



personalmente efficace, tecnicamente efficiente.

In questo numero:

Personale

1 La legge di bilancio 2021: le novità in materia di personale

Studio giallo s.r.l
società tra professionisti

via spinelli, 6/F 46047 porto mantovano (mn)
tel. 0376 392641-398174 fax 0376 396787
c.f. e p.iva 02025210200
mail: segreteria@ilpersonalepa.it
www.ilpersonalepa.it

Personale

La legge di bilancio 2021: le novità in materi di personale

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

La Legge 178/2020 (c.d. Legge di bilancio 2021) è un contenitore molto eterogeneo di disposizioni normative. Si propone una prima lettura degli, ormai consueti, più di mille commi cercando gli argomenti che interessano la pubblica amministrazione.

L'assegno unico e universale e servizi alle famiglie (c. 7)

7. Il Fondo assegno universale e servizi alla famiglia e altre misure correlate, di cui al comma 339 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160, è incrementato di 3.012,1 milioni di euro per l'anno 2021.

La norma rilancia il tema dell'assegno universale e servizi alle famiglie già introdotto nell'art. 1, comma 339, della L. 160/2019 ma rimasto inapplicato nel 2020 il quale rimandava la regolamentazione di dettaglio ad "appositi provvedimenti normativi, a valere sulle risorse del Fondo di cui al primo periodo".

In proposito è in corso di esame un disegno di legge, approvato dalla Camera dei Deputati il 21 luglio 2020 e ora prosegue il suo iter al Senato (atto n. 1892), avente per oggetto "Delega al Governo per riordinare, semplificare e potenziare le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'assegno unico e universale". Composto da quattro articoli, in sostanza con la disposizione in oggetto viene delegato il Governo, il quale ha dodici mesi di tempo per disciplinare la materia secondo determinati principi e criteri direttivi generali, i principali dei quali prevedono:

- art. 1, comma 2, lett. b): "l'ammontare dell'assegno ... è modulato sulla base della condizione economica del nucleo familiare, come individuata attraverso l'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) o sue componenti, tenendo conto dell'età dei figli a carico e dei possibili effetti di disincentivo al lavoro per il secondo percettore di reddito nel nucleo familiare";
- art. 1, comma 2, lett. f): "l'assegno ... è ripartito in pari misura tra i genitori ovvero, in loro assenza, è assegnato a chi esercita la responsabilità genitoriale. In caso di separazione legale ed effettiva o di annullamento, scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio, l'assegno spetta, in mancanza di accordo, al genitore affidatario. Nel caso di affidamento congiunto o condiviso l'assegno, in mancanza di accordo, è ripartito in pari misura tra i genitori";

- art. 1, comma 2, lett. g): “l’assegno ... è concesso nella forma di credito d’imposta ovvero di erogazione mensile di una somma in denaro”;
- art. 2, comma 1, lett a): “riconoscimento di un assegno mensile per ciascun figlio minorenni a carico. Il beneficio decorre dal settimo mese di gravidanza. Per i figli successivi al secondo, l’importo dell’assegno è maggiorato”;
- art. 2, comma 1, lett. b): “riconoscimento di un assegno mensile, di importo inferiore a quello riconosciuto per i minorenni, per ciascun figlio maggiorenne a carico, fino al compimento del ventunesimo anno di età, con possibilità di corresponsione dell’importo direttamente al figlio, su sua richiesta, al fine di favorirne l’autonomia. L’assegno è concesso solo nel caso in cui il figlio maggiorenne frequenti un percorso di formazione scolastica o professionale, un corso di laurea, svolga un tirocinio ovvero un’attività lavorativa limitata con reddito complessivo inferiore a un determinato importo annuale, sia registrato come disoccupato e in cerca di lavoro presso un centro per l’impiego o un’agenzia per il lavoro o svolga il servizio civile universale”;
- art. 2, comma 1, lett. c): “riconoscimento di un assegno mensile di importo maggiorato rispetto agli importi di cui alla lettera a) a favore delle madri di età inferiore a quella indicata alla lettera b)”;
- art. 2, comma 1, lett. d): “riconoscimento di un assegno mensile di importo maggiorato rispetto agli importi di cui alle lettere a) e b) in misura non inferiore al 30 per cento e non superiore al 50 per cento per ciascun figlio con disabilità, con maggiorazione graduata secondo le classificazioni della condizione di disabilità; riconoscimento dell’assegno di cui alla lettera b), senza maggiorazione, anche dopo il compimento del ventunesimo anno di età, qualora il figlio con disabilità risulti ancora a carico”;
- art. 2, comma 1, lett. h): “graduale superamento o soppressione di tutte le misure indicate all’articolo 3, comma 1, lettere a) e b)”. A sua volta, le lettere a) e b) del comma 1 dell’art. 3, in ordine alle modalità di reperimento del finanziamento del nuovo assegno, stabiliscono che le stesse dovranno derivare:
 - art. 3, comma 1, lett. a): “dal graduale superamento o dalla soppressione delle seguenti misure:
 - 1) assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori, di cui all’articolo 65 della legge 23 dicembre 1998, n. 448;
 - 2) assegno di natalità di cui all’articolo 1, comma 125, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, all’articolo 23-quater, commi 1 e 2, del decreto-legge 23 ottobre 2018, n. 119, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2018, n. 136, e all’articolo 1, comma 340, della legge 27 dicembre 2019, n. 160;
 - 3) premio alla nascita, di cui all’articolo 1, comma 353, della legge 11 dicembre 2016, n. 232;
 - 4) fondo di sostegno alla natalità previsto dall’articolo 1, commi 348 e 349, della legge 11 dicembre 2016, n. 232”;
 - art. 3, comma 1, lett. b): “dal graduale superamento o dalla soppressione, nel quadro di una più ampia riforma del sistema fiscale, delle seguenti misure:
 - 1) detrazioni fiscali previste dall’articolo 12, commi 1, lettera c), e 1-bis, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917;
 - 2) assegno per il nucleo familiare, previsto dall’articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153, nonché

assegni familiari previsti dal testo unico delle norme concernenti gli assegni familiari, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797”.

In sostanza, secondo le dichiarazioni del Governo, il nuovo assegno dovrebbe vedere la luce dal luglio 2021 con le seguenti caratteristiche:

- rivolto a tutte le famiglie con prole e quindi ai dipendenti, ai lavoratori autonomi, ai disoccupati e agli incapienti;
- per ciascun figlio dal 7 mese di gravidanza fino ai 21 anni (senza limiti per i figli disabili);
- importo compreso tra i 200 e i 250 euro (aumentato per i figli disabili) in parte fisso e in parte legato all'ISEE;
- assorbe gli attuali strumenti a sostegno delle famiglie (detrazione per figli a carico e per famiglie numerose, assegno per il nucleo familiare, bonus bebè, bonus mamma, prestiti agevolati garantiti per le famiglie con figli).

L'ulteriore detrazione a regime (c. 8)

8. Il comma 2 dell'articolo 2 del decreto legge 5 febbraio 2020, n. 3, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 aprile 2020, n. 21, è sostituito dal seguente: «2. Nelle more di una revisione strutturale del sistema delle detrazioni fiscali, l'ulteriore detrazione di cui al comma 1 spetta per le prestazioni rese a decorrere dal 1° luglio 2020».

La legge di bilancio 2020 aveva previsto un fondo di 3.000 milioni di euro per la riduzione del cuneo fiscale sui redditi di lavoro dipendente (art. 1, c. 7, L. 160/2019), rinviando la normativa di dettaglio ad un successivo decreto attuativo. Il D.L. 3/2020 aveva regolamentato la riduzione del cuneo fiscale per i redditi fino a 40.000 euro prevedendo due sistemi di calcolo:

- fino a 28.000 euro, qualora l'imposta lorda risulti capiente, il vecchio bonus fiscale di 80 euro mensili diventa un "trattamento integrativo" del valore di 100 euro;
- tra 28.000 e 40.000 euro è istituita una "ulteriore detrazione" di importo pari a 100 euro mensili per i redditi pari a 28.000 euro, valore che si riduce proporzionalmente fino ad azzerarsi al raggiungimento dei 40.000 euro.

Mentre da una parte il "trattamento integrativo" era già previsto come norma a regime dall'art. 1, c. 1, del D.L. 3/2020, secondo il quale "nelle more di una revisione degli strumenti di sostegno del reddito" introduceva questa disposizione, dall'altra l'ulteriore detrazione era finanziata fino al 31/12/2020 (art. 2, c. 2). La legge di bilancio 2021 porta a regime, ovvero fino alla revisione del sistema delle detrazioni, anche l'ulteriore detrazione.

Si ricorda che la detrazione spetta ai medesimi soggetti destinatari del trattamento integrativo di cui all'articolo 1 del citato decreto legge n. 3 del 2020. Si tratta, in particolare, dei:

- > titolari di redditi di lavoro dipendente (come definiti dall'articolo 49 del TUIR), con esclusione delle pensioni di ogni genere e assegni a esse equiparati (comma 2, lettera a) del medesimo articolo 49 del TUIR);
- > titolari di specifiche categorie di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (come definiti dall'articolo 50 del TUIR):

- 1) i compensi percepiti, entro i limiti dei salari correnti maggiorati del 20 per cento, dai lavoratori soci delle cooperative di produzione e lavoro, delle cooperative di servizi, delle cooperative agricole e di prima trasformazione dei prodotti agricoli e delle cooperative della piccola pesca (lettera a) del comma 1 dell'articolo 50 del TUIR);
- 2) le indennità e i compensi percepiti a carico di terzi dai prestatori di lavoro dipendente per incarichi svolti in relazione a tale qualità, ad esclusione di quelli che per clausola contrattuale devono essere riversati al datore di lavoro e di quelli che per legge devono essere riversati allo Stato (lettera b) del comma 1 dell'articolo 50 del TUIR);
- 3) le somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante (lettera c) del comma 1 dell'articolo 50 del TUIR);
- 4) le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione agli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, alla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, alla partecipazione a collegi e commissioni, nonché quelli percepiti in relazione ad altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita (lettera c-bis) del comma 1 dell'articolo 50 del TUIR);
- 5) le remunerazioni dei sacerdoti, nonché le congrue e i supplementi di congrua (lettera d) del comma 1 dell'articolo 50 del TUIR);
- 6) le prestazioni derivanti dall'adesione a forme pensionistiche complementari (lettera h-bis) del comma 1 dell'articolo 50 del TUIR);
- 7) i compensi percepiti dai soggetti impegnati in lavori socialmente utili in conformità a specifiche disposizioni normative (lettera l) del comma 1 dell'articolo 50 del TUIR).

Riserva nei concorsi a favore di esperti in politiche di coesione comunitaria e nazionale (c. 183)

183: Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno nonché del limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni a tempo indeterminato, previo espletamento della procedura di cui all'articolo 35, comma 4, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico per l'assunzione di personale non dirigenziale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, relativamente a figure professionali con competenze coerenti con le finalità di cui ai commi 179 e 180:

- a) con riserva dei posti, nel limite massimo del 50 per cento di quelli messi a concorso, in favore dei titolari di contratto di lavoro a tempo determinato di cui al comma 179 che, alla data di pubblicazione dei bandi, abbiano maturato ventiquattro mesi di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando;*
- b) per titoli, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a), ed esami.*

La norma consente alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 di destinare fino al 50% delle proprie capacità assunzionali al reclutamento di personale non dirigente esperto in politiche di coesione comunitaria e nazionale. Fino a questo punto niente di nuovo in quanto la facoltà di concentrare la destinazione delle proprie capacità assunzionali ad un particolare profilo professionale è, senza dubbio, nella discrezionalità di ogni amministrazione locale, che viene esplicitata nel piano triennale del fabbisogno di personale. La novità consiste nella possibilità di stabilizzare, mediante riserva non superiore al 50% dei posti messi a concorso, il personale a tempo determinato assunto ai sensi del precedente comma 179, che abbiano prestato servizio presso l'amministrazione che emana il bando per almeno 24 mesi maturati alla data di pubblicazione del bando stesso. Un primo problema viene evidenziato dalla lettura combinata dei commi 179 e 183. Infatti, il comma 179 attribuisce agli enti destinatari la facoltà di assumere personale a termine, ma esordisce stabilendo tale facoltà è esercitabile "a decorrere dal 1° gennaio 2021". Ora, se il personale che può essere stabilizzato deve essere stato assunto ai sensi del comma 179 e deve maturare almeno 24 mesi di servizio, sembra di dover concludere che la stabilizzazione può concretizzarsi non prima del 2023. Un secondo problema riguarda gli enti destinatari. Se è vero che il testo normativo fa riferimento a tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, dall'altro il comma 179 fa riferimento alle amministrazioni pubbliche che, nell'ambito degli interventi previsti dalla politica di coesione comunitaria e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027, rivestono ruoli di coordinamento nazionale e le Autorità di gestione, gli organismi intermedi o i soggetti beneficiari (cioè tutti i soggetti pubblici coinvolti nelle attività programmatiche e gestionali) delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia. A conferma dell'ambito soggettivo limitato ai predetti soggetti viene la scheda di lettura della legge di bilancio 2021 predisposta dai Servizi Studi del Senato, dove si legge che la stabilizzazione è applicabile "relativamente a figure professionali con competenze coerenti con le politiche di coesione territoriale nel Mezzogiorno." In alternativa alla riserva nei concorsi, il comma 183 prevede la possibilità di bandire concorsi per titoli ed esami, prevedendo una valutazione specifica dell'esperienza professionale maturata dai dipendenti a tempo determinato, di cui al paragrafo precedente. Anche per questa ipotesi valgono le medesime considerazioni esposte per la stabilizzazione in ordine ai problemi applicativi.

La proroga dei contratti a tempo determinato (c. 279)

279. All'articolo 93 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, al comma 1, le parole: « 31 dicembre 2020 » sono sostituite dalle seguenti: « 31 marzo 2021 ».

La norma non si applica alla pubblica amministrazione in quanto ha ad oggetto i contratti a termini regolamentati dal D.Lgs. 81/2015. Per i contratti a termine della pubblica amministrazione si continua ad applicare l'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 ed il limite dei 36 mesi previsto dal vecchio job act.

La stabilizzazione degli LSU e degli LPU (c. 292-296)

I commi 292 e 293 prevedono la possibilità, nell'anno 2021, di stabilizzare con contratto a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, gli LSU e gli LPU adottando procedure semplificate. E' necessario il possesso dell'anzianità prevista dall'art. 4, comma 6, del D.L. 101/2013 ovvero dall'art. 20, commi 1 e 2, D.Lgs. 75/2017.

Mentre la lettera a) del comma 292 e il comma 293 confermano discipline già vigenti, prorogandone il termine di applicazione, le lettere b) e c) del comma 292 aggiungono che l'assunzione può avvenire senza procedura concorsuale se, in origine, in relazione all'attività effettuata, i soggetti interessati siano stati individuati mediante selezione pubblica, effettuata anche da amministrazione diversa da quella che procede all'assunzione stessa. Per i lavoratori che non rientrano in tale fattispecie, l'assunzione può avvenire previo lo svolgimento di selezioni riservate, mediante prova di idoneità, che, anche in questo caso, possono essere espletate da amministrazioni diverse da quella che procede all'assunzione. In entrambi i casi devono trattarsi di assunzioni per posti per i quali è richiesto, per l'accesso, un titolo di studio non superiore a quello della scuola dell'obbligo.

Il comma 294 prevede la proroga al 31/12/2021 delle convenzioni in essere per l'utilizzo di LSU ed LPU già regolamentate dall'art. 1, comma 495, della L. 160/2019.

Il comma 295 proroga al 31/03/2021 le stabilizzazioni degli LSU ed LPU previste dall'art. 1, comma 496, della L. 160/2019. Con il comma 296, si prevede la possibilità di procedere alle assunzioni dei soggetti di cui ai commi 292 e 293 in deroga ad alcune condizioni. Nella scheda di lettura dei Servizi Studi del Senato si legge:

“Le deroghe concernono le condizioni del rispetto del piano di fabbisogno del personale e dei limiti stabiliti per le assunzioni dalla normativa vigente e consentono altresì che, fino al termine ora prorogato dal 31 dicembre 2020 al 31 marzo 2021, ovvero al 31 dicembre 2020 per i lavoratori socialmente utili di cui al comma 296, i soggetti assunti siano in posizione di lavoratori sovranumerari (in deroga alla dotazione organica). Le deroghe concernono le assunzioni effettuate dalle pubbliche amministrazioni già utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili e di quelli impegnati in attività di pubblica utilità, nei limiti delle risorse finanziarie già stanziare dall'articolo 1, comma 1156, lettera g-bis), della L. 27 dicembre 2006, n. 296 - risorse stanziare per la stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili e per le iniziative connesse alle politiche attive per il lavoro in favore delle regioni”.

La proroga dell'opzione donna (c. 336)

336. All'articolo 16 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, al comma 1, le parole: « 31 dicembre 2019 » sono sostituite dalle seguenti: « 31 dicembre 2020 » e, al comma 3, le parole: « entro il 29 febbraio 2020 » sono sostituite dalle seguenti: « entro il 28 febbraio 2021 ».

Viene confermata anche per il 2021 la possibilità di accesso alla pensione con la c.d. opzione donna riservata alle lavoratrici con almeno 58 anni di età (elevata a 59 per le lavoratrici autonome) e 35 anni di anzianità contributiva maturata al 31/12/2020,

indipendentemente dalla decorrenza della pensione, che, ovviamente, dovrà essere successiva alla predetta data. Si evidenzia che, ai sensi dell'art. 16, comma 1, del D.L. 4/2019, i predetti requisiti anagrafici non devono essere adeguati agli incrementi alla speranza di vita.

L'importo della pensione è determinato con il metodo contributivo. La presentazione della domanda è subordinata alla cessazione del rapporto di lavoro. E' prevista una finestra mobile di 12 mesi tra la data di maturazione del diritto e l'erogazione dell'assegno di pensione.

Proroga dell'APE sociale (c. 339-340)

339. All'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 179, alinea, le parole: « 31 dicembre 2020 » sono sostituite dalle seguenti: « 31 dicembre 2021 »;

b) al comma 186, le parole: « 323,4 milioni di euro per l'anno 2021, di 101,2 milioni di euro per l'anno 2022 e di 6,5 milioni di euro per l'anno 2023 » sono sostituite dalle seguenti: « 411,1 milioni di euro per l'anno 2021, di 285,1 milioni di euro per l'anno 2022, di 169,3 milioni di euro per l'anno 2023, di 119,9 milioni di euro per l'anno 2024, di 71,5 milioni di euro per l'anno 2025 e di 8,9 milioni di euro per l'anno 2026 ».

340. Le disposizioni di cui al secondo e al terzo periodo del comma 165 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, si applicano anche con riferimento ai soggetti che verranno a trovarsi nelle condizioni indicate nel corso dell'anno 2021.

L'APE sociale viene prorogata per tutto l'anno 2021. Inizialmente introdotta nel 2017 fino a tutto il 2018, la disposizione è stata prorogata per il 2019, poi per il 2020 ed ora per un'altra annualità. La disciplina rimane inalterata. I soggetti devono aver compiuto i 63 anni, aver maturato almeno 30 anni di contribuzione, non essere titolari di trattamento pensionistico diretto, e si devono trovare in particolari situazioni, quali la disoccupazione involontaria, assistenza del coniuge o di un parente di primo grado in situazione di gravità, essere invalidi civili con percentuale di invalidità almeno pari al 74% ovvero svolgere attività lavorative per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento, quali le professioni sanitarie infermieristiche e ostetriche o ospedaliere con lavoro organizzato in turni e gli addetti all'assistenza di persone in condizioni di non autosufficienza. Per chi svolge le predette attività gravose il requisito contributivo è elevato a 36 anni e la liquidazione dell'APE è subordinata alla cessazione del rapporto di lavoro. Per le lavoratrici è prevista una riduzione dei requisiti contributivi pari ad un anno per ogni figlio, fino ad un massimo di due anni (la cosiddetta APE sociale donna).

L'importo mensile dell'APE sociale è pari all'ammontare della pensione maturata al momento della cessazione se tale importo è inferiore a 1.500,00 euro lordi. Se tale somma è pari o superiore a 1.500,00 euro, l'APE sociale ammonta esattamente ai predetti 1.500,00 euro.

Per i dipendenti pubblici che cessano l'attività lavorativa e richiedono l'APE sociale, i termini per il pagamento del trattamento di fine servizio decorrono al raggiungimento del requisito anagrafico previsto per il pensionamento di vecchiaia.

I requisiti pensionistici del part-time verticale (c. 350)

350. Il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale che prevede che la prestazione lavorativa sia concentrata in determinati periodi è riconosciuto per intero utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione. A tal fine, il numero delle settimane da assumere ai fini pensionistici si determina rapportando il totale della contribuzione annuale al minimale contributivo settimanale determinato ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638. Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale esauriti prima della data di entrata in vigore della presente legge, il riconoscimento dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di apposita domanda dell'interessato corredata da idonea documentazione. I trattamenti pensionistici liquidati in applicazione della presente disposizione non possono avere decorrenza anteriore alla data di entrata in vigore della stessa.

La norma riguarda i dipendenti con part-time verticale ciclico, ovvero che lavorano alcuni mesi all'anno (6 mesi, 9 mesi, ecc.) e parifica i dipendenti privati a quelli pubblici, garantendo la valutazione piena delle annualità nelle quali la prestazione in part-time verticale ciclico si è svolta. Per i dipendenti pubblici la valutazione piena era già stata riconosciuta dall'art. 8, comma 2, della Legge 554/1998, come viene ricordato dalla relazione illustrativa e tecnica al disegno di legge di bilancio.

Finanziata la spesa per gli oneri connessi all'impiego del personale della polizia locale per combattere il Covid (c. 351)

351 Ai fini della prosecuzione, dal 1° al 31 gennaio 2021, del dispositivo di pubblica sicurezza preordinato al contenimento del contagio da COVID-19, nonché dello svolgimento dei maggiori compiti comunque connessi all'emergenza epidemiologica in corso, è autorizzata, per l'anno 2021, la spesa di 52.240.592 euro, di cui 40.762.392 euro per il pagamento delle indennità di ordine pubblico del personale delle Forze di polizia e degli altri oneri connessi all'impiego del personale delle polizie locali e 11.478.200 euro per il pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario del personale delle Forze di polizia.

La norma rfinanzia la spesa per la corresponsione dell'indennità di ordine pubblico per i dipendenti appartenenti alle Forze di Polizia e per il pagamento degli altri oneri connessi all'impiego dei dipendenti appartenenti alle polizie locali nell'ambito delle operazioni connesse al contenimento del contagio da Covid-19 nonché all'emergenza epidemiologica. In tale ambito potrebbe rientrare la stessa indennità di ordine pubblico, riconosciuto ai dipendenti della Polizia Locale, in origine con circolare del Ministero dell'Interno n. 7216/2020, ovvero gli straordinari previsti dall'art. 115 del D.L. 18/2020. Si rendono necessarie istruzioni ufficiali in merito all'esatta portata della norma. L'arco temporale di applicazione della disposizione è limitato al mese di gennaio 2021.

Il congedo di paternità obbligatorio (c. 363)

363. Al comma 354 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al primo periodo, le parole: «anche per gli anni 2017, 2018, 2019 e 2020» sono sostituite dalle seguenti: «anche per gli anni 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021»;
- b) al secondo periodo, le parole: «e a sette giorni per l'anno 2020» sono sostituite dalle seguenti: «, a sette giorni per l'anno 2020 e a dieci giorni per l'anno 2021»;
- c) al terzo periodo, le parole: «Per gli anni 2018, 2019 e 2020» sono sostituite dalle seguenti: «Per gli anni 2018, 2019, 2020 e 2021».

Il congedo di paternità obbligatorio da godere nei primi 5 mesi dalla nascita del figlio aumenta a 10 giorni nel 2021. La durata può aumentare di un ulteriore giorno da compensare con il congedo della madre.

La norma non si applica al pubblico impiego in quanto manca il provvedimento attuativo previsto dall'art. 1, comma 8, della L. 92/2012 come confermato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con nota 8629/2013.

Prorogato il lavoro agile per i soggetti fragili (c. 481)

481. Le disposizioni dell'articolo 26, commi 2 e 2-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, si applicano nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021.

Si ricorda che i commi 2 e 2-bis dell'art. 26 del DL 18/2020 così dispongono:

“2. Fino al 15 ottobre 2020 per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato. Nessuna responsabilità, neppure contabile, salvo il fatto doloso, è imputabile al medico di assistenza primaria nell'ipotesi in cui il riconoscimento dello stato invalidante dipenda da fatto illecito di terzi. E' fatto divieto di monetizzare le ferie non fruita a causa di assenze dal servizio di cui al presente comma.

2-bis. A decorrere dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020, i lavoratori fragili di cui al comma 2 svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.”

Quindi per i lavoratori fragili, in possesso di certificazione attestante la situazione di rischio in relazione allo stato di emergenza epidemiologico, fino al 15 ottobre 2020 il periodo di assenza dal servizio era parificato al ricovero ospedaliero, se prescritto dalle

competenti autorità sanitarie ovvero dal medico di assistenza primaria del lavoratore stesso. Dal 16 ottobre al 31 dicembre, al lavoratore fragile deve essere riconosciuto il lavoro agile, anche adibendo lo stesso dipendente a mansioni diverse da quelle a cui normalmente è adibito, nell'ambito delle mansioni equivalenti, ovvero ad attività di formazione.

La disposizione contenuta nella legge di bilancio 2021 proroga i termini di cui sopra al 28 febbraio 2021. In sostanza, quindi, dal 1° gennaio al 28 febbraio 2021, al lavoratore fragile può essere prescritta l'astensione dal lavoro, con le modalità sopra indicate, e in tale caso, l'assenza è parificata al ricovero ospedaliero. In mancanza della certificazione attestante la situazione di rischio, come in precedenza illustrato, il lavoratore fragile deve essere adibito al lavoro agile.

Assunzioni agevolate per le assistenti sociali (c. 797-801-802)

797. Al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, gestiti in forma singola o associata, e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, nella prospettiva del raggiungimento, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente, di un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 5.000 in ogni ambito territoriale di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a), della legge 8 novembre 2000, n. 328, e dell'ulteriore obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 4.000, è attribuito, a favore di detti ambiti, sulla base del dato relativo alla popolazione complessiva residente:

a) un contributo pari a 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;

b) un contributo pari a 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000.

Per potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, anche quando questi sono gestiti in forma associata, vengono fissati due obiettivi in tema di livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali. Un primo obiettivo è rappresentato da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 5.000 in ogni ambito territoriale. Raggiunto il primo, si pone un ulteriore obiettivo di servizio, che è rappresentato da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 4.000. Per il raggiungimento di tali obiettivi è previsto un contributo a carico del Fondo Povertà:

a) per euro 40.000 annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, quando si parte da un rapporto eccedente l'1 a 6.500 e fino al raggiungimento del primo obiettivo;

b) per euro 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, dopo aver raggiunto il primo obiettivo e fino al perseguimento del secondo.

In entrambi i casi il contributo è calcolato con riferimento ad un'assunzione a tempo pieno. In caso di assunzione a part-time, anche il contributo va rapportato alla percentuale della prestazione lavorativa.

801. Per le finalità di cui al comma 797, a valere sulle risorse di cui al comma 799 e nel limite delle stesse nonché dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, i comuni possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale 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, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126.

Pur nel rispetto del pareggio di bilancio le assunzioni risultano in deroga alle seguenti disposizioni:

- vincolo al lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010. Non è chiaro il richiamo alla disposizione atteso che l'assunzione delle assistenti sociali deve avvenire con rapporto a tempo indeterminato che evidentemente non incide sul lavoro flessibile;
- limite alla spesa storica di personale prevista dall'art. 1, commi 557 e 562, della L. 296/2006;
- la previsione dell'art. 57, comma 3-septies, del D.L. 104/2020 il quale prevede che le spese di personale per assunzioni finanziate da risorse provenienti da altri soggetti in forza di norma di legge e le corrispondenti entrate non rilevano ai fini del rispetto dei valori soglia previsti dall'art. 33 del D.Lgs. 34/2019.

Seppure con una evidente contraddizione tra il primo periodo, che prevede il rispetto dell'art. 33 del D.L. 34/2020, e l'ultimo periodo, che ne prevede la deroga, sembra potersi desumere che la ratio della norma sia quella di escludere sia le spese di personale che il contributo dal valore soglia. Al contrario sarebbe singolare che la spesa risulti esclusa dal limite della spesa storica e rientri nel calcolo del valore soglia.

802. Agli stessi fini, fino al 31 dicembre 2023, le amministrazioni, ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa individuazione della relativa copertura finanziaria, possono indire procedure concorsuali riservate, anche su base regionale, in misura non superiore al 50 per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale con qualifica di assistente sociale che possieda tutti i requisiti di cui all'articolo 20, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

Le assunzioni delle assistenti sociali finanziate ai sensi dei commi 797 e seguenti possono avvenire mediante concorsi riservati per un numero di posti non superiore al

50% di quelli disponibili. Alla riserva partecipano le assistenti sociali già dipendenti dell'ente con contratto di lavoro flessibile in vigore successivamente alla data di entrata in vigore della Legge 124/2015, vale a dire il 28 agosto 2015; che tali assunzioni a tempo determinato siano state effettuate con procedure concorsuali e che, alla data del 31/12/2020, abbiano maturato almeno tre anni di contratto, anche non continuativo, negli ultimi otto, presso l'amministrazione che bandisce il concorso ai sensi dell'art. 20, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.

L'elemento perequativo (c. 869)

869. Quota parte delle risorse di cui al comma 959, nella misura corrispondente all'onere per la copertura a regime dell'elemento perequativo di cui all'articolo 1, comma 440, lettera b), della legge 30 dicembre 2018, n. 145, è destinata, per la predetta finalità, alla contrattazione collettiva nazionale del personale contrattualizzato delle amministrazioni statali. Per il personale contrattualizzato del settore non statale, per la medesima finalità, si provvede ai sensi dell'articolo 1, comma 438, della citata legge n. 145 del 2018.

Viene finanziato l'elemento perequativo anche nel prossimo CCNL 2019-2021 nell'ambito delle risorse previste per il rinnovo contrattuale, pari ad ulteriori 400 milioni di euro, dal comma 959 per il personale contrattualizzato delle amministrazioni dello stato. Quindi l'aumento comprende anche l'elemento perequativo. Si ricorda che per gli enti locali gli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali sono a carico dei rispettivi bilanci.

I risparmi da straordinario e dai buoni pasto (c. 870)

870. In considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, le risorse destinate, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non utilizzate nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo. (...)

La norma prevede un caso specifico di incremento del fondo per l'anno 2021 in deroga ai limiti previsti per il trattamento accessorio.

L'aumento, certificato dagli organi di controllo, deriva da due possibili risparmi generati nell'anno 2020 a seguito dell'emergenza epidemiologica:

- risorse stanziare per il finanziamento del lavoro straordinario 2020 e non spese;
- minori spese per i buoni pasto 2020.

Per quanto attiene alle economie per il fondo straordinario il CCNL del comparto Funzioni Locali prevede già una norma di questo tipo. Inoltre, la prassi ha chiarito che queste somme non rientrano nel limite del trattamento accessorio. Le amministrazioni

non erano legittimate a prevedere ulteriori risorse se non quelle messe a disposizione per l'emergenza epidemiologica che andavano analiticamente rendicontate. In questo sistema non è chiaro come eventuali economie possano confluire nei fondi degli enti locali.

Le economie sui buoni pasto non erogati a seguito dell'emergenza Covid costituisce una significativa novità. Non è chiaro come si proceda al calcolo dei buoni pasto non erogati. In prima approssimazione si potrebbero contabilizzare i buoni pasto che sarebbero spettati al personale dipendente nei giorni di smart-working ovvero nei giorni di esenzione dal servizio in applicazione delle diverse disposizioni emanate nel 2020. Non è chiaro se possano rientrare anche i buoni pasto non erogati a fronte della malattia o della quarantena legata al Covid.

In sede di costituzione del fondo le economie dovrebbero rientrare tra le "risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge" (art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL 21/05/2018). In questo caso devono essere vincolate al finanziamento della performance o alle condizioni di lavoro. Per quanto attiene alla performance, la norma risulta molto ampia lasciando aperta la possibilità di finanziare sia quella individuale che quella organizzativa. Il riferimento alle condizioni di lavoro risulta ulteriormente ampio e potrebbe finanziare sia l'indennità condizioni di lavoro prevista dall'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 che l'indennità di servizio esterno dell'art. 56-quinquies dello stesso contratto. In questo contesto si potrebbe sia istituire solo per il 2021 specifiche indennità che aumentare gli importi già previsti. Considerando che le economie finanziano il fondo 2021 non è possibile correlare direttamente queste risorse ad obiettivi o condizioni verificatesi durante l'emergenza del 2020.

L'ente potrebbe decidere di destinare tali economie anche al finanziamento degli istituti previsti per il welfare aziendale dall'art. 72 del CCNL 21/05/2018. La novità normativa consiste nella possibilità di destinare a questo istituto anche le economie del fondo straordinario, oltre che quelle per i buoni pasto. Sembra potersi affermare che, se le economie dello straordinario finanziano il welfare aziendale, le stesse non possano confluire anche nel fondo per le risorse decentrate. Questa opzione, seppure decisamente più complicata dal punto di vista operativo, potrebbe, però, beneficiare della non imponibilità fiscale prevista dall'art. 51, commi 2 e 3, del Tuir.

Un ulteriore dubbio potrebbe riguardare l'applicazione della disposizione anche agli enti locali atteso il riferimento peculiare al "personale civile" delle amministrazioni pubbliche. Sul punto risulta dirimente la scheda di lettura del Servizi Studi del Senato, che richiama espressamente gli enti locali:

"Si dispone inoltre (comma 870) che le risorse destinate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni pubbliche (di cui all'art. 1, c. 2, del D.Lgs. 165/2001), non utilizzate nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nel 2021, nell'ambito della contrattazione integrativa, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo, in deroga a quanto disposto dall'art. 23, c. 2, del D.Lgs. 75/2017, in base al quale, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al

trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle predette amministrazioni non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 (dell'anno 2015 limitatamente agli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015).”

Proroga dei termini e rifinanziamento delle stabilizzazioni del personale assunto a tempo determinato per gli eventi sismici (c. da 943 a 953)

Nella scheda di lettura della legge di bilancio predisposta dal Servizi Studi del Senato viene evidenziato che:

“Il comma 944 incrementa di 52 milioni di euro annui, a partire dall'anno 2022, le risorse previste per stabilizzare le assunzioni effettuate a tempo determinato presso gli Uffici speciali per la ricostruzione e gli enti locali dei territori colpiti dagli eventi sismici del 2009 (Abruzzo), del 2012 (Emilia-Romagna, Lombardia e Veneto) e del 2016 (Centro Italia).

Il comma 943 estende la possibilità di stabilizzare le assunzioni anche ai territori colpiti dal sisma del 2002 (Molise e Puglia).”

“Il comma 945 provvede, inoltre, anche per l'anno 2021, a destinare un contributo di 500.000 euro da destinare all'Ufficio speciale per la ricostruzione dei comuni del cratere (istituito dall'art. 67-ter, comma 2, del D.L. 83/2012) (terremoto dell'Aquila, n.d.a.), per le spese derivanti dalla soppressione degli UTR e dal trasferimento delle relative competenze al medesimo Ufficio speciale per la ricostruzione dei comuni del cratere (come disposto dall'art. 2-bis, comma 32, del D.L. 148/2017), nonché per l'espletamento delle pratiche relative ai comuni fuori del cratere (lettera b).”

Norme di dettaglio in ordine alla maturazione dei requisiti e ai termini entro i quali devono essere espletate le procedure di stabilizzazione sono contenuti nei successivi commi 951 e 953.

Abrogate alcune norme in tema di rilevazione presenze (c. 958)

958. I commi da 1 a 4 dell'articolo 2 della legge 19 giugno 2019, n. 56, sono abrogati.

Vengono abrogate le disposizioni relative all'obbligo di introduzione di sistemi di verifica biometrica dell'identità e di videosorveglianza degli accessi per la verifica dell'osservanza dell'orario di lavoro nelle amministrazioni pubbliche. Contestualmente è disposta l'attribuzione, per il 2021, delle relative risorse disponibili in conto residui alla Presidenza del Consiglio per le finalità della disposizione in commento.

Le risorse per i rinnovi contrattuali (c. 959)

959. Le risorse finanziarie di cui all'articolo 1, comma 436, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, sono incrementate di 400 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021.

Le risorse messe a disposizione per il rinnovo del CCNL delle amministrazioni centrali risultano così quantificate:

- anno 2019: 1.100 milioni pari all'1,30%;
- anno 2020: 1.750 milioni pari all'2,01%;
- anno 2021: 3.775 milioni stimato pari al 4,40%.

Considerando che le somme a disposizione comprendono l'elemento perequativo, l'indennità di vacanza contrattuale e gli oneri riflessi, l'aumento complessivo dovrebbe attestarsi attorno ai 75 euro. La previsione puntuale risulta di non facile quantificazione.

Assunzioni a tempo determinato della Polizia Locale (c. 993)

993. Per l'anno 2021, in considerazione delle eccezionali esigenze organizzative necessarie ad assicurare l'attuazione delle misure finalizzate alla prevenzione e al contenimento dell'epidemia di COVID-19, la maggiore spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019 per contratti di lavoro subordinato a tempo determinato del personale della polizia locale dei comuni, delle unioni di comuni e delle città metropolitane, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio, non si computa ai fini delle limitazioni finanziarie stabilite dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Per l'anno 2021 l'incremento della spesa per il personale a tempo determinato della polizia locale rispetto all'anno 2019 rimane esclusa dal tetto previsto per il lavoro flessibile dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010.

Straordinario della Polizia Locale (c. 994)

994. All'articolo 115, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, le parole: «Per l'anno 2020» sono sostituite dalle seguenti: « Per gli anni 2020 e 2021 ».

L'art. 115, comma 1, del D.L. 18/2020 aveva escluso dal limite al trattamento accessorio dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, per il 2020, lo straordinario Covid per la polizia locale. La legge di bilancio estende l'esclusione anche nel 2021. Si ricorda che il citato art. 115 del D.L. 18/2020 prevede che la disposizione si applica - a beneficio del personale della polizia locale "direttamente impegnato" per le esigenze conseguenti ai provvedimenti di contenimento del fenomeno epidemiologico e limitatamente alla durata dell'efficacia delle disposizioni dettate per la gestione dell'emergenza sanitaria in corso.

Il comma 2 del predetto art. 115 istituiva un fondo per l'anno 2020 a favore dei comuni per finanziare il predetto straordinario nonché l'acquisto di dispositivi di protezione individuale. Tale fondo non sembra essere rifinanziato per l'anno 2021.

La riforma della Polizia Locale (c. 995)

995. Al fine di dare attuazione a interventi in materia di riforma della polizia locale, nello stato di previsione del Ministero dell'interno è istituito un Fondo con una dotazione di 20 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022. I predetti interventi sono disposti con appositi provvedimenti normativi, a valere sulle risorse del Fondo di cui al primo periodo.

Viene prospettata una riforma della Polizia Locale i cui oneri sono posti a carico del Ministero dell'interno. Poiché il finanziamento decorre dal 2022 è evidente che sarà necessario l'adozione di uno o più provvedimenti attuativi. In proposito si segnala che è in corso di esame da parte della Camera dei Deputati, l'Commissione Affari costituzionali, il disegno di legge A.C. 242, volto al coordinamento delle politiche della sicurezza e alla riforma della disciplina della polizia locale.