



Memoria scritta Funzione Pubblica CGIL

Commissioni riunite V (Bilancio e Tesoro), VIII (Ambiente)

Camera dei Deputati

(AC 3083 - "Conversione in legge del decreto-legge 7 agosto 2026, n. 144, recante disposizioni urgenti per la funzionalità della pubblica amministrazione e degli enti territoriali, nonché in materia di protezione civile")

Roma, 9 settembre 2026

Il decreto-legge oggetto della presente audizione si inserisce nel quadro della moltitudine di provvedimenti adottati da questo Governo sul funzionamento della pubblica amministrazione che, ci rammarica constatare per l'ennesima volta, non è stato preceduto da alcun momento di confronto con le organizzazioni sindacali che rappresentano le lavoratrici e i lavoratori a cui questi provvedimenti si applicano o che dovrebbero determinarne l'attuazione. L'esito è presto detto: interventi limitati e inadeguati ad affrontare le reali criticità della Pubblica Amministrazione, tetti di spesa del salario accessorio ancora bloccati ai valori del 2016, buoni pasto inchiodati a 7 euro mentre per il privato la defiscalizzazione è arrivata a 10 euro e in ultimo la legge 2 luglio 2026, n. 119, una legge sbagliata che mette in discussione l'autorevolezza e l'imparzialità della pubblica amministrazione che mortifica e frustra le legittime ambizioni di riconoscimento professionale delle lavoratrici e dei lavoratori della Pubblica Amministrazione. Senza parlare della necessità di garantire il corretto inquadramento professionale del personale, come quello di tutti i profili ad esaurimento nell'Area istruttori e con particolare riguardo al personale dell'area educativa e scolastica degli enti locali, o ancora di riconoscere pari dignità e condizioni retributive di lavoratrici e lavoratori che svolgono il medesimo servizio pubblico seppure presso aziende ed enti di natura privata, come per la sanità privata accreditata.

Alla luce di ciò dobbiamo rilevare in premessa come su due questioni su cui era stato assunto un impegno in sede negoziale da un lato e un impegno politico dal Governo e dalla Conferenza delle regioni dall'altro, questo decreto nulla dispone e dove lo fa va in direzione diametralmente opposta rispetto alle richieste delle organizzazioni sindacali.

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL

VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA

Tel. +39 06 585441 | PEC: organizzazione@pec.fpcgil.net | posta@fpcgil.it



In particolare in relazione al corretto inquadramento di tutti i profili ad esaurimento nell'Area istruttori e con particolare riguardo al personale dell'area educativa e scolastica degli enti locali si rappresenta come, nonostante la dichiarazione congiunta n. 2 dell'ipotesi di CCNL comparto Funzioni Locali 2025-2027 sottoscritta lo scorso 21 luglio, il Governo non abbia ritenuto di inserire tale norma all'interno dell'articolato. Tema su cui abbiamo formulato una proposta emendativa e che sottoporremo all'attenzione di tutti i parlamentari nelle prossime ore.

Inoltre sul tema della garanzia di pari dignità e condizioni retributive del personale, rileviamo come nonostante gli impegni assunti in molteplici occasioni da parte del Ministro Schillaci e da ultimo della Conferenza delle regioni, ancora nulla si sia fatto per dare risposte alle migliaia di lavoratrici e lavoratori della sanità privata operante in regime di accreditamento con il Servizio sanitario nazionale e che garantiscono ogni giorno un servizio pubblico al pari delle colleghe e dei colleghi dipendenti degli enti e delle aziende del SSN, ma che hanno differenze retributive anche fino a 500 euro mensili per un infermiere. Né un vincolo più volte promesso sull'applicazione e il rinnovo rispettando le decorrenze dei contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, né la soppressione della norma inserita per via emendativa nel decreto-legge 7 maggio 2026, n. 96 che ha escluso esplicitamente questo settore dalle nuove disposizioni in merito al riconoscimento dell'indennità di vacanza contrattuale. Anche su questo, proporremo appositi emendamenti all'attenzione dei parlamentari e delle Commissioni riunite per sanare questo vulnus ormai non più rimandabile.

Nel merito rispetto all'articolato rappresentiamo quanto segue.

All'articolo 1, comma 1, la modifica relativa al pagamento dell'indennità sostitutiva in caso di mancato godimento delle ferie determinata ad esito del contenzioso di rilievo europeo (C-218/22 del 18 gennaio 2024) va nella direzione di rimuovere una compressione indebita dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici, chiarendo che la corresponsione di trattamenti economici sostitutivi delle ferie in caso di mancata fruizione delle stesse può certamente avvenire in caso di cessazione del rapporto di lavoro, tranne nei casi in cui la mancata fruizione di queste sia



dovuta alla scelta consapevole del lavoratore, il cui onere della prova è a carico del datore di lavoro.

Registriamo in maniera positiva l'allineamento delle scadenze relative alla certificazione della rappresentatività per il triennio contrattuale 2028-2030, previsto al comma 4 del medesimo articolo, così come l'uso cumulato dei permessi per le Aree dirigenziali.

Ai commi 6 e 7 invece si interviene sulla già citata Legge n. 119 del 2026. Ad appena un mese dalla sua approvazione dopo un anno di discussione si torna già a modificare il testo. Si prevede infatti la soppressione del limite minimo di 24 mesi di incarico per il passaggio di ruolo nella dirigenza generale. Una disposizione che abbiamo già fortemente criticato nell'ambito delle audizioni cui siamo stati chiamati e che continuiamo a stigmatizzare, in particolar modo con questa ulteriore modifica. Inoltre si interviene sulla destinazione delle possibili economie della retribuzione di risultato del personale dirigente, facendole rientrare nell'alveo dei trattamenti economici accessori della dirigenza, ma con un vincolo predeterminato per legge sulla formazione. Un ingresso a gamba tesa nella contrattazione integrativa delle Aree dirigenziali in quanto le economie andrebbero non più ad incrementare il fondo della retribuzione di risultato dell'anno successivo, ma sarebbero appunto decise dal legislatore.

All'articolo 2, comma 1 si determina il superamento del doppio binario, ovvero della spesa "storica" e della "sostenibilità finanziaria", che penalizzava proprio gli enti virtuosi e costituiva uno dei fattori del blocco del turnover reale nel comparto delle Funzioni Locali, comparto che ha perso oltre centomila unità di personale nell'ultimo decennio. Agli enti soggetti al regime dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 non si applicheranno più i vincoli di contenimento della spesa di personale fondati sulla spesa storica (commi 557, 557-quater e 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296), superando una sovrapposizione che ha generato incertezza applicativa, contenzioso interpretativo e, soprattutto, compressione ingiustificata delle capacità assunzionali di enti finanziariamente sani. Riteniamo in ogni caso che l'applicazione pratica delle norme di cui al decreto-legge n. 34 del 2019 abbia dimostrato tutti i limiti di un impianto normativo fondato su una logica puramente contabile nella definizione delle politiche del personale e che sia ormai non



più rinviabile una sua profonda revisione nell'ottica di individuare fabbisogni standard di personale per tutti quei servizi che devono essere garantiti alla persona in applicazione del dettato costituzionale. Reiteriamo la nostra richiesta fatta più volte a questo Parlamento di affrontare questo tema, al minimo esonerando la spesa per i rinnovi contrattuali dal meccanismo di calcolo individuato dalla norma, in modo da evitare l'automatica compressione delle facoltà assunzionali degli enti per il solo effetto di dover retribuire il personale secondo quanto definito dalla contrattazione collettiva.

Ai successivi commi si prevede la possibilità che il Ministero dell'interno avvii una sessione straordinaria del corso-concorso per l'abilitazione all'iscrizione all'Albo nazionale dei segretari comunali e provinciali, entro i limiti assunzionali autorizzati. La carenza di segretari comunali — con centinaia di sedi scoperte, soprattutto nei piccoli comuni — è una delle emergenze del sistema delle autonomie locali e deve essere affrontata con strumenti adeguati: le assunzioni devono essere tempestive e dimensionate sul fabbisogno reale, non sulle sole cessazioni. Inoltre si modificano alcune norme relative agli incarichi degli stessi segretari comunali. Su questo rileviamo come la norma in commento non affronti la questione in maniera soddisfacente. La proposta della FP CGIL era articolata attorno alla revisione della soglia demografica delle sedi di fascia C, portandola a 5.000 abitanti, con contestuale adeguamento del trattamento economico complessivo. Nella fattispecie delineata dalla norma del decreto-legge invece, si fa salva la possibilità di accedere alle posizioni fino a 5.000 abitanti per i segretari comunali di fascia C, ma prevedendo l'adeguamento del solo trattamento fondamentale ed esclusivamente per il periodo di svolgimento dell'incarico e con il ritorno al tabellare di fascia C al rientro in disponibilità. Una deroga che era stata introdotta in via temporanea e che diventa così permanente, ma che non affronta in maniera soddisfacente il tema delle carenze di organico e della valorizzazione del personale.

Al comma 9 si amplia la durata della validità delle graduatorie per assunzioni della polizia locale da tre a quattro anni, ma resta il tema delle risorse relative alle assunzioni e dei vincoli sulla spesa per il personale che gravano sull'intero comparto, già citate precedentemente.



Infine al comma 10 si proroga la durata dei consigli provinciali in carica ai sensi della Legge Delrio allo scadere del mandato dei rispettivi presidenti di provincia. Ancora una volta resta il nodo centrale che per la FP CGIL è il definitivo superamento dell'assetto delineato dalla legge 7 aprile 2014, n. 56: dopo un decennio è necessario fare i conti con il fallimento di una riforma che ha determinato un'articolazione delle funzioni attribuite precedentemente alla province frammentata e diversa tra regione e regione, con organici dimezzati (-46% in dieci anni), servizi inefficaci e assenza di legittimazione democratica. A farne le spese ancora una volta i cittadini insieme alle lavoratrici e ai lavoratori dei servizi pubblici.

Le norme previste all'articolo 3 scontano l'assenza di una qualsiasi considerazione del personale e dei servizi dove sono posti a presidio. Negli enti in dissesto e in riequilibrio le lavoratrici e i lavoratori subiscono pesanti limitazioni alla loro attività, dal blocco delle assunzioni e il conseguente aumento dei carichi di lavoro alla compressione del salario accessorio fino all'incertezza che si protrae per anni anche sui fondi risorse decentrate, mentre i cittadini subiscono un grave arretramento della capacità dell'amministrazione di fornire adeguati servizi pubblici. Non si affrontano in termini strutturali le cause che portano gli enti al dissesto, concentrati nei territori con minore capacità fiscale, e che avrebbero bisogno invece di misure ordinarie per riequilibrare il divario con altri enti, nell'ottica di garantire livelli essenziali delle prestazioni uniformi su tutto il territorio nazionale, al contrario della deriva verso l'autonomia differenziata su cui continua incautamente a spingersi questo Governo.

All'articolo 4 rileviamo con forte criticità l'assenza di alcuna norma in merito alla garanzia di pari dignità e condizioni retributive del personale dipendente di aziende che operano in regime di accreditamento per conto del Servizio sanitario nazionale. Nonostante alcune bozze del testo del decreto-legge in commento contenessero una disposizione che, seppure insufficiente in quanto non conteneva adeguate condizionalità in merito al riconoscimento degli incrementi tariffari come da ultimo modificati dalla scorsa legge di bilancio per l'anno 2026, avrebbe almeno dato un segnale di attenzione verso questo comparto da parte del Governo, ci rammarica constatare come qualsiasi



riferimento in merito sia del tutto assente nella versione definitiva poi pubblicata in gazzetta ufficiale e oggi all'attenzione del Parlamento per l'iter di conversione in legge. Per le ragioni di cui in premessa, riteniamo necessario che si inserisca nell'articolato una norma che determini le condizionalità necessarie all'avvio delle trattative per il rinnovo di contratti scaduti da 8 e 14 anni, oltre alla prevenzione di fenomeni di dumping contrattuali e quindi salariali nel riguardo di strutture che, nei fatti, svolgono un servizio pubblico essenziale al pari degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale.

All'articolo 5, comma 3 si determina la proroga delle graduatorie per le assunzioni del personale per il settore educativo e scolastico degli enti locali di un ulteriore anno. Dietro l'apparenza di una misura di continuità dei servizi, la norma rinvia ancora una volta, aggravandolo, il problema del doppio inquadramento dei profili ad esaurimento dell'area educativa e scolastica degli enti locali. Non solo non risolve il problema come posto in premessa e come richiamato dalla Dichiarazione congiunta n. 2 dell'ipotesi di CCNL comparto Funzioni Locali 2025-2027 sottoscritta lo scorso 21 luglio, ma al contrario si proroga ancora una volta la possibilità di continuare ad assumere dalle graduatorie approvate prima del nuovo sistema di classificazione del personale, quindi con il collocamento del personale in Area istruttori e non in Area funzionari. Una disparità di trattamento a parità di funzioni che non è assolutamente sostenibile né condivisibile e che deve essere sanata anche al fine di prevenire ulteriori contenziosi, oltre che per applicare correttamente il dettato contrattuale.

All'articolo 7, comma 1 nel sostituire la disposizione di cui al decreto-legge 2 giugno 2026, n. 100 relativa all'istituzione dell'ufficio per il processo stralcio per le sezioni specializzate in materia di immigrazione, di cui si disciplina la composizione e le funzioni, continua ad essere limitata al 30 settembre 2026 la proroga dei contratti degli ex precari PNRR del Ministero della giustizia rimasti fuori dalla procedura concorsuale per l'assunzione a tempo indeterminato, a causa dell'insufficienza delle risorse stanziare dal Governo per la loro stabilizzazione, che li ha costretti a una nuova procedura concorsuale dopo averne già superata con successo una e aver contribuito in



maniera determinante al conseguimento degli obiettivi del PNRR negli ultimi quattro anni. Inoltre le modifiche di cui al comma 3 non affrontano il nodo reale della strutturazione a regime del modello organizzativo dell'ufficio per il processo, contribuendo alla sovrapposizione di figure e funzioni che rischiano di vanificare gli sforzi e le risorse impiegate fin qui. Infine non c'è alcun intervento in merito al rafforzamento degli organici del personale impiegato nell'ambito delle Commissioni territoriali per il riconoscimento della protezione internazionale del Ministero dell'interno nonché sulla valorizzazione dell'attività svolta dalle lavoratrici e dai lavoratori in somministrazione presso le medesime Commissioni.

All'articolo 16, comma 1 si prevede la stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato, comprese le figure professionali specialistiche in materia di rischio sismico e vulcanico, per il potenziamento della struttura comunale di protezione civile dei comuni interessati dal fenomeno bradisismico nell'area dei Campi Flegrei. Non è prevista alcuna deroga ai limiti assunzionali o un finanziamento di risorse dedicate che permetterebbe il sostegno di queste procedure agli enti medesimi, a differenza di quanto invece previsto al successivo articolo 19, comma 2 per i comuni del sisma del 2016 riguardo il personale in servizio presso gli uffici speciali di ricostruzione con almeno tre anni di servizio entro il 31 dicembre 2026.

L'articolo 24 integra le misure per rendere operativa la nuova Agenzia per la sicurezza delle attività subacquee, istituita con legge 26 gennaio 2026, n. 9 presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, elevando dal 30% al 40% il limite della dotazione organica complessiva di cui si può avvalere l'Agenzia con personale in comando per massimo 12 mesi. Riteniamo necessario procedere quanto prima ad assunzioni stabili e a tempo indeterminato per rendere operativa l'Agenzia, invece di potenziare le norme che prevedono la possibilità di attivare dei comandi che sono per definizione stessa temporanei e non danno alcuna garanzia di continuità dell'attività lavorativa che pure dovrebbe essere fondamentale in un momento tanto critico quale l'attivazione e l'operatività di una nuova Agenzia.



All'articolo 25 infine, si determina l'obbligatorietà di affidamento della riscossione coattiva delle entrate tributarie ed extratributarie degli enti locali ad AMCO S.p.A. (Asset management company S.p.A.) – una holding pubblica partecipata nella quasi totalità del capitale dal Ministero dell'economia e finanze che opera come stazione intermedia verso operatori privati remunerati sulla riscossione – per gli enti con tasso di smaltimento dei residui attivi inferiore al 35% nell'ultimo triennio e per quelli che non hanno trasmesso alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche i rendiconti di almeno tre esercizi consecutivi nell'ultimo quadriennio. Riteniamo l'intero impianto problematico, in quanto l'esternalizzazione di una funzione pubblica sensibile come la riscossione coattiva è nei fatti un trasferimento verso il privato dell'esercizio di potestà di natura pubblicistica che incidono su diritti fondamentali della persona, con azioni esecutive come pignoramenti, fermi, ipoteche e quant'altro, che dovrebbero essere eseguite con assoluta imparzialità nella contemperazione dell'esercizio di poteri autoritativi da agire nell'interesse pubblico e non privato. Peraltro tutto questo avviene con imposizione *ex lege* nei confronti degli enti, gli stessi che si trovano in maggiore difficoltà anche a causa di territori più fragili a minore capacità fiscale dove il basso smaltimento dei residui è spesso l'effetto della povertà dei territori e della desertificazione degli uffici tributi, non della loro inefficienza. Anche per questo riteniamo opportuno investire invece sul rafforzamento amministrativo di questi enti, prevedendo un fondo straordinario per le assunzioni del personale, la semplificazione e l'estensione di strumenti e incentivi per il personale impegnato nella lotta all'evasione fiscale.

Di seguito le proposte emendative relative al testo oggetto della presente memoria scritta.



Emendamento n. 1

SOPPRESSIONE LIMITE DI SPESA PER BUONI PASTO LAVORATORI PUBBLICI

All'articolo 1, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti commi:

« 2-bis. L'articolo 5, comma 7 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, è soppresso. Le amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché le autorità indipendenti, possono incrementare il valore nominale dei buoni pasto fino all'importo delle prestazioni sostitutive del vitto rese in forma elettronica di cui all'articolo 51, comma 2, lettera c), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

2-ter. Nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze è istituito un fondo da ripartire con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, sentito il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro della Pubblica Amministrazione, con una dotazione di 140 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026 destinato alla copertura degli incrementi di cui al secondo periodo. Ai maggiori oneri di cui al presente comma, pari a 140 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026, si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. »

Relazione illustrativa

La norma di cui all'articolo 1, comma 14 della legge di bilancio per l'anno 2026 dispone l'incremento dell'importo defiscalizzato dei buoni pasto elettronici da 8 a 10 euro, ma ancora rimangono in vigore i limiti di spesa del DL n. 95 del 2012 che fissano a 7 euro il valore massimo che può essere riconosciuto ai dipendenti pubblici. Una misura anacronistica che, in particolar modo con l'inflazione degli ultimi anni, rende impossibile poter assolvere alla sua funzione originaria, sostituire il pasto che non viene garantito da mense o altri servizi di refezione a carico del datore di lavoro.



Emendamento n. 2

MODIFICHE ALLE LEGGE N. 119 DEL 2026

All'articolo 1 sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) il comma 6 è soppresso;*
- b) al comma 7 le parole « per la formazione » sono sostituite dalle seguenti « per la retribuzione di risultato ».*

Relazione illustrativa

Ad appena un mese dalla sua approvazione dopo un anno di discussione si torna già a modificare il testo della legge n. 119 del 2026. Si prevede infatti la soppressione del limite minimo di 24 mesi di incarico per il passaggio di ruolo nella dirigenza generale. Una disposizione che abbiamo già fortemente criticato nell'ambito delle audizioni cui siamo stati chiamati e che continuiamo a stigmatizzare, in particolar modo con questa ulteriore modifica. Inoltre si interviene sulla destinazione delle possibili economie della retribuzione di risultato del personale dirigente, facendole rientrare nell'alveo dei trattamenti economici accessori della dirigenza, ma con un vincolo predeterminato per legge sulla formazione. Un ingresso a gamba tesa nella contrattazione integrativa delle Aree dirigenziali in quanto le economie andrebbero non più ad incrementare il fondo della retribuzione di risultato dell'anno successivo, ma sarebbero appunto decise dal legislatore.



Emendamento n. 3

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PERSONALE PUBBLICO

Dopo l'articolo 1, è inserito il seguente articolo 1-bis:

« Articolo 1-bis.

(Disposizioni in materia di personale delle pubbliche amministrazioni)

« 1. Nell'ambito del fondo per la contrattazione collettiva nelle amministrazioni pubbliche, iscritto allo stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è inserito un finanziamento dedicato di risorse aggiuntive al fine di completare il processo di riqualificazione professionale del personale non dirigente di cui all'articolo 2, comma 2 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, e per finanziare il nuovo sistema di classificazione professionale introdotto con i contratti collettivi nazionali di lavoro 2019-2021, a partire dalle risorse individuate all'articolo 1, comma 612 della legge 30 dicembre 2021, n. 234 e in deroga al limite dello 0,55 per cento del monte salari 2018 relativo al predetto personale. Per il corrispondente personale dipendente da amministrazioni, istituzioni ed enti pubblici diversi dall'amministrazione statale, alle finalità di cui al primo periodo si provvede mediante integrazione, a carico dei rispettivi bilanci, delle risorse relative ai contratti collettivi nazionali di lavoro definite ai sensi dell'articolo 48, comma 2, del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, secondo gli indirizzi impartiti dai relativi comitati di settore ai sensi dell'articolo 47, comma 2, del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001. Il Ministero dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

2. Al fine di rafforzare la capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche, di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi, a decorrere dall'anno 2027, le amministrazioni pubbliche, possono incrementare l'ammontare dei fondi per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, anche di livello dirigenziale, in deroga al tetto di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

3. All'articolo 71 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, i commi 1 e 1-bis sono soppressi.

4. Ai maggiori oneri di cui al presente articolo, quantificati in 200 milioni di euro a decorrere dall'anno 2026, si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. »

Relazione illustrativa

È necessario stanziare risorse aggiuntive per permettere il completamento del processo di riqualificazione professionale del personale non dirigente in forza alle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 165 del 2001, relativamente al nuovo ordinamento professionale introdotto con i contratti collettivi nazionali di lavoro 2019-2021. Per le stesse ragioni è necessario superare una volta per tutte il tetto di spesa di cui all'articolo 23 comma 2 del dlgs 75/2017 per valorizzare realmente il personale



della PA. Infine è necessario superare la tassa sulla malattia disposta dal DL n. 112 del 2008 che prevede il taglio di tutta la retribuzione accessoria per i primi 10 giorni di malattia nell'anno, con un'evidente incompatibilità con il rinnovato quadro normativo eurounitario.



Emendamento n. 4

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ASSUNZIONI DI PERSONALE PUBBLICO

Dopo l'articolo 1 è inserito il seguente articolo 1-bis:

« Articolo 1-bis.

(Disposizioni in materia di assunzioni nelle pubbliche amministrazioni)

1. Al fine di rafforzare strutturalmente le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche con la finalità di sostenere percorsi di stabilizzazione del personale già impiegato a tempo determinato presso le medesime amministrazioni, il Fondo di cui all'articolo 1, comma 607 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, è incrementato di 1.700 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026.

2. Per le medesime finalità di cui al comma 1, all'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, alinea, le parole "31 dicembre 2023" sono sostituite dalle seguenti "31 dicembre 2027";

b) al comma 1, lettera c) le parole "31 dicembre 2022" sono sostituite dalle seguenti "31 dicembre 2027";

c) al comma 2, ovunque ricorrano, le parole "31 dicembre 2024" sono sostituite dalle seguenti "31 dicembre 2029".

3. Al fine di rafforzare l'organizzazione della pubblica amministrazione, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che abbiano carenze di organico, devono con priorità rispetto ad altre modalità di assunzione procedere agli scorrimenti delle graduatorie di concorsi pubblici anche banditi da altre amministrazioni pubbliche fino a completamento delle dotazioni organiche o delle assunzioni previste nell'ambito dei rispettivi Piani integrati per l'attività e l'organizzazione (PIAO), nell'ambito delle stesse aree di inquadramento per le quali si siano evidenziate le carenze di organico e nella medesima area territoriale di competenza. In osservanza del principio di economicità della pubblica amministrazione, nonché al fine di rafforzare l'organizzazione della pubblica amministrazione e per far fronte alle eccezionali esigenze di personale della pubblica amministrazione, le graduatorie finali di merito dei concorsi pubblici approvate nel periodo 2024-2026 dalle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, in scadenza o già scadute entro il 31 dicembre 2026 sono prorogate al 31 dicembre 2027.

4. All'articolo 1-bis del decreto-legge 22 aprile 2023 n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74, il numero 2) della lettera a) del comma 1 è abrogato.

5. Ai maggiori oneri di cui al comma 1, pari a 1.700 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027, si provvede quanto a 240 milioni di euro annui a decorrere dal 2026 mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 365, lettera b) della legge 11 dicembre 2016, n. 232, quanto ai rimanenti 1.460 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026 mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre



2004, n. 282, convertito con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307. »

Relazione illustrativa

Entro il 2034 andranno in pensione 1 milione di lavoratrici e lavoratori pubblici. Bisogna andare nella direzione di rafforzare strutturalmente la capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche mediante un piano straordinario per le assunzioni che permetta oltre il recupero del turnover pieno anche il potenziamento dei servizi. Per queste ragioni è necessario rifinanziare il fondo per le assunzioni a tempo indeterminato, estenderlo a tutte le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del dlgs 165/2001 e permetterne l'utilizzo anche ai fini di favorire i percorsi di stabilizzazione del personale precario. 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 determinare 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. Inoltre in ragione della straordinaria carenza di organico riscontrata nella maggior parte delle amministrazioni pubbliche, è necessario indicare alle amministrazioni pubbliche l'utilizzo prioritario di tutte le graduatorie anche bandite da altre amministrazioni che spesso vedono tra gli idonei già titolari di rapporti di lavoro flessibili con l'amministrazione, fino al completamento delle carenze esistenti, anche riscontrate mediante i relativi PIAO. A tal fine e nelle more di un processo generale di rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche, si prevede la proroga della validità di tutte le graduatorie fino al 31 dicembre 2027. Infine, riteniamo di fondamentale importanza la rimozione del vincolo relativo al numero di idonei da considerarsi tali in ragione del solo 20% in più dei posti messi a bando di concorso, di cui al comma 4 della proposta di emendamento.



Emendamento n. 5

ARRETRATI PEREQUAZIONE INDENNITÀ AMMINISTRAZIONE ANVUR, AIG E AICS

All'articolo 1, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti commi:

« 2-bis. All'articolo 19, comma 1, del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74, dopo le parole "dell'Agenzia nazionale politiche attive del lavoro" sono inserite le seguenti parole " , dell'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca, dell'Agenzia italiana per la gioventù, dell'Agenzia italiana per la cooperazione e lo sviluppo".

2-ter. Al medesimo fine di cui al comma 2, il fondo di cui all'articolo 1, comma 143, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 è incrementato di 2 milioni di euro per l'anno 2026 ed è ripartito in favore dell'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca, dell'Agenzia italiana per la gioventù, dell'Agenzia italiana per la cooperazione e lo sviluppo con uno o più decreti del Ministro dell'economia e delle finanze per corrispondere, a titolo di arretrato per gli anni 2020, 2021 e 2022, il medesimo trattamento economico accessorio al personale loro dipendente.

2-quater. Agli oneri di cui al comma 2-bis e 2-ter, pari a 5 milioni di euro per l'anno 2026, e 3 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027, si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. »

Relazione illustrativa

La disposizione intende sopperire al mancato riconoscimento degli arretrati della perequazione dell'indennità di amministrazione per il personale dipendente dell'ANVUR, dell'AIG e dell'AICS che, dopo essere transitato in queste amministrazioni, si è trovato tagliato fuori dai provvedimenti di armonizzazione a partire da quanto indicato all'articolo 1, comma 143, della legge 27 dicembre 2019, n. 160. Per queste ragioni si ritiene necessario intervenire con la disposizione in oggetto.



Emendamento n. 6

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ENTI PARCO E SOPPRESSIONE VINCOLI SUL PERSONALE

Dopo l'articolo 1, è inserito il seguente articolo 1-bis:

« Articolo 1-bis.

(Disposizioni in materia di Enti Parco di cui alla legge quadro 6 dicembre 1991 n. 394 e successive modificazioni)

1. Al fine di consentire una migliore allocazione delle risorse a loro attribuite, fermo restando il rispetto del principio dell'equilibrio di bilancio, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente, agli Enti Parco di cui alla legge quadro 6 dicembre 1991 n. 394 e successive modificazioni, non si applicano il secondo periodo del comma 590, nonché i commi da 591 a 593 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160. Gli Enti Parco sono autorizzati ad utilizzare le risorse finanziarie rese disponibili in modo conforme agli atti di programmazione, anche al fine di intervenire sulla strutturale carenza di personale degli enti, in deroga ad ogni diversa disposizione di legge.

2. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, le dotazioni organiche dei predetti Enti Parco sono aumentate entro il limite del personale assunto a tempo indeterminato in posizione soprannumeraria rispetto alla dotazione organica per precedenti espresse previsioni di legge.

3. Per i predetti Enti Parco, il limite dello 0,55 per cento del monte salari 2018 di cui all'articolo 1, comma 612 della legge 30 dicembre 2021, n. 234 si intende riferito anche al personale assunto a tempo indeterminato in posizione soprannumeraria rispetto alla dotazione organica precedentemente determinata. »

Relazione illustrativa

Gli Enti Parco (Gran Sasso, La Maddalena, ...) vivono una condizione di particolare difficoltà amministrativa avendo i loro bilanci, in particolar modo le dotazioni organiche, congelate alle consistenze del 2013 rideterminate a seguito dei tagli imposti dall'articolo 2, comma 1 del decreto-legge 95/2012. L'applicazione dei successivi rinnovi contrattuali intervenuti risulta particolarmente complessa in ragione delle forti consistenze del personale assunto in posizione soprannumeraria rispetto alle dotazioni organiche per espresse previsioni di legge precedenti. Per queste ragioni riteniamo opportuno che vengano rideterminate le rispettive dotazioni organiche, chiarendo così quale sia il riferimento da prendere per il calcolo dello 0,55% del monte salari per le progressioni verticali in deroga ex art. 18 del CCNL - comparto Funzioni Centrali triennio 2019-2021, oltre a restituire autonomia e spazi di gestione per una migliore allocazione delle risorse economiche e finanziarie degli Enti Parco.



Emendamento n. 7

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI

All'articolo 2, dopo il comma 4 è inserito il seguente:

« 4-bis. Il comma 1091 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, è sostituito dal seguente:

« 1091. Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto dell'esercizio precedente, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggior gettito accertato e riscosso, relativo alle somme recuperate dell'imposta municipale propria e della tassa sui rifiuti (TARI), nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate tributarie e patrimoniali e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga ai limiti di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP) a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi di recupero delle entrate, anche con riferimento alle entrate patrimoniali, nonché anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 50 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. Nel caso in cui il servizio di accertamento sia affidato in concessione, la percentuale di cui al terzo periodo è ridotta al 15 per cento ed è finalizzata ad incentivare le attività di controllo sull'operato del concessionario e di supporto alle attività del concessionario stesso eventualmente previste dall'affidamento del servizio. »

»

Relazione illustrativa

L'articolo 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, consente ai comuni di destinare, con proprio regolamento, fino al 5 per cento del maggior gettito accertato e riscosso relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 2017.

A distanza di sette anni dall'introduzione, la disposizione ha rivelato limiti applicativi che ne hanno fortemente compresso l'efficacia, come attestato dal contenzioso interpretativo e dalla ridotta diffusione dei regolamenti attuativi.

In primo luogo, il riferimento al gettito «relativo agli accertamenti» ha alimentato orientamenti divergenti in ordine all'individuazione della base di calcolo, segnatamente sulla necessità di un raffronto intertemporale rispetto agli incassi dell'esercizio precedente. La proposta chiarisce che rilevano le somme effettivamente



recuperate, ancorando l'incentivo al risultato di cassa dell'attività di contrasto all'evasione e restituendo certezza agli enti in sede di costituzione del fondo.

In secondo luogo, il perimetro è esteso alle entrate patrimoniali, la cui gestione è affidata ai medesimi uffici comunali e il cui recupero presenta criticità organizzative e professionali del tutto analoghe a quelle delle entrate tributarie.

In terzo luogo, il limite individuale del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo si è rivelato non proporzionato all'impegno richiesto e privo di reale capacità incentivante, specie nelle amministrazioni di minori dimensioni ove l'attività di recupero grava su un numero esiguo di addetti; il limite è pertanto elevato al 50 per cento, ferma restando l'invarianza del tetto complessivo del 5 per cento delle somme recuperate.

In quarto luogo, l'ipotesi di affidamento in concessione del servizio di accertamento, oggi causa di esclusione integrale dal beneficio, è ricondotta a un regime differenziato, con limite individuale ridotto al 15 per cento e destinazione finalizzata a remunerare le attività di controllo sull'operato del concessionario e di supporto allo stesso: attività che restano in capo al personale dell'ente e che ne condizionano in misura determinante il buon esito.

Il richiamo, accanto all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 2017, assicura che le risorse in questione non risultino neutralizzate dai vincoli in materia di salario accessorio.



Emendamento n. 8

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI

All'articolo 2, dopo il comma 9 è inserito il seguente:

« 9-bis. All'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 24 febbraio 2026, n. 23, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2026, n. 54, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) le parole: « di prestazioni di lavoro straordinario » sono sostituite dalle seguenti « del salario accessorio »;*
- b) è inserito, in fine, il seguente periodo: « Le risorse di cui al presente comma sono destinate mediante contrattazione integrativa. ».*

»

Relazione illustrativa

L'articolo 6, comma 5, del decreto-legge n. 23 del 2026 ha consentito di destinare gli incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, finanziati a valere sulla quota dei proventi delle sanzioni amministrative per violazione al codice della strada di cui all'articolo 208, commi 4, lettera c), e 5-bis, del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, alla remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario del personale della polizia locale, in deroga alle limitazioni stabilite dai contratti collettivi e al vincolo di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. La disposizione ha così superato l'orientamento restrittivo espresso dalla Corte dei conti, Sezione delle autonomie, con deliberazione n. 5/2019.

La norma vigente circoscrive tuttavia la destinazione al solo lavoro straordinario, con un duplice effetto distorsivo. Da un lato, essa incentiva il ricorso alla prestazione straordinaria come unico canale di remunerazione delle attività di potenziamento dei servizi di controllo, in controtendenza rispetto all'obiettivo di programmazione e stabilizzazione dei servizi di sicurezza urbana. Dall'altro, esclude dalla deroga gli istituti del salario accessorio propri della polizia locale — a partire dalle indennità di condizione di lavoro e dai compensi correlati alla performance disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni locali — che costituiscono lo strumento tecnicamente coerente per remunerare obiettivi di servizio di natura strutturale e organizzata, e non meramente eccedenti l'orario ordinario di lavoro.

La lettera a) della proposta estende pertanto la destinazione all'intero salario accessorio, fermi restando la natura vincolata delle risorse e il presupposto del collegamento a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo.

La lettera b) presidia il corretto governo delle risorse così rese disponibili. L'ampliamento dell'ambito oggettivo della deroga, riferito non più al solo istituto dello straordinario ma al complesso del trattamento accessorio, rende necessario esplicitare che la destinazione delle somme avviene mediante contrattazione integrativa, sede propria della definizione dei criteri di utilizzo del fondo ai sensi della disciplina contrattuale vigente: si esclude in tal modo che la deroga alle limitazioni stabilite dai contratti collettivi possa essere intesa come deroga alle relazioni sindacali e alla titolarità negoziale in materia di trattamento economico



accessorio.

La proposta non comporta nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, operando su risorse già acquisite al bilancio degli enti a titolo di proventi sanzionatori e già destinate dalla norma vigente alla medesima finalità.



Emendamento n. 9 - versione A

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PROFILI AD ESAURIMENTO DELL'AREA ISTRUTTORI DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

All'articolo 2, dopo il comma 12, sono inseriti i seguenti commi:

« 12-bis. Per il personale inquadrato nei profili ad esaurimento dell'Area degli Istruttori di cui all'Allegato A del CCNL comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, con particolare riferimento ai profili di educatore ed insegnante, il termine per l'indizione delle procedure di progressione tra le aree di cui all'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001 e all'art. 13, comma 6, del CCNL comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, è prorogato al 31 dicembre 2028.

12-ter. In deroga a quanto previsto dalla Tabella C del CCNL comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, nell'ambito delle procedure di progressione tra le aree di cui al comma 1, non si tiene conto dei requisiti di anzianità minima di servizio per la partecipazione alle procedure medesime, in caso di possesso del titolo valido per la partecipazione ai concorsi per l'accesso dall'esterno dei relativi profili.

12-quater. Gli enti possono finanziare le procedure di cui al comma 1 a valere sulle capacità assunzionali disponibili a legislazione vigente.

12-quinquies. Le risorse destinate alle procedure di cui al comma 1 non rilevano 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, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58. »

Relazione illustrativa

Con la norma proposta viene previsto il rinvio al 31 dicembre 2028 per realizzare le procedure di riclassificazione del personale educativo degli enti locali per il loro corretto inquadramento contrattuale ai sensi dell'art. 14 comma 3 del D. Lgs. 65/2017 e della consolidata giurisprudenza in merito, come richiamato dalla dichiarazione congiunta n. 2 dell'ipotesi del CCNL comparto Funzioni Locali del 21 luglio 2026. Viene inoltre prevista una deroga al rispetto dei vincoli di spesa di cui all'articolo 33 del DL n. 34/2019.



Emendamento n. 9 - versione B

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PROFILI AD ESAURIMENTO DELL'AREA ISTRUTTORI DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

All'articolo 2, dopo il comma 12, sono inseriti i seguenti commi:

« 12-bis. Per il personale inquadrato nei profili ad esaurimento dell'Area degli Istruttori di cui all'Allegato A del CCNL comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, con particolare riferimento ai profili di educatore ed insegnante, il termine per l'indizione delle procedure di progressione tra le aree di cui all'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001 e all'art. 13, comma 6, del CCNL comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, è prorogato al 31 dicembre 2028.

12-ter. In deroga a quanto previsto dalla Tabella C del CCNL comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, nell'ambito delle procedure di progressione tra le aree di cui al comma 1, non si tiene conto dei requisiti di anzianità minima di servizio per la partecipazione alle procedure medesime, in caso di possesso del titolo valido per la partecipazione ai concorsi per l'accesso dall'esterno dei relativi profili.

12-quater. Ai fini del corretto inquadramento del personale di cui al comma 1, è istituito un fondo con dotazione pari a 40 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027, finalizzato a sostenere la spesa fatta dagli enti delle regioni a statuto ordinario, della Regione siciliana e della regione Sardegna. Il fondo di cui al primo periodo è ripartito con decreto del Ministro dell'interno, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, il Ministro dell'istruzione, il Ministro per il Sud e la coesione territoriale e il Ministro per le pari opportunità e la famiglia, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali in base al numero del personale di cui al comma 12-bis, inquadrato nell'Area Istruttori, in servizio presso i medesimi enti delle regioni a statuto ordinario, della Regione siciliana e della regione Sardegna, al 31 dicembre 2026.

12-quinq. Agli oneri derivanti dalla disposizione di cui al comma 12-quater, pari a 40 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 607, della legge 30 dicembre 2021, n. 234. »

Relazione illustrativa

Con la norma proposta viene previsto il rinvio al 31 dicembre 2028 per realizzare le procedure di riclassificazione del personale educativo degli enti locali per il loro corretto inquadramento contrattuale ai sensi dell'art. 14 comma 3 del D. Lgs. 65/2017 e della consolidata giurisprudenza in merito, come richiamato dalla dichiarazione congiunta n. 2 dell'ipotesi del CCNL comparto Funzioni Locali del 21 luglio 2026. Viene inoltre prevista una ripartizione di un fondo nazionale a supporto dei comuni per il completamento delle procedure di cui alle norme in commento.



Emendamento n. 10

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI

Dopo l'articolo 2 è inserito il seguente articolo 2-bis:

« Articolo 2-bis.

(Disposizioni in materia di personale degli enti locali)

1. A decorrere dall'anno 2026, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2022-2024 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 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.

2. La spesa per il personale educativo, scolastico e ausiliario impiegato nei servizi gestiti direttamente dai comuni, non rileva 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, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58. »

Relazione illustrativa

A normativa vigente, la spesa per il personale delle amministrazioni pubbliche territoriali è fortemente compressa da rigidi vincoli normativi che poco hanno a che fare con l'efficienza e la razionalità dell'azione amministrativa e molto di più con l'imposizione di parametri di riferimento puramente contabili per gli enti locali. Attraverso l'emendamento in oggetto si indica di non tenere conto della spesa derivante dagli incrementi contrattuali determinati dalla contrattazione collettiva nazionale dal tetto di spesa per il personale. I parametri vigenti attualmente non riconoscono questa facoltà agli enti territoriali, comprimendo automaticamente la spesa per il personale in virtù della semplice evoluzione della dinamica retributiva del personale e senza alcuna valorizzazione delle scelte operate dalle singole amministrazioni in ragione del rafforzamento della loro capacità amministrativa. Si tenga inoltre conto che analoga previsione già è vigente in favore degli enti del servizio sanitario nazionale. Infatti l'art. 11 comma 2 del DL 30 aprile 2019 n. 35 esclude gli effetti dei rinnovi contrattuali pregressi e futuri dal meccanismo di conteggio delle capacità assunzionali degli enti del servizio sanitario nazionale. Viene prevista inoltre una esplicita deroga per l'assunzione del personale educativo ai fini del rafforzamento strutturale degli stessi servizi anche per effetto degli investimenti derivanti dall'attuazione del PNRR.



Emendamento n. 11

STABILIZZAZIONE PRECARI DEL COMUNE DI CATANIA PON METRO, ASSE 8 REACTEU

Dopo l'articolo 2 è inserito il seguente articolo 2-bis:

« Articolo 2-bis.

(Stabilizzazione del personale precario del Comune di Catania)

1. Al fine di assicurare le professionalità necessarie al rafforzamento delle capacità e attività operative, programmatiche, finanziarie nella gestione dei fondi europei, il comune di Catania è autorizzato ad assumere a tempo indeterminato il personale vincitore del bando « Supporto al Rafforzamento delle Capacità e Attività Operative, Programmatiche, Finanziarie e Organizzative mediante assunzioni a T.D. » indetto in data 10 dicembre 2021, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, purché abbia maturato almeno tre anni di servizio nelle medesime funzioni e sia in ancora in servizio alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. A tal fine il requisito di tre anni di servizio può essere maturato entro il 31 dicembre 2026. Presso il Ministero dell'economia e delle finanze è istituito, a decorrere dall'anno 2027, un fondo con dotazione pari a euro 2.800.000 di euro da ripartire al comune di Catania mediante decreto del Ministro dell'Interno entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, in ragione dei dipendenti in servizio alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. Agli oneri derivanti dal presente comma pari a 2.800.000 euro annui a decorrere dal 2027, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

2. Il comune di Catania è autorizzato a prorogare i corrispondenti rapporti a tempo determinato con i soggetti che partecipano alla procedura di cui al comma 1, fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili. »

Relazione illustrativa

In presente articolo mira a stabilizzare il personale assunto dal comune di Catania nell'ambito e con risorse destinate dal PON METRO, ASSE 8 REACTEU. Essendo assunzioni etero finanziate, per non disperdere la professionalità acquisita, ma al contempo non gravare le capacità assunzionali del comune, si propone la stabilizzazione del personale in questione attraverso un fondo dedicato.



Emendamento n. 12 - versione A

CONDIZIONALITA' SU AUMENTO TARIFFE DRG SANITARIE DA PRIVATI ACCREDITATI

All'articolo 4, prima del comma 1, è anteposto il seguente comma 01:

« 01. Per le strutture sanitarie private accreditate costituisce elemento pregiudiziale l'applicazione ai propri dipendenti dei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e che i medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro vengano rinnovati entro i termini di decorrenza dei rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro, ai fini del riconoscimento degli incrementi tariffari di cui all'articolo 1, comma 300 della legge 30 dicembre 2024, n. 207 come successivamente modificato dall'articolo 1, comma 349 della legge 30 dicembre 2025, n. 199. »

Relazione illustrativa

Risulta non più rinviabile inserire un vincolo relativamente al legame tra incrementi delle tariffe per la remunerazione dei DRG anche per i soggetti privati accreditati e applicazione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali realmente rappresentative, nonché rispetto al rinnovo nei tempi delle decorrenze contrattuali dei suddetti contratti, onde evitare di favorire aziende che non garantiscano condizioni retributive e normative dignitose ai propri dipendenti.



Emendamento n. 12 - versione B

CONDIZIONALITA' SU AUMENTO TARIFFE DRG SANITARIE DA PRIVATI ACCREDITATI

All'articolo 4, prima del comma 1, è anteposto il seguente comma 01:

« 01. Per le strutture sanitarie private accreditate costituisce elemento pregiudiziale l'applicazione ai propri dipendenti dei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e che i medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro vengano rinnovati entro i termini di decorrenza dei rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro, ai fini del riconoscimento degli incrementi tariffari di cui all'articolo 1, comma 300 della legge 30 dicembre 2024, n. 207 come successivamente modificato dall'articolo 1, comma 349 della legge 30 dicembre 2025, n. 199, nonché per la revoca dell'accreditamento istituzionale ai sensi dell'articolo 8-quater del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. »

Relazione illustrativa

Risulta non più rinviabile inserire un vincolo relativamente al legame tra incrementi delle tariffe per la remunerazione dei DRG anche per i soggetti privati accreditati e applicazione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali realmente rappresentative, nonché rispetto al rinnovo nei tempi delle decorrenze contrattuali dei suddetti contratti, onde evitare di favorire aziende che non garantiscano condizioni retributive e normative dignitose ai propri dipendenti.



Emendamento n. 13

SOPPRESSIONE CLAUSOLA DI ESCLUSIONE DA IVC SANITA' PRIVATA ACCREDITATA E OPERATORI SOCIO-SANITARI

All'articolo 4, prima del comma 1, è anteposto il seguente comma 01:

« 01. All'articolo 10, comma 3, del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2026, n. 112, sono soppresse le seguenti parole: « ovvero nei settori a cui appartengono i soggetti erogatori di prestazioni sanitarie e sociosanitarie per conto e a carico del Servizio sanitario nazionale individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, ». »

Relazione illustrativa

La norma proposta intende sopprimere l'esclusione determinata per i soggetti erogatori di prestazioni sanitarie e sociosanitarie per conto e a carico del Servizio sanitario nazionale dalla disposizione normativa che prevede l'automatico riconoscimento dell'indennità di vacanza contrattuale per il personale dipendente di queste strutture. Un'esclusione che non trova alcun fondamento, considerando che il settore lavora nei fatti con un committente unico che garantisce gli stessi soggetti datoriali un livello di finanziamento stabile per le prestazioni rese a carico e per conto del Servizio sanitario nazionale.



Emendamento n. 14

ULTERIORE VALORIZZAZIONE DELL'INDENNITÀ DI TUTELA DEL MALATO E PROMOZIONE DELLA SALUTE

All'articolo 4, dopo il comma 7 è inserito il seguente comma 7-bis:

« 7-bis. Al fine di valorizzare l'apporto delle competenze e dello specifico ruolo dei dipendenti delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale appartenenti alle professioni sanitarie della riabilitazione, della prevenzione, tecnico-sanitarie e alla professione di assistente sociale a decorrere dal 1° gennaio 2027 gli importi dell'indennità di tutela del malato e per la promozione della salute di cui all'articolo 66 del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto sanità pubblica per il triennio 2022 - 2024, sottoscritto il 28 ottobre 2025, pubblicato nel supplemento ordinario n. 5 alla Gazzetta Ufficiale n. 80 del 7 aprile 2026, sono incrementati nei limiti degli importi complessivi lordi di ulteriori 81 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027, a valere sul livello di finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard. »

Relazione illustrativa

La proposta intende valorizzare ulteriormente l'indennità di tutela del malato e promozione della salute per le professioni sanitarie e sociosanitarie dell'area dei professionisti della salute di cui all'art. 66 del Ccnl 2022-2024 e dell'ipotesi di Ccnl 2025-2027 sottoscritta il 29 luglio scorso. Le risorse previste, a valere sul finanziamento standard all'interno del Fondo Sanitario Nazionale, consentono di equiparare al valore dell'indennità di specificità infermieristica e a quello previsto per la professione ostetrica, l'indennità di tutela del malato e promozione della salute per gli 83.000 lavoratori e lavoratrici del comparto. Il costo della misura è calcolato su tale platea e per un differenziale pro capite, calcolato sull'indennità oggi prevista nell'ipotesi di Ccnl 2025-2027, in 81,2 euro mensili pro capite per 12 mensilità, al lordo degli oneri per le aziende e gli enti del Ssn.



Emendamento n. 15

IMPLEMENTAZIONE AREA ELEVATA QUALIFICAZIONE PERSONALE SANITÀ PUBBLICA

All'articolo 4, dopo il comma 7 è inserito il seguente comma 7-bis:

« 7-bis. Allo scopo di favorire, all'interno dei Piani Triennali di Fabbisogno del Personale (PTFP) del Servizio sanitario nazionale, la progressiva implementazione dei profili professionali dell'area di elevata qualificazione di cui all'articolo 16 ed all'allegato A del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto sanità per il triennio 2019 - 2021, sottoscritto il 2 novembre 2022, il valore dell'indennità di posizione di cui all'articolo 26 del richiamato contratto collettivo nazionale di lavoro, sia per la parte fissa che per la parte variabile, e il valore medio individuale del salario accessorio, sono posti a carico dei bilanci degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale, in deroga alle vigenti disposizioni in tema di tetti di spesa del personale. »

Relazione illustrativa

Con l'emendamento si intende porre a carico dei bilanci delle Aziende e degli Enti del Ssn le risorse necessarie all'erogazione del valore delle indennità di posizione, che vanno da un minimo di 10.000 euro ad un massimo di 20.000 euro, indennità che viene erogata automaticamente, decorso il periodo di prova, al personale dell'Area Elevata Qualificazione del vigente Ccnl 19/21 Comparto Sanità Pubblica. Attualmente, invece, il valore delle indennità di posizione è a carico dei Fondi Contrattuali, già depauperati da anni di decurtazioni e di tetti di spesa mentre è a carico dei bilanci aziendali solo il costo della retribuzione tabellare per il personale dell'Area. Si ritiene che, esattamente come accade ogni qualvolta vi sia un incremento nella dotazione organica, come in questo caso perché trattasi di nuove posizioni, siano a carico dei bilanci degli Enti e delle Aziende sia la retribuzione tabellare sia il valore complessivo del salario fisso e accessorio previsto per tale posizione, così come previsto, tra l'altro, dalle vigenti normative contrattuali, all'articolo 39, comma 8 del CCNL 7/4/1999 così come richiamato dall'articolo 102, comma 3, lettera c).



Emendamento n. 16

PROROGA ULTERIORE PRECARI A TEMPO DETERMINATO MINISTERO GIUSTIZIA

All'articolo 7, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al comma 1, lettera c), comma 10 le parole « tre mesi » sono sostituite dalle seguenti « sei mesi » e il secondo periodo è soppresso;*
- b) il comma 3 è soppresso.*

Conseguentemente

al successivo comma 11 le parole « è autorizzata la spesa di euro 19.740.396 per l'anno 2026 » sono sostituite dalle seguenti « è autorizzata la spesa di euro 39.480.792 per l'anno 2026 ».

Dopo la lettera b) è inserita la seguente lettera b-bis):

b-bis) quanto a euro 19.740.396 mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 200 della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Relazione illustrativa

Attraverso la modifica proposta si intende disporre la proroga di 6 mesi, invece che di 3 mesi come prevista dal testo del decreto-legge, al fine di consentire l'individuazione delle risorse necessarie al completamento delle procedure di assunzione a tempo indeterminato mediante l'individuazione di ulteriori risorse a regime nell'ambito della prossima legge di bilancio, oltre alla soppressione del secondo periodo che prevede l'esclusione del personale che abbia maturato 36 mesi di servizio al 30 settembre 2026.



Emendamento n. 17

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PERSONALE DELLA GIUSTIZIA

Dopo l'articolo 7 è inserito il seguente articolo 7-bis:

« Articolo 7-bis.

(Disposizioni in materia di personale del Ministero della giustizia)

- 1. Al fine di incrementare la capacità amministrativa del Ministero della giustizia, nonché riconoscere l'adeguata valorizzazione del personale contrattualizzato appartenente alle aree funzionali del Ministero della giustizia, è autorizzata la spesa di 100 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026 da destinare, attraverso la contrattazione collettiva nazionale integrativa, alla realizzazione delle progressioni verticali in deroga di cui all'articolo 18 del Contratto collettivo nazionale Comparto funzioni centrali per il triennio 2019-2021 per il personale contrattualizzato appartenente alle aree funzionali del Ministero della giustizia.*
- 2. Al medesimo fine di cui al comma 1, il Ministero della giustizia è autorizzato, per gli anni 2026, 2027 e 2028, ad assumere a tempo indeterminato un contingente di personale di 650 unità da inquadrare nell'area funzionari del vigente Contratto collettivo nazionale Comparto funzioni centrali, di cui 200 unità di personale con profilo di funzionario contabile, 200 unità di personale con profilo di funzionario amministrativo o funzionario dell'organizzazione e delle relazioni, 100 unità di personale con profilo di funzionario giuridico-pedagogico e 150 unità di personale con profilo di funzionario della professionalità di servizio sociale, e di 500 unità da inquadrare nell'area assistenti del vigente Contratto collettivo nazionale Comparto funzioni centrali, di cui 250 unità di personale con profilo di assistente contabile e 250 unità di personale con profilo di assistente amministrativo, da destinare principalmente a coprire le carenze di organico del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria, del Dipartimento di Giustizia Minorile e di Comunità e dell'Ufficio Centrale per gli Archivi Notarili.*
- 3. Alle assunzioni di cui al comma 2 si provvede prioritariamente riservando una quota pari al cinquanta per cento delle medesime assunzioni al personale di ruolo dipendente dell'amministrazione, mediante procedura di progressione verticale ordinaria di cui all'articolo 17 del Contratto collettivo nazionale Comparto funzioni centrali per il triennio 2019-2021 e, successivamente, mediante scorrimento delle graduatorie di concorsi pubblici anche banditi da altre amministrazioni pubbliche, nell'ambito delle stesse aree di inquadramento per le quali si siano evidenziate le carenze di organico e nella medesima area territoriale di competenza. Per i contingenti di personale che residuano al seguito delle procedure di cui al primo periodo, il Ministero della giustizia è autorizzato a bandire procedure concorsuali pubbliche per titoli ed esami, su base regionale, anche svolte mediante l'uso di tecnologie digitali, con facoltà di avvalersi della Commissione di cui all'articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Ogni candidato può presentare domanda per un solo ambito regionale e per una sola posizione tra quelle messe a bando. Qualora una graduatoria regionale risulti incapiente rispetto ai posti messi a concorso, l'amministrazione può coprire i posti ancora vacanti mediante scorrimento delle graduatorie degli idonei non vincitori per la medesima posizione di lavoro in altri ambiti regionali, previo interpello e assenso degli interessati.*
- 4. Per l'attuazione delle disposizioni di cui al comma 2, è autorizzata la spesa di euro 27.285.976 per l'anno*



2026 e di euro 54.571.952 annui a decorrere dall'anno 2027 per gli oneri di personale, di euro 500.000 per l'anno 2026 per lo svolgimento delle procedure concorsuali.

5. Al fine di riconoscere la specificità ed assoluta peculiarità dell'attività svolta nell'ambito penitenziario, del trattamento e del reinserimento sociale del detenuto e nell'esecuzione penale esterna e al fine di compensare i carichi e le responsabilità organizzative gestionali gravanti sul personale del Comparto funzioni centrali appartenente ai ruoli del Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria e del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità del Ministero della giustizia, è istituita una specifica indennità di natura accessoria, graduata sulla base dell'effettiva presenza in servizio e delle specifiche responsabilità esercitate, con decorrenza dal 1° gennaio 2026, da riconoscere al personale del Comparto funzioni centrali appartenente ai ruoli del Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria e del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità del Ministero della giustizia, i cui importi e criteri per il riconoscimento sono definiti dalla contrattazione collettiva nazionale integrativa. Nelle more della definizione dell'indennità di cui al primo periodo, l'indennità di specificità organizzativa penitenziaria di cui all'articolo 2-ter del decreto-legge 4 luglio 2024, n. 92, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 2024, n. 112 è riconosciuta a tutto il personale del Comparto funzioni centrali appartenente ai ruoli del Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria e del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità del Ministero della giustizia. All'atto della definizione dell'indennità a cura della contrattazione collettiva nazionale integrativa di cui al primo periodo, le disposizioni di cui all'articolo 2-ter del medesimo decreto-legge n. 92 del 2024 sono soppresse.

6. Per l'attuazione delle disposizioni di cui al comma 5 è autorizzata la spesa di euro 21.000.000 annui a decorrere dall'anno 2026.

7. Al fine di dare avvio al procedimento negoziale per la definizione degli aspetti giuridici ed economici del rapporto di impiego del personale della carriera dirigenziale penitenziaria di cui al decreto legislativo 15 febbraio 2006, n. 63, è autorizzata la spesa di euro 25.000.000 annui a decorrere dall'anno 2026, da destinare al fondo oggetto di negoziazione mediante le procedure di cui all'articolo 23 del medesimo decreto legislativo n. 63 del 2006.

8. Ai maggiori oneri di cui al presente articolo, quantificati in euro 163.286.155 per l'anno 2026 e di euro 190.072.131 a decorrere dall'anno 2027, si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 365, lettera b) della legge 11 dicembre 2016, n. 232. »

Relazione illustrativa

Ai fini del rafforzamento dell'intero sistema giustizia è necessario un investimento straordinario di parte corrente per finanziare le progressioni verticali in deroga del personale, oltre a nuove assunzioni dall'esterno per i dipartimenti più in sofferenza di organico, come DAP, DGMC e UCAN. Risulta necessario inoltre ricondurre l'indennità disposta ex lege dal DL n. 92 del 2024 alla contrattazione collettiva nazionale integrativa e, nelle more della sua definizione con una graduazione differenziata in base ai carichi di responsabilità e alla presenza in servizio, riconoscerla ed estenderla a tutto il personale dei due dipartimenti. Infine, è necessario dare attuazione dopo 20 anni alla definizione dei procedimenti negoziali per la carriera dirigenziale penitenziaria, in linea con le altre aree di negoziazione del personale in regime di diritto pubblico.



Emendamento n. 18

STABILIZZAZIONE PRECARI OBIETTIVO CONVERGENZA MINISTERO DELLA CULTURA

Dopo l'articolo 7, è inserito il seguente articolo 7-bis:

« Articolo 7-bis.

(Stabilizzazione precari obiettivo convergenza dipendenti del Ministero della cultura)

- 1. Al fine di assicurare il miglioramento dell'efficienza delle pubbliche amministrazioni e la realizzazione e il mantenimento nel tempo degli obiettivi PNRR assegnati al Ministero della cultura, il Ministero della cultura è autorizzato alla stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'articolo 50-ter del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106, il cui rapporto di lavoro è stato prorogato per l'effetto dell'articolo 2, comma 21-bis del decreto-legge 19 febbraio 2026, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 aprile 2026, n. 50.*
- 2. Possono partecipare alla procedura riservata di assunzione a tempo indeterminato i lavoratori di cui al comma 1 che, alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono in servizio presso il Ministero della cultura e hanno maturato almeno dodici mesi di servizio.*
- 3. L'inquadramento avviene nell'area funzionari e nell'area assistenti nel relativo profilo di ruolo, con articolazione dell'orario di lavoro a tempo pieno. Le assunzioni di cui al comma 1 sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali del Ministero della cultura e sono effettuate mediante le risorse umane, strumentali e finanziarie già previste a normativa vigente. »*

Relazione illustrativa

Alla luce dell'esperienza acquisita e maturata in questi anni, vista la mancata proroga a legislazione vigente delle disposizioni in materia di stabilizzazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato in tempo indeterminato, onde non disperdere l'esperienza acquisita che genererebbe un danno in termini di qualità del servizio pubblico, se ne propone l'autorizzazione alla stabilizzazione con delle risorse dedicate.



Emendamento n. 19

MODIFICHE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAFFORZAMENTO DELLE COMMISSIONI TERRITORIALI PER IL RICONOSCIMENTO DELLA PROTEZIONE INTERNAZIONALE

Dopo l'articolo 7 è inserito il seguente articolo 7-bis:

« Articolo 7-bis.

(Disposizioni in materia di personale del Ministero dell'interno)

1. All'articolo 15 del decreto-legge 12 giugno 2026, n. 100, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2026, n. 145, sono apportate le seguenti modificazioni:

« a) il comma 1 è sostituito dai seguenti:

- 1. Ai fini del potenziamento delle Commissioni territoriali per il riconoscimento della protezione internazionale competenti per lo svolgimento delle procedure di frontiera, per gli anni 2027 e 2028, il Ministero dell'interno è autorizzato ad assumere a tempo determinato n. 240 unità di personale con qualifica di funzionario e n. 77 unità di personale con qualifica di assistente mediante concorso pubblico, prevedendo la valorizzazione dell'anzianità maturata mediante l'attribuzione di un punteggio aggiuntivo per il personale che abbia prestato la propria attività lavorativa, anche con contratti di lavoro in somministrazione, presso il Ministero dell'interno nel Dipartimento libertà civili ed immigrazioni ovvero negli uffici immigrazione afferenti al Dipartimento di pubblica sicurezza, ovvero mediante scorrimento di graduatorie vigenti a tempo determinato.*
- 2. Nelle more dell'espletamento delle procedure concorsuali di cui al comma 1, il Ministero è autorizzato a ricorrere, nel limite delle risorse autorizzate dal comma 3, per un biennio a decorrere dal 1° gennaio 2027, tramite una o più agenzie di somministrazione di lavoro, prestazioni di lavoro con contratto a termine, in deroga ai limiti di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.*

b) dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

- 3. A decorrere dal 1° gennaio 2029, il Ministero dell'Interno è autorizzato a stabilizzare a tempo indeterminato il personale di cui al comma 1.*
- 4. Per l'attuazione del comma 4 è autorizzata la spesa di euro 19.645.764 annui a decorrere dal 1° gennaio 2029. Ai relativi oneri si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 200 della legge 23 dicembre 2014, n. 190.*

»

Relazione illustrativa

Con l'emendamento alla lettera a), si intende eliminare l'opzione di ricorrere alla somministrazione di lavoro in quanto le esigenze di rafforzamento dell' organico delle Commissioni Territoriali è, in tutta evidenza,



strutturale e non costituisce un'eccezione transitoria cui fare fronte con strumenti di estrema flessibilità del lavoro. Un concorso per l'assunzione di personale, seppur a tempo determinato, che valorizzi l'esperienza prestata anche mediante i rapporti di lavoro in somministrazione da eventuali candidati, al fine di non disperdere le competenze e l'esperienza acquisite, rappresenta la soluzione più adeguata per il rafforzamento dell'organico, mediante la via principale di accesso alla pubblica amministrazione, sancita dalla Costituzione, cioè il concorso. Resta, in alternativa, l'opzione dello scorrimento di graduatorie. Alla lettera b) è prevista l'autorizzazione alla stabilizzazione a decorrere dal 1° gennaio 2029 del contingente reclutato ai sensi del medesimo articolo.



Emendamento n. 20

INCREMENTO FRD PERSONALE CIVILE MINISTERO DIFESA

Dopo l'articolo 7, è inserito il seguente articolo 7-bis:

« Articolo 7-bis.

(Disposizioni in materia di personale civile del Ministero della difesa)

1. In relazione alle finalità di cui all'articolo 614, comma 1 del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66 è autorizzata la spesa di 30 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026 da destinare, attraverso la contrattazione collettiva nazionale integrativa, all'incentivazione della produttività del personale contrattualizzato appartenente alle aree funzionali del Ministero della difesa.

2. Ai maggiori oneri di cui al comma 1, pari a 30 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026, si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. »

Relazione illustrativa

L'emendamento in questione intende ripristinare l'incremento delle risorse del FRD del Ministero della difesa a decorrere dall'anno 2026, in riferimento a quanto già accaduto negli anni 2018, 2019, 2020 e 2021, inspiegabilmente non ripresentato in occasione della discussione della Legge di bilancio 2022, ai fini della valorizzazione professionale del personale civile dell'amministrazione della difesa.



Emendamento n. 21

STABILIZZAZIONI PRECARI GENIO AERONAUTICA MILITARE

Dopo l'articolo 7, è inserito il seguente articolo 7-bis:

« Articolo 7-bis.

(Misure concernenti il personale civile operante nei reparti del Genio campale dell'Aeronautica militare)

- 1. Il Ministero della difesa è autorizzato, per l'anno 2027, e nel limite massimo di 200 unità, ad avviare procedure straordinarie di stabilizzazione del personale di cui all'articolo 67 del decreto del Presidente della Repubblica 15 novembre 2012, n. 236, assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, che, alla data di entrata in vigore del presente decreto, abbia maturato almeno ventiquattro mesi, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, di esperienza lavorativa presso i reparti del Genio campale dell'Aeronautica militare.*
- 2. Il personale di cui al comma 1 è inquadrato nei profili professionali dell'Amministrazione della difesa, nell'Area Assistenti di cui al vigente contratto collettivo nazionale di lavoro - comparto Funzioni centrali, anche in deroga al titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno nella medesima Area di inquadramento professionale, con decorrenza dal 1° gennaio 2027, con conseguente ampliamento delle dotazioni organiche di 200 unità nell'Area Assistenti previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro - comparto Funzioni centrali.*
- 3. Agli oneri derivanti dall'attuazione del presente articolo nel limite massimo di euro 4.812.043 euro per l'anno 2026 e 9.624.085 euro annui a decorrere dall'anno 2027, si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 607, della legge 30 dicembre 2021, n. 234. »*

Relazione illustrativa

Ai fini della riduzione del precariato che continua a permanere nell'amministrazione della difesa, per garantire continuità lavorativa al personale e riconoscere le professionalità nonché l'attività svolta in questi anni di lavoro precario, per evitare che si disperdano competenze oggi alle dipendenze a tempo determinato del Genio campale dell'Aeronautica militare, si propone un intervento normativo per la stabilizzazione nei ruoli del Ministero della difesa dei lavoratori attualmente alle dipendenze del Genio campale dell'Aeronautica militare. In linea con la precedente normativa di cui all'articolo 36 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, che ha a suo tempo previsto l'autorizzazione e le modalità di finanziamento della procedura, integrate poi con le facoltà assunzionali determinate dal Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale, oggi Piano Integrato di Attività e Organizzazione.



Emendamento n. 22

SOPPRESSIONE ESTERNALIZZAZIONE OBBLIGATORIA RISCOSSIONE COATTA

L'articolo 25 è soppresso.

Relazione illustrativa

Si ritiene l'intero impianto delineato dall'articolo 25 come problematico, in quanto l'esternalizzazione di una funzione pubblica sensibile come la riscossione coattiva è nei fatti un trasferimento verso il privato dell'esercizio di potestà di natura pubblicistica che incidono su diritti fondamentali della persona, con azioni esecutive come pignoramenti, fermi, ipoteche e quant'altro, che dovrebbero essere eseguite con assoluta imparzialità nella contemperazione dell'esercizio di poteri autoritativi da agire nell'interesse pubblico e non privato. Peraltro tutto questo avviene con imposizione ex lege nei confronti degli enti, gli stessi che si trovano in maggiore difficoltà anche a causa di territori più fragili a minore capacità fiscale dove il basso smaltimento dei residui è spesso l'effetto della povertà dei territori e della desertificazione degli uffici tributi, non della loro inefficienza. Anche per questo riteniamo opportuno investire invece sul rafforzamento amministrativo di questi enti, prevedendo un fondo straordinario per le assunzioni del personale, la semplificazione e l'estensione di strumenti e incentivi per il personale impegnato nella lotta all'evasione fiscale.