, che abbiano assolto, rispettivamente, almeno 120 Crediti Formativi Universitari entro la stipula del contratto, per l'insegnamento nei nidi di infanzia comunali, paritari e privati, sia nel posto comune che di sostegno.

3. Dall'entrata in vigore della presente legge, per gli anni 2022/2023 e 2023/2024, in deroga all'articolo 14 comma 3 del DLGS 65/2017, è valido ai fini dell'insegnamento nei servizi educativi 06, il titolo di educatore (classe di laurea L19) o la qualifica equipollente ai sensi della normativa vigente. L'esperienza maturata costituirà titolo utile ai fini delle procedure concorsuali a tempo indeterminato che i comuni indiranno a partire dall'anno 2023.

MOTIVAZIONI

L'assenza di personale con titolo idoneo sta diventando un problema endemico nei servizi 06. Molti concorsi per i scuole dell'infanzia comunali raccolgono un numero molto limitato di partecipanti e conseguentemente di idonei e vincitori, a causa dello scarso numero di laureati e della loro preferenza per l'impiego nella scuola dell'infanzia statale. Per evitare il collasso dei servizi paritari comunali appare necessario adottare un regime derogatori come è già stato fatto per le scuole statali in occasione della pandemia.

Analogo discorso va fatto per i segmento degli asilo nido dove la normativa attuale restringe il titolo idoneo al solo personale con L19 a indirizzo specifico. Stando così le cose è impossibile che si riescano a raggiungere i livelli di reclutamento necessari per implementare servizi 0-3 nella percentuale fissata dal PNRR, ossia una copertura di almeno il 33% dei bambini tra 3 e 36 mesi. Per fare questo nelle sole regioni meridionali, sarebbero necessarie, secondo nostre stime, almeno 17000 educatrici in più per c.a. 177000 bambini. Serve per ciò una deroga, sia pur temporanea, per evitare uno scenario di asilo nidi di nuova costruzioni ma inutili, perché privi di personale.

ALL'ART.101 "MISURE IN MATERIA DI UNIVERSITA' E BORSE DI STUDIO"

Aggiungere i seguenti commi:

Comma 4. CONTRATTO DI RICERCA (art.22 Legge 240 /2010). 4.1 TRANSITORIO SU CCNL

2. DOPO il primo capoverso del comma 6 dell'art. 22 della Legge 240 del 31.12.2010 (come modificata dalla legge 79 del 29 giugno 2022 di conversione del DL 36 del 30 aprile 2022), aggiungere "nelle more dell'entrata in vigore del prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Istruzione e ricerca, le amministrazioni di cui al comma 1 possono stipulare contratti di ricerca attribuendo il trattamento iniziale spettante al ricercatore confermato a tempo definito."

4.2 ELIMINAZIONE DEL TETTO

1. ABROGARE il secondo capoverso del comma 6 dell'art. 22 della Legge 240 del 31.12.2010 (come modificata dalla legge 79 del 29 giugno 2022 di conversione del DL 36 del 30 aprile 2022). [La spesa complessiva per l'attribuzione dei contratti di cui al presente articolo non può essere superiore alla spesa media sostenuta nell'ultimo triennio per l'erogazione degli assegni di ricerca, come risultante dai bilanci approvati].

4.3 PROROGA ASSEGNI DI RICERCA PER PROGETTI DI RICERCA PRESENTATI ENTRO IL 30 GIUGNO 2022

3. Aggiungere il comma 10 all'art. 22 della Legge 240 del 31.12.2010 (come modificata dalla legge 79 del 29 giugno 2022 di conversione del DL 36 del 30 aprile 2022). "Al fine di assicurare lo svolgimento delle attività di ricerca previste nei Progetti di Rilevante Interesse Nazionale (Prin) presentati entro il 30 giugno 2022, le università, le istituzioni il cui diploma di perfezionamento scientifico è riconosciuto equipollente al titolo di dottore di ricerca ai sensi dell'articolo 74, quarto comma, del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio

1980, n. 382, e gli enti pubblici di ricerca possono indire procedure per il conferimento di assegni di ricerca ai sensi dell'articolo 22 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge 79 del 29 giugno 2022, di conversione del DL 36 del 30 aprile 2022, sino al completamento delle stesse attività."

MOTIVAZIONI

Il contratto di ricerca è stato introdotto nel quadro delle misure urgenti connesse al PNRR, in quanto gli assegni di ricerca (le precedenti figure normate dall'art. 22 della legge 240/2010) si configuravano come collaborazioni coordinate e continuative, forme di lavoro atipiche (senza diritti e con contributi previdenziali parziali) ed estranee alle attività di ricerca non solo da un punto di vista generale, ma anche nel corpus europeo (tanto che si è chiesto all'Italia di intervenire in merito). Il nuovo contratto, pur essendo a tempo determinato e su progetto, è allora stato inquadrato come rapporto di lavoro a tutti gli effetti, con un positivo riferimento al contratto nazionale (essendo una figura pre-ruolo e quindi non potendo entrare

nello Stato giuridico della docenza, né rimanere in una terra di nessuno senza configurazione giuridica e relativa rappresentanza). L'assegno di ricerca, secondo quanto previsto dalle norme transitorie del DL 36/2022, può esser bandito solo "Per i centottanta giorni successivi alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, limitatamente alle risorse già programmate alla già menzionata data, ovvero deliberate dai rispettivi organi di governo entro il predetto termine di centottanta giorni.....". Di conseguenza, è necessario intervenire ora, nel quadro della Legge di Bilancio, per garantire da una parte l'effettiva attivazione dal 1° gennaio 2023 di questa nuova figura, dall'altra per salvaguardare la continuità delle attività di ricerca e dei rapporti di lavoro dei giovani ricercatori impegnati in queste attività.

1) La norma, come modificata la scorsa estate dalla conversione in legge del DL 36/2022, prevede che "L'importo del contratto di ricerca di cui al presente articolo è stabilito in sede di contrattazione collettiva, in ogni caso in misura non inferiore al trattamento iniziale spettante al ricercatore

confermato a tempo definito". In ragione del fatto che il nuovo CCNL non è ancora stato sottoscritto, ma è ancora in una fase di trattativa, si è creato un vuoto normativo dal 1 gennaio 2023, che la nostra proposta intende colmare senza mettere in discussione il contratto di ricerca.

2) Si tratta di abrogare il secondo capoverso del comma 6 dell'art. 22 della Legge 240 del 31.12.2010 (come modificata dalla legge 79 del 29 giugno 2022 di conversione del DL 36 del 30 aprile 2022), che introduce un'inopportuna e grave previsione dell'invarianza di spesa, che da una parte risulta assurda proprio dal momento in cui si è voluto ampliare le garanzie giuridiche ed economiche dei giovani ricercatori, dall'altro non tiene in alcun conto della situazione eccezionale derivante dai finanziamenti dei progetti previsti dal PNRR.

3) Si tratta di evitare che si possano creare difficoltà nella continuità delle attività nel passaggio tra assegni e contratti di ricerca, in particolare rispetto a progetti che erano già stati definiti prima dell'entrata in vigore del DL 36. Il bando PRIN 2022 del febbraio 2022 prevede infatti circa 740 mln di euro di fondi, da distribuire a progetti di importo massimo sino a 150mila euro per un massimo di tre unità (quindi senza la necessaria capienza per contenere contratti di ricerca, obbligatoriamente di durata biennale per un importo lordo ente intorno agli 80mila euro). Questa specifica deroga, quindi, permette ai progetti di poter implementare le proprie attività come previsto, impegnando con fondi esterni agli atenei circa 7/9mila assegnisti per uno o due anni. Questa possibilità, di conseguenza, permetterà agli atenei di redistribuire le proprie risorse su settori e gruppi non interessati al PRIN, facendo partire per loro i nuovi contratti senza il limite di spesa inizialmente previsto (come proposta con il primo emendamento).

Comma 5. VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE PERSONALE ENTI DI RICERCA

1. Al fine di promuovere il sistema nazionale della ricerca e implementarne l'unitarietà dello sviluppo degli Enti pubblici di ricerca e valorizzare il loro contributo alla competitività del Paese, è costituito nello stato di previsione del Ministero dell'Economia e delle finanze un apposito fondo destinato ad incrementare la dotazione finanziaria ordinaria degli Enti di cui all'art.1 del Dlgs 218/16 non vigilati dal MUR, con uno stanziamento a decorrere dall'anno 2023 di 55 milioni di euro, finalizzato alla valorizzazione del personale tecnico amministrativo per la quota di 20 milioni di euro e di 25 milioni di euro destinato al personale ricercatore e tecnologo, secondo criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge sono individuati i criteri di riparto tra gli enti pubblici di ricerca delle risorse di cui al presente articolo.

MOTIVAZIONI

La norma proposta nasce dall'esigenza di prevedere anche per gli enti pubblici di ricerca non vigilati dal MUR un fondo per la valorizzazione professionale analogo a quello previsto dal comma 310 della legge di bilancio 2022 per il personale degli enti di ricerca vigilati dal MUR. È evidente che l'assenza di un tale provvedimento di riequilibrio determinerebbe ingiustificabili disparità di trattamento tra i lavoratori che operano negli enti pubblici di ricerca. Oltretutto, pur riconoscendo il fatto assolutamente positivo che sia stato previsto uno stanziamento di risorse specifiche per la valorizzazione del personale, sotto il punto di vista contrattuale risulta ingestibile che queste siano destinate solo ad una parte dei lavoratori afferente al contratto nazionale della sezione ricerca, tanto da metterne in discussione la stessa possibilità sottoscrizione.

Comma 6. TETTO DEL FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO (art.23 comma2 D.lgs 75/2017)
Al fine di rendere maggiormente flessibile la costituzione dei fondi del salario accessorio delle Università e degli Enti pubblici di ricerca, nell'ambito delle proprie risorse di bilancio e della rispettiva autonomia, assicurando la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, non trova applicazione l'art. 23 comma 2 del D.lgs 75/2017.

MOTIVAZIONI

Le università e gli EPR hanno importanti tratti di specificità rispetto al resto della pubblica amministrazione e la disposizione non determina effetti negativi sui saldi di finanza pubblica, in quanto non prevedendosi modifiche all'attuale sistema di finanziamento delle università e degli EPR, questi operano nei limiti delle risorse finanziarie disponibili e tenuto conto dell'autonomia di bilancio loro riconosciuta dalla vigente normativa. In particolare si evidenzia la forte criticità di tale norma in relazione alle nuove immissioni in ruolo, in quanto si determina una diminuzione delle risorse disponibili medie pro-capite di salario accessorio, fatto particolarmente avvertito in presenza della ripresa del reclutamento e ancor di più nel caso di piani di assunzioni straordinari, come quello previsto dalla legge di bilancio 2022 per le università, che comporterebbe per ogni lavoratore una diminuzione di più del 10% del salario accessorio attualmente disponibile.

Comma 7. COLLABORATORI ESPERTI LINGUISTICI

1. Il Fondo per il finanziamento ordinario delle università, di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), della legge 24 dicembre 1993, n. 537, è incrementato di 10 milioni euro a decorrere dall'anno 2023 finalizzati all'adeguamento della retribuzione, dei collaboratori esperti linguistici secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale. Con decreto del Ministro dell'università e della ricerca, da adottarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definiti i criteri di riparto tra le università.

MOTIVAZIONI

Viene evidenziata la necessità di un intervento risolutivo rispetto ad una vicenda che si trascina da circa quaranta anni e che ha visto il nostro Paese, dopo un lungo contenzioso a livello europeo (Caso EU-pilot 2079/11/EMPL) adottare un intervento normativo sugli ex lettori di lingua straniera (art.11 Legge 20 novembre 2017, n.167): poiché il personale collaboratore esperto linguistico svolge le stesse mansioni del personale ex lettore di lingua straniera, si ritiene necessario che il CCNL in via di definizione possa contare sulle risorse necessarie per adottare un analogo trattamento retributivo previsto per gli ex-lettori, cioè quella del trattamento economico del ricercatore confermato a tempo definito.