



**REGIONE SICILIANA**

GIUNTA REGIONALE

Deliberazione n. 432 del 22 ottobre 2020.

“Approvazione disegno di legge recante: 'Norme in materia di personale della Regione Siciliana’”.

La Giunta Regionale

VISTO lo Statuto della Regione;

VISTE le leggi regionali 29 dicembre 1962, n.28 e 10 aprile 1978, n. 2;

VISTA la legge regionale 16 dicembre 2008, n. 19 e successive modifiche e integrazioni;

VISTO il D.P.Reg. 18 gennaio 2013, n. 6;

VISTO il D.P.Reg. 27 giugno 2019, n. 12 concernente: “Regolamento di attuazione del Titolo II della legge regionale 16 dicembre 2008, n. 19. Rimodulazione degli assetti organizzativi dei Dipartimenti regionali ai sensi dell'articolo 13, comma 3, della legge regionale 17 marzo 2016, n.3. Modifica del decreto del Presidente della Regione 18 gennaio 2013, n. 6, e successive modifiche e integrazioni”;

VISTO il proprio Regolamento interno, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 82 del 10 marzo 2020;

VISTA la legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 e successive modificazioni e, in particolare, l'art. 9;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni;

VISTA la legge regionale 3 dicembre 2003, n. 20 e successive modificazioni e, in particolare, l'art. 11;

VISTA la legge regionale 7 maggio 2015, n. 9, e, in particolare, l'art. 52;

VISTA la legge regionale 9 agosto 2018, n. 16;



**REGIONE SICILIANA**

GIUNTA REGIONALE

VISTA la legge regionale 6 agosto 2019, n. 14, e, in particolare, gli artt. 4 e 7;

VISTO il vigente C.C.R.L. del personale con qualifica dirigenziale della Regione Siciliana e degli enti di cui all'art. 1 della legge regionale n. 10/2000 per il quadriennio giuridico 2002/2005 e per i bienni economici 2002-2003 e 2004-2005;

VISTA la legge regionale 12 maggio 2020, n. 10: "Bilancio di previsione della Regione Siciliana per il triennio 2020/2022";

VISTO il disegno di legge recante: "Norme in materia di personale della Regione Siciliana", predisposto dal Dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale e trasmesso dall'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica con nota prot. n. 85400 del 23 settembre 2020, unitamente alle allegate relazioni;

RITENUTO di approvare il predetto disegno di legge;

SU proposta dell'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica,

**D E L I B E R A**

di approvare il disegno di legge recante: "Norme in materia di personale della Regione Siciliana", nel testo che, unitamente alle relazioni, è allegato alla presente deliberazione.

Il Segretario

Il Presidente

BUONISI

MUSUMECI

MTC

REPUBBLICA ITALIANA

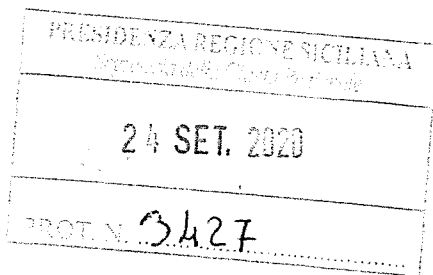


Regione Siciliana  
Assessorato delle Autonomie Locali  
e della Funzione Pubblica  
L'Assessore  
Viale Regione Siciliana, 2194  
90135 Palermo

Prot. n. 85400

Palermo, 23/09/2020

Oggetto: Schema di Disegno di Legge "Norme in materia di personale della Regione Siciliana".



e p.c.

Alla Segreteria di Giunta

Alla Presidenza della Regione  
Ufficio di Gabinetto

Al Dipartimento Regionale della Funzione  
Pubblica e del Personale

LORO SEDI

Ad integrazione della nota prot. 71980 del 10 agosto 2020 di pari oggetto si trasmette, in allegato, lo schema di disegno di legge in oggetto indicato con la relazione integrativa del Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del Personale (prot. 77203 del 2/9/2020) ed il parere favorevole della Ragioneria Generale (prot. 60493 del 14/9/2020), di cui il nuovo testo tiene conto.

Si richiede, pertanto, l'inserimento del predetto DDL all'ordine del giorno della prima seduta utile di Giunta.

L'ASSESSORE  
B. Grasso

80.2

24/09/2020  
GA

## Disegno di legge

### Norme in materia di personale della Regione Siciliana

#### Art. 1

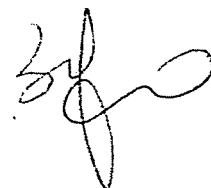
#### Norme in materia di dirigenza regionale

1. L'ordinamento della dirigenza nella Regione Siciliana e negli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n.10 è regolato dai principi generali della normativa statale in materia di dirigenza pubblica, secondo le disposizioni dei successivi commi.
2. La dotazione organica della dirigenza è determinata in 32 unità per la prima fascia dirigenziale ed in 900 unità per la seconda fascia dirigenziale ed è rimodulata con cadenza triennale, nel rispetto delle previsioni di cui agli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni.
3. In via transitoria, i dirigenti della terza fascia transitano nella seconda fascia, nel limite del 50 per cento dei posti della dotazione organica, attraverso una procedura selettiva per titoli e servizi, secondo i criteri che saranno stabiliti con decreto del Presidente della Regione Siciliana, previa delibera della giunta, su proposta dell'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica.
4. La terza fascia del Ruolo unico della dirigenza è mantenuta ad esaurimento e la distinzione nelle tre fasce dirigenziali non rileva ai fini del conferimento di tutte le tipologie di incarichi dirigenziali.
5. L'inquadramento in seconda fascia secondo la procedura di cui al comma 3 non comporta nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.
6. Ai fini del conferimento degli incarichi dirigenziali trovano applicazione l'articolo 19, commi 5 bis e 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e successive modifiche ed integrazioni.
7. Sono abrogati l'articolo 9 commi 4, 5, 6, 7 e 8 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 e l'articolo 11, comma 7, della legge regionale 3 dicembre 2003, n. 20. All'articolo 11 comma 4 della legge regionale 3 dicembre 2003, n. 20 le parole "*nonché ai soggetti di cui al comma 8 dell'articolo 9 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10*" sono sostituite dalle parole "*nonché ai soggetti di cui all'articolo 19, commi 5 bis e 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e successive modifiche ed integrazioni*". All'articolo 11 comma 6 della legge regionale 3 dicembre 2003, n. 20, dopo le parole "*sono conferiti*" sono aggiunte le parole "*dal dirigente generale.*"
8. La disposizione di cui al comma 7 trova applicazione, per gli incarichi diversi da quelli disciplinati dall'art. 11, comma 4 della legge regionale 3 dicembre 2003, n. 20, a decorrere dal 2021, fino al limite del 50% delle facoltà assunzionali di cui all'articolo 4, comma 3 della legge regionale 14/ 2019.
9. Gli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n.10 e successive modifiche ed integrazioni adeguano i propri ordinamenti alle disposizioni del presente articolo, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

#### Art. 2

#### Modifiche all'articolo 7 della legge regionale 6 agosto 2019, n. 14

Il comma 2 dell'articolo 7 della legge regionale 6 agosto 2019, n. 14 è sostituito dal seguente:



*"2. I dipendenti regionali che hanno presentato istanza di collocamento anticipato in quiescenza ai sensi dell'art. 52, comma 5, della legge regionale 7 maggio 2015, n. 9 sono posti in quiescenza al termine del periodo di maturazione degli incrementi della speranza di vita di cui all'art. 12 del decreto-legge 30 luglio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e comunque non oltre il 31 maggio 2021. E' fatta salva l'applicazione dell'articolo 52, commi 6 e 7, della legge regionale 7 maggio 2015, n. 9."*

Art. 3

Modifiche all'art. 52 della legge regionale 7 maggio 2015, n. 9

Al comma 7 dell'articolo 52 della legge regionale 7 maggio 2015, n. 9 dopo le parole "hanno presentato domanda," sono aggiunte le parole "con il consenso dei medesimi e".  
Dalle disposizioni del presente articolo non discendono nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 4

Modifiche all'art. 4 della legge regionale 6 agosto 2019, n. 14

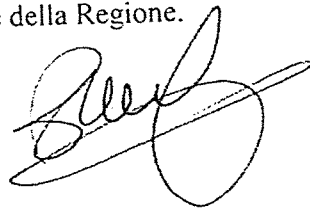
1. All'articolo 4, commi 2 e 3, della legge regionale 6 agosto 2019, n. 14 dopo le parole "legge regionale 9/2015" sono aggiunte le seguenti parole "e ai sensi dell'articolo 7, comma 1, della presente legge, limitatamente al periodo di tempo necessario al raggiungimento dei requisiti previsti dall'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, e successive modifiche ed integrazioni".
2. All'articolo 4 della legge regionale 6 agosto 2019, n. 14 dopo il comma 3 è aggiunto il seguente: "3 bis. E' consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria".

Art. 5

Nome in materia di trattamento di buonuscita

All'articolo 1, comma 1, della legge regionale 9 agosto 2018 n. 16 è aggiunto il seguente periodo: "Il trattamento di fine servizio o di fine rapporto dei dipendenti collocati in quiescenza, ai sensi dei commi 3 e 5 dell'articolo 52 della legge regionale 7 maggio 2015, n. 9, rimane disciplinato dalle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 8, lettera b, della legge regionale 10 luglio 2015, n. 12 nel testo in vigore alla data di pubblicazione della medesima legge".

La presente legge sarà pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della regione Siciliana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge della Regione.



REPUBBLICA ITALIANA



**Regione Siciliana**  
**Assessorato Regionale delle Autonomie Locali**  
**e della Funzione Pubblica**

Dipartimento regionale della funzione pubblica  
e del personale

Il Dirigente Generale

Viale Regione Siciliana, 2194  
90135 - Palermo

Prot. n. 77803

Palermo, 8 Settembre 2020

OGGETTO: Schema di disegno di legge "Norme in materia di personale della Regione Siciliana".

All' Assessore regionale per le Autonomie Locali  
e per la Funzione Pubblica

e.p.c Al Ragioniere Generale

All' Ufficio di Gabinetto dell'On. Presidente

Con riferimento alla richiesta di integrazioni formulata dalla Ragioneria generale, con nota prot. 54697 del 27/08/2020, in ordine al testo del DDL in oggetto, segnatamente con riferimenti ai commi 2, 8 e 9 dell'articolo 1 si rappresenta quanto segue:

Per quanto riguarda la quantificazione degli "oneri connessi all'inquadramento nella dotazione organica della prima fascia dirigenziale", si conferma preliminarmente che il numero di posti individuati per la dotazione organica della prima fascia coincide esattamente con il numero di strutture di massima dimensione (inclusi i tre Uffici speciali equiparati) previsti dalla legislazione vigente e che non si individuano "altri casi che comporterebbero oneri a carico del bilancio regionale"

L'articolo proposto non incide sulle modalità di accesso a regime alla dirigenza (sia essa di prima che di seconda fascia), in ciò seguendo le indicazioni formulate dall'Ufficio legislativo e legate con parere prot. n. 14138 /66.1.XVII del 05.08.2020, né prevede alcun inquadramento automatico come conseguenza della rideterminazione della dotazione organica. Nella stesura originaria, trasmessa al suddetto Ufficio per il previsto parere, era stato inserito nell'articolo un comma che testualmente prevedeva: "L'accesso alla dirigenza è disciplinato dall' articolo 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e successive modifiche ed integrazioni". In ordine all'originaria stesura l'Ufficio legislativo ha evidenziato, nel parere citato che "anche il comma 4, a mente del quale "l'accesso alla dirigenza è disciplinato dall'articolo 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e successive modifiche ed integrazioni" è sovrapponibile all'articolo 6, comma 3, della medesima legge regionale (n.d.r. legge regionale 10 del 2000). Pertanto, al fine di evitare problemi di coordinamento normativo, sarebbe opportuno, prudenzialmente, eliminare i commi che si limitano a riproporre il contenuto di disposizioni in atto vigenti". Il comma anzidetto è stato pertanto eliminato nella versione definitiva inoltrata alla Segreteria di Giunta e alla Ragioneria generale.

La materia rimane disciplinata pertanto dalle previgenti disposizioni; al riguardo si richiama l'articolo 2 del regolamento attuativo dell'articolo 6 della l.r. 10/2000, adottato con D.P.Reg. n. 11

del 20 marzo 2001, che rinvia, quanto all'accesso alla prima fascia, alle disposizioni dell'articolo 23 del d.lgs. 29/1993 (oggi articolo 23 del d.lgs. 165/2001). Si segnala, tuttavia, che tale disposizione, allo stato, non è suscettibile di determinare alcun inquadramento nella prima fascia, atteso che nessuno dei dirigenti di seconda fascia in servizio ha ricoperto, negli ultimi cinque anni, l'incarico di dirigente generale, e che, come costantemente riconosciuto dalla giurisprudenza di merito, con sentenze ormai passate in giudicato, tale disposizione è insuscettibile di applicazione ai dirigenti di terza fascia cui sia stato conferito l'incarico di dirigente generale.

L'eventuale indizione di concorsi per la copertura dei posti di dirigente (di prima e seconda fascia) è subordinata alla disponibilità di risorse assunzionali, la cui misura è attualmente disciplinata dall'articolo 4 comma 3 della L.r. 14/2019; pertanto, la copertura dei posti vacanti avverrà nei limiti delle predette risorse, già autorizzate dalla legge 14/2019, e quantificate annualmente in sede di elaborazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale, senza generare oneri ulteriori a carico del bilancio della Regione.

Con riferimento agli oneri discendenti dai commi 6 e 7, si torna a sottolineare che la previsione normativa estende anche all'Amministrazione regionale, le disposizioni di cui all'articolo 19, commi 5 bis e 6 del D.Lgs. 165/2001, già applicabili a tutte le amministrazioni pubbliche e che il legislatore regionale aveva già recepito, con la legge regionale 10/2000 e s.m.i., limitatamente ai soli incarichi di dirigente generale. Con tali disposizioni, tale possibilità è estesa anche agli incarichi di dirigente non generale. La facoltà prevista soggiace innanzitutto ai limiti numerici (di percentuale rispetto agli organici) previsti dalle disposizioni nazionali richiamate: il comma 9 prevede un ulteriore limite per le postazioni dirigenziali non generali (unica parte innovativa della norma) limitando la possibilità di ricorrere a tali incarichi dirigenziali al 50% delle risorse assunzionali già autorizzate con l'articolo 4, comma 3 della legge regionale 14/2019. La disposizione proposta, pertanto, non autorizza spese ulteriori rispetto a quelle già autorizzate dalla L.r. 14/2019. Come evidenziato nella relazione tecnica, tali risorse sono state stimate, nel PTFP per il triennio 2019/2021 approvato con deliberazione della Giunta regionale 422/2019 in euro 571.337,00 per l'anno 2020 892.776,00 per l'anno 2021, oneri riflessi esclusi. In sede di aggiornamento del Piano si procederà alla definitiva quantificazione delle risorse assunzionali 2020 e all'aggiornamento della stima per il 2021 e per gli esercizi successivi.

Sulla base della norma proposta, potrà essere utilizzato per il conferimento di incarichi dirigenziali non generali, a decorrere dal 2021 e con le modalità di cui ai commi 5 bis e 6 dell'articolo 19, fino al 50% delle risorse assunzionali generate nel 2020, disponibili a decorrere dal predetto anno. Ne consegue che nel 2021, sulla base delle risorse assunzionali 2020 (pari a euro 571.337,00) potranno essere conferiti fino a 3 incarichi dirigenziali non generali a tempo determinato, che non potranno eccedere, per espressa previsione dell'articolo 19, comma 6 del d.lgs. 165/2001, la durata massima di cinque anni.

Quanto segue sulla base del seguente calcolo, che non tiene conto della indennità di posizione parte variabile e della (eventuale) indennità di risultato, atteso che le stesse gravano, anche per il personale a tempo determinato, sul fondo per la dirigenza, il cui ammontare è determinato secondo le vigenti disposizioni di legge.

Costo unitario dirigente non generale preposto a struttura intermedia

- A) stipendio annuo lordo (comprensivo dell'indennità di posizione parte fissa e delle indennità di vacanza contrattuale) € 51.505,35;
- B) oneri riflessi: 20.401,27
- C) Indennità di posizione parte variabile: misura media € 22.000,00
- D) oneri riflessi su indennità di posizione parte variabile: 8.714,20
- E) Indennità di risultato: € 8.924,05
- F) oneri riflessi su indennità di risultato: 2.918,16

Costo Totale (A+B+C+D+E+F) = 114.463,03

Costo determinato al netto dell'indennità di posizione parte variabile e di risultato, inclusi oneri su tutte le voci (A+B+D+F) = euro 83.539,00

Risorse assunzionali disponibili nel 2021, al netto degli oneri riflessi: 50% di 571.337,00 =285.698,5

Incarichi dirigenziali a tempo determinato conferibili a decorrere dal 2021: n. 3

Il numero di incarichi dirigenziali a termine, potrà essere annualmente incrementato in relazione alle risorse assunzionali via via determinatesi in base all'articolo 4, comma 3 della l.r. 14/2019, fermi restando i limiti percentuali rispetto all'organico indicati dalle disposizioni che con la norma proposta si intendono recepire.

La stima suddetta è estremamente prudente, atteso che le risorse assunzionali sono state calcolate al netto degli oneri riflessi, mentre il numero di incarichi conferibili tiene conto anche degli oneri riflessi non solo sul trattamento fondamentale, ma anche sulle voci della retribuzione che gravano sull'apposito fondo

Si è già evidenziato, del resto, nella relazione alla quale si fa seguito, che analoga modalità di copertura è stata individuata dal legislatore nazionale per diverse disposizioni che prevedono la possibilità di ricorrere ai contratti a termine di cui all'articolo 19, commi 5 bis e 6 del d.lgs. 165/2001 addirittura per percentuali maggiori (rispetto all'organico) rispetto a quelle ordinariamente consentite dai più volte richiamati commi 5 bi e 6 del d.lgs. 165/2001.

Si riporta, per comodità di consultazione, stralcio della predetta relazione:

"Si ritiene opportuno segnalare che le norme statali che hanno incrementato per singoli ministeri le percentuali di ricorso agli incarichi a termine ex articolo 19 comma 6 del D.Lgs. 165, individuano nelle risorse assunzionali le relative modalità di copertura. Si citano, ad esempio, le seguenti disposizioni: la L. 30 dicembre 2018, n. 145, come modificata dalla L. 27 dicembre 2019, n. 160, ha disposto (con l'art. 1, comma 352) che *"Per le medesime finalità del comma 348 la percentuale stabilita al primo periodo del comma 6 dell'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per gli incarichi di livello dirigenziale non generale da conferire al personale in servizio presso il Ministero dell'economia e delle finanze in possesso di comprovate professionalità tecniche, con oneri a valere sulle facoltà assunzionali del medesimo Ministero, è pari al 12 per cento"*; analoga previsione è contenuta nel D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, che ha disposto (con l'art. 1, comma 6) che *"La percentuale di cui al comma 6 dell'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, può essere elevata dall'8 per cento al 10 per cento, a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione. La percentuale del 30 per cento di cui al comma 6-quater del citato articolo 19 del decreto legislativo n. 165 del 2001 può essere elevata al 38 per cento, a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuno degli enti di ricerca indicati nel predetto comma 6-quater e ferma restando la disciplina ivi prevista"*. Lo stesso DL 162/2019 ha inoltre disposto (con l'art. 22, comma 4) che *"Per le esigenze di cui all'articolo 51, comma 2, lettera b), del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 2019, n. 157, il Consiglio di Stato è autorizzato a conferire, nell'ambito della dotazione organica vigente, a persona dotata di alte competenze informatiche, un incarico dirigenziale di livello generale, in deroga ai limiti percentuali previsti dall'articolo 19, commi 4 e 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Agli oneri di cui al presente comma si fa fronte nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente"*.

Infine con riferimento al comma 9 dell'articolo 1, lo stesso potrebbe essere modificato come segue, inserendo la clausola di neutralità finanziaria:

*"Gli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n.10 e successive modifiche ed integrazioni adeguano i propri ordinamenti alle disposizioni del presente articolo, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica"*.

Analogamente, l'articolo 3 potrebbe essere integrato con la medesima clausola di neutralità finanziaria:

*Art. 3*

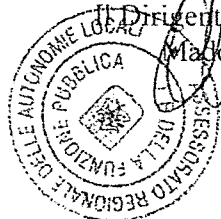
*Modifiche all'art. 52 della legge regionale 7 maggio 2015, n. 9*



*“Al comma 7 dell’articolo 52 della legge regionale 7 maggio 2015, n. 9 dopo le parole “hanno presentato domanda,” sono aggiunte le parole “con il consenso dei medesimi e”.*  
*Dalle disposizioni del presente articolo non discendo nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.”*

Tanto si rappresenta, rimanendo a disposizione per eventuali ulteriori integrazioni.

Il Dirigente Generale  
Maddalena



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana  
Assessorato Regionale dell'Economia  
Ragioneria Generale

Prot. n. 60493

Prot. n. 82178  
del 16/09/2020

Palermo, 16/9/2020

Oggetto: Schema di disegno di legge "Norme in materia di personale della Regione Siciliana".

All'Assessore regionale per le Autonomie Locali  
e per la Funzione Pubblica

Al Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e  
del Personale

Alla Segreteria di Giunta

e.p.c.

Alla Presidenza della Regione  
Ufficio di Gabinetto

Con riferimento al disegno di legge in oggetto, pervenuto con nota prot. n. 71980 del 10 agosto c.a., preso atto della successiva integrazione di cui alla nota prot. n. 77203 del 2 settembre 2020, limitatamente agli aspetti finanziari di competenza dell'Ufficio scrivente, si rappresenta quanto segue.

Articolo 1, comma 2 - L'approdo interpretativo cui perviene il Dipartimento regionale della Funzione pubblica e del Personale sulla base della propria ricostruzione normativa mette in evidenza che il comma in esame "non è suscettibile di determinare alcun inquadramento nella prima fascia, atteso che nessuno dei dirigenti di seconda fascia in servizio ha ricoperto, negli ultimi cinque anni l'incarico di dirigente generale".

Viene, altresì, precisato che la copertura dei posti vacanti, sia per la prima che per la seconda fascia, avverrà nei limiti della disponibilità di risorse assunzionali.

Premesso che tale ultima asserzione, in particolare per quanto concerne la prima fascia andrebbe adeguatamente approfondita, si rappresenta che, sulla base dei contenuti della relazione tecnica integrativa, non emergono oneri.

Articolo 1, commi 6 e 7 - Così come richiesto da questa Ragioneria il Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale ha fornito la quantificazione degli oneri, esplicitando trattamenti diretti ed indiretti a carico dell'Amministrazione e la esatta quantificazione dei risparmi utilizzabili a decorrere dall'anno 2021, dando dimostrazione della copertura finanziaria utilizzabile.

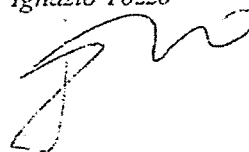
Articolo 1, comma 9 - si concorda con la modifica proposta

Articolo 3 - Parimenti si concorda con la modifica proposta.

In considerazione di quanto precede si esprime parere favorevole sulla base delle indicazioni interpretative e delle relazioni tecniche di accompagnamento formulate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto di cui all'articolo 7 della legge regionale n. 47/1977 e all'articolo 17, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196,

*Il Ragioniere Generale*

*Avv. Ignazio Tozzo*

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ignazio Tozzo', written in a cursive style.

*Regione Siciliana*ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE  
LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
L'ASSESSOREViale Regione Siciliana 2194 - 90135 PALERMO  
telefono 091.7072824- 091.7073230DOCUMENTO  
PERVENUTO  
CON P.E.C.

Prot. n. 71980

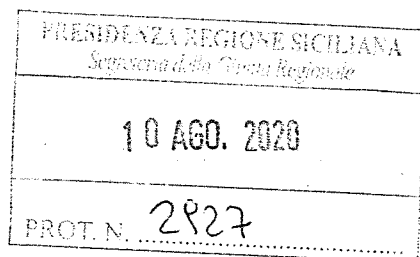
Palermo, 10 agosto 2020

OGGETTO: Schema di disegno di legge "Norme in materia di personale della Regione Siciliana"

Alla Segreteria di Giunta

Al Dipartimento Bilancio e Tesoro  
Ragioneria Generale della RegioneE, p.c. Alla Presidenza della Regione  
Ufficio di Gabinetto

LORO SEDI



Si trasmette, in allegato alla presente, lo schema di disegno di legge indicato in oggetto, con relativa relazione illustrativa e tecnica, per l'approvazione della Giunta di Governo.

La presente fa seguito alla nota prot. n. 65633/2020 indirizzata alla Segreteria di Giunta.

Il nuovo testo (che sostituisce lo schema di cui alla richiamata nota prot. n. 65633/2020) comprende la stesura di un nuovo articolo rubricato "Norme in materia di dirigenza regionale" (art. 1 nella nuova numerazione) e tiene conto dei pareri resi dall'Ufficio Legislativo e Legale della Presidenza della Regione Siciliana con le note prot. n. 13532/2020 e n. 14138/2020, che si allegano.

La presente è, altresì, trasmessa alla Ragioneria Generale della Regione per l'acquisizione del parere di rito.

Si evidenzia che, con esclusione degli articoli nn. 1 e 3, le proposte disposizioni di legge, contenute nello schema di cui si scrive, sono già state oggetto di valutazione positiva da parte della Giunta regionale in sede di approvazione del disegno di legge "Legge di stabilità regionale 2020/2022" (Deliberazione n. 69 del 20 febbraio 2020).

In particolare, fatta salva l'esclusione di cui sopra, le disposizioni oggi inserite nel DDL allegato erano già inserite, nella medesima formulazione, nell'art. 28 del richiamato disegno di legge "Legge di stabilità regionale 2020/2022" approvato con la Deliberazione n. 69/2020: tali disposizioni sono pertanto già passate al vaglio della Ragioneria Generale in indirizzo, ottenendo la relativa bollinatura di rito.

Si chiede l'inserimento dell'odierno DDL all'ordine del giorno della prima seduta utile di Giunta.

L'ASSESSORE

B. Grasso

Documento firmato  
da:  
BERNARDETTE  
FELICE GRASSO  
10 08.2020 08:28  
55 UTC

## Disegno di Legge

### Norme in materia di personale della Regione Siciliana

#### RELAZIONE

##### Articolo 1

Con la presente proposta di legge si intende adeguare l'ordinamento della dirigenza regionale alla disciplina prevista a livello nazionale per i dirigenti dello Stato.

Tali finalità sono esplicitate al comma 1.

Al comma 2 viene determinata la dotazione organica della prima e della seconda fascia dirigenziale. Con tale previsione si anticipano all'entrata in vigore del presente DDL gli effetti delle disposizioni già contenute nell'articolo 49 comma 3 della legge regionale L.R. 7-5-2015 n. 9 che, come è noto, dispone: *“alla data di entrata in vigore della presente legge la dotazione organica del comparto della dirigenza della Regione di cui all'articolo 5 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, è rideterminata in numero di 1.736 unità. Per il quinquennio 2016-2020 tale dotazione organica è annualmente ridotta in numero pari ai soggetti comunque cessati dal servizio nell'anno precedente”*.

La dotazione organica della prima fascia è determinata in numero corrispondente alle attuali strutture di massima dimensione (Dipartimenti ed Uffici equiparati, in atto Autorità di certificazione dei programmi cofinanziati dalla Commissione europea, Ufficio speciale autorità di audit dei programmi cofinanziati dalla Commissione europea e Autorità regionale per l'innovazione tecnologica).

La dotazione organica della seconda fascia è determinata in n. 900 unità. Tale numero è coerente con la dotazione organica già stabilita dalla legge regionale 7 maggio 2015 n. 9 che all'art. 49, comma 3 dispone: *“alla data di entrata in vigore della presente legge la dotazione organica del comparto della dirigenza della Regione di cui all'articolo 5 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, è rideterminata in numero di 1.736 unità. Per il quinquennio 2016-2020 tale dotazione organica è annualmente ridotta in numero pari ai soggetti comunque cessati dal servizio nell'anno precedente”*. Per effetto delle cessazioni dal servizio verificatesi tra il 2016 e il 2019, la dotazione organica è già stata ridotta, per la dirigenza, a 1.113 unità complessivamente (dotazione organica 2020 approvata con delibera della Giunta n. 297/2020); per effetto delle cessazioni già verificatesi dal mese di gennaio 2020 e di quelle programmate fino al prossimo 31 dicembre (pari a circa 200) la dotazione organica si ridurrà quindi ulteriormente fino a tale numero. È vero che tale disposizione, come evidenziato dalla Corte dei Conti nella relazione sul rendiconto generale della Regione Siciliana per l'esercizio finanziario 2018 *“sebbene orientata a conseguire una riduzione lineare delle postazioni dirigenziali, sconta i limiti di una rimodulazione della dotazione organica ex lege che non risponde ad un approccio metodologico, fondato su una preventiva analisi degli effettivi e nuovi fabbisogni scaturenti dalle mutevoli esigenze organizzative e funzionali, ma piuttosto ad una mera graduale contrazione algebrica dell'apparato esistente”*. Tuttavia la disposizione del comma 2 *“fotografa”* la situazione determinatasi in esito al percorso, necessario, di contrazione degli organici e di progressivo allineamento della quota di dirigenti sull'organico complessivo alla media nazionale, come desumibile dal Conto annuale 2017; dall'altro introduce, a regime, la previsione della rimodulazione triennale, con provvedimento amministrativo, della dotazione stessa, in esito appunto alle analisi derivanti dalle esigenze organizzative e dall'attuazione dei complessi di revisione e digitalizzazione delle procedure avviate dal Governo, rinviando alle disposizioni degli articoli 6 e 6 ter

del decreto legislativo 165/2001 e s.m.i..

Il comma 3 introduce una disciplina transitoria per l'accesso alla seconda fascia; tale disposizione si rende necessaria in quanto non ha mai avuto attuazione la disciplina di cui all'articolo 6 della l.r. 10/2000 e s.m.i.

Preliminare all'esame della disposizione in commento è l'esame della peculiare posizione dei dirigenti di terza fascia nell'ordinamento della dirigenza regionale con riguardo alla normativa contrattuale e legislativa di riferimento.

Il ruolo unico della dirigenza regionale, introdotto dall'art. 6 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, è articolato in due fasce, ma il comma 1 del medesimo art. 6 prevede l'istituzione in fase di prima applicazione di una terza fascia dirigenziale.

Con Decreto del Presidente della Regione Siciliana n. 1019 del 11 marzo 2020 sono individuati i dirigenti inseriti nel predetto ruolo unico della dirigenza regionale.

Le funzioni dei dirigenti regionali sono stabilite dagli articoli 7 e 8 della richiamata l.r. n. 10/2000 in funzione della tipologia di incarico ricoperto. I compiti e i poteri che il dirigente è chiamato ad esercitare si distinguono in relazione all'incarico ricoperto. Sicché la l.r. 10/2000 distingue le "funzioni dei dirigenti di strutture di massima dimensione" (art. 7) e "le funzioni de(gli altri - n.d.r.) dirigenti" (art.8).

La qualifica dirigenziale è, dunque, unica fatti salvi i diversi compiti che il dirigente è chiamato a svolgere in funzione dell'incarico che riveste.

Questa disciplina è, peraltro, in linea con la giurisprudenza che nel tempo si è affermata, per la quale, nel lavoro pubblico, «la qualifica dirigenziale non esprime una posizione lavorativa inserita nell'ambito di una carriera e caratterizzata dallo svolgimento di determinate mansioni, bensì esclusivamente l'idoneità professionale del dipendente ...a svolgerle concretamente per effetto del conferimento, a termine, di un incarico dirigenziale» ( Cass. n. 8674/2018).

La legge regionale 3 dicembre 2003 n. 20 disciplina all'art. 11 le modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali senza alcuna esclusione con riguardo alla appartenenza del dirigente alle tre fasce dirigenziali. Il legislatore regionale, ad oggi, non ha previsto una dotazione organica differenziata per fasce dirigenziali.

Nel contratto collettivo di lavoro della dirigenza per il quadriennio giuridico 2002-2005 e per i bienni economici 2002-2003 e 2004-2005 (ad oggi vigente) il trattamento economico dei dirigenti di seconda e terza fascia è indistinto.

Il suddetto CCRL differenzia il trattamento riconosciuto ai dirigenti di prima fascia da quello dei dirigenti di seconda e terza fascia. Per questi ultimi la struttura e gli importi della retribuzione non sono invece differenziati.

A legislazione vigente, il passaggio dalla terza alla seconda fascia non comporta una novazione oggettiva del rapporto di lavoro.

In considerazione delle peculiari disposizioni normative e contrattuali come si sono succedute dopo la l.r. 10/2000, la disposizione prevede il transito dei dirigenti di terza fascia alla seconda fascia nei limiti del 50 per cento dei posti a seguito di procedura selettiva sulla base di titoli e servizi e la formazione di una graduatoria a scorrimento.

La predetta previsione trova giustificazione nella assenza, nella fattispecie in esame, di qualsivoglia variazione della categoria o qualifica di appartenenza (fascia funzionale superiore con accesso ad un nuovo posto di lavoro corrispondente a funzioni più elevate), ingresso in dotazioni organiche diverse da quella di appartenenza ovvero mutamento del trattamento retributivo.

La fattispecie in commento non può pertanto essere riconducibile né alle cc.dd. progressioni verticali, consistenti nel passaggio da una categoria o area all'altra, né a quelle cc.dd. orizzontali, integrate da passaggi meramente economici nell'ambito della stessa categoria: istituti questi ultimi che di norma riguardano il comparto non dirigenziale.

Del resto, nell'ordinamento della dirigenza statale, l'art. 23 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 espressamente regola il transito dalla seconda alla prima fascia subordinandolo alla condizione oggettiva che il dirigente di seconda fascia abbia ricoperto incarichi di direzione di uffici dirigenziali generali o equivalenti per un periodo pari almeno a cinque anni senza essere incorso in ipotesi di responsabilità dirigenziale. Non solo: sempre nell'ordinamento statale, il D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135, come modificato dal D.L. 30 dicembre 2019 n. 162, ha disposto (con l'art. 2, comma 15) che "Fino alla conclusione dei processi di riorganizzazione di cui al presente articolo e comunque non oltre il 31 dicembre 2020 sono sospese le modalità di reclutamento previste dall'articolo 28-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165": in altri termini, da ben otto anni, e fino a tutto il 2020, le modalità di accesso alla prima fascia sono esclusivamente quelle, appena ricordate, del transito diretto dalla seconda alla prima fascia, con le modalità di cui all'articolo 23 prima richiamato.

La previsione di una procedura selettiva interna "per titoli e servizi" nasce quindi dalla scelta di affermare un distinto trattamento alla terza fascia dirigenziale "ad esaurimento" basato sul riconoscimento del profilo attitudinale consolidato e delle esperienze maturate in quasi venti anni dalla emanazione della legge del 2000: si tratta, come già si evidenziava, della stessa scelta compiuta dallo Stato, che da ben otto anni ha sospeso, per la prima fascia, la modalità del concorso pubblico di cui all'articolo 28 bis.

Del resto la Corte dei Conti, nella già citata relazione sul rendiconto generale della Regione per l'esercizio finanziario 2018 ha stigmatizzato la *"risalente e irrisolta problematica della terza fascia dirigenziale, istituita in fase di prima applicazione dall'art. 6 della L.R. n. 10/2000 e che avrebbe dovuto andare ad esaurimento con l'inquadramento in prima e seconda fascia del personale dirigenziale in servizio a seguito di procedura selettiva per titoli ed esami. A distanza di quasi vent'anni questa anomalia ordinamentale permane, con l'effetto distorto di non rinvenire più personale dirigenziale in prima e solo spurte unità in seconda fascia (8 dirigenti) a seguito dei pensionamenti intervenuti, mentre la totalità delle unità dirigenziali risulta inquadrata in terza fascia in distonia con quanto avviene a livello statale e con una palese asimmetria, in molti casi, tra inquadramento giuridico e attribuzione di funzioni e responsabilità"* Si legge ancora nella relazione sul rendiconto, a proposito dell'articolo 4, comma 3 della l.r. 14/2019 che ha avviato il ripristino, sia pure parziale, delle facoltà assunzionali anche per la dirigenza come tale previsione normativa desti *"non poche perplessità..... ma soprattutto per ragioni di ordine giuridico-ordinamentale"*. Ad avviso della Corte dei Conti *"appare infatti assai problematico, allo stato attuale, procedere all'assunzione di nuovo personale dirigenziale senza aver prima posto fine alla situazione di stallo determinata dal mancato superamento della terza fascia dirigenziale che, secondo le previsioni dell'art. 6 della L.R. n. 10 del 2000, doveva essere mantenuta solo in una fase di prima applicazione. Invece la cristallizzazione della terza fascia, a quasi vent'anni dalla sua transitoria previsione, continua a perpetrare una grave distonia rispetto all'ordito normativo della dirigenza pubblica degli altri comparti, cui invece occorrerebbe omogeneizzarsi, dando vita a incancrenite situazioni di palese distonia tra inquadramento e funzioni espletate. In assenza quindi di un auspicabile adeguamento dell'ordinamento della dirigenza a quella statale, tale condizione metterebbe in luce le sue storture in fase applicativa ancor di più al momento dell'immissione in servizio di figure dirigenziali a tempo indeterminato in seno all'organico regionale, il cui inquadramento giuridico all'interno delle fasce vigenti presenta aspetti di significativa criticità. Aderendo infatti alla natura transitoria della terza fascia, sconosciuta nel panorama nazionale, rischia di crearsi il paradosso di unità dirigenziali neo assunte, inquadrare direttamente in seconda fascia, e quindi in posizione prioritaria rispetto all'attribuzione degli incarichi dirigenziali nei confronti della pressochè totalità dei dirigenti attualmente in servizio, collocati in terza fascia, molti dei quali già titolari da anni di incarichi dirigenziali generali o di strutture dirigenziali intermedie, quali aree e servizi. Conseguentemente, nell'accostarsi ad una stagione di ricambio generazionale anche per le figure dirigenziali, non può prioritariamente che darsi attuazione ad una compiuta riforma della dirigenza regionale, più volte*

*annunciata, ma mai realizzata”.*

Il comma 4 prevede il mantenimento della terza fascia dirigenziale ad esaurimento e conferma la vigenza della disposizione contenuta all'art. 11, comma 5, della l.r. n. 20/2003 per la quale la distinzione in fasce non rileva ai fini del conferimento di tutti gli incarichi dirigenziali.

Il comma 5 contiene una clausola di invarianza finanziaria.

Il comma 6 dispone l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 19, commi 5 bis e 6, del decreto legislativo n. 165/2001 a tutte le figure dirigenziali. In atto l'articolo 9, comma 8 e s.m.i della l.r. 10 del 2000 limita la possibilità di applicare le previsioni del comma 6 dell'articolo 19 ai soli incarichi di dirigente generale e non agli ulteriori incarichi dirigenziali.

Il successivo comma 7, al fine di eliminare incertezze interpretative, prevede l'abrogazione espressa, tra l'altro, dell'articolo 9 comma 8 della l.r. 10/2000 la modifica dei riferimenti contenuti nell'articolo 11 della l.r. 20/2003 al citato articolo 9 comma 8. La disposizione proposta, inoltre prevede l'abrogazione espressa anche dei commi 4, 5, 6 e 7 dell'articolo 9 della l.r. 10 del 2000. Infatti sulle materie da essi disciplinate il legislatore regionale era successivamente intervenuto con l'articolo 11 commi 4, 5 e 6 della legge regionale 20 del 2003. Al riguardo - al fine di sgomberare il campo da un equivoco che ha sin qui tratto in inganno molti operatori che, nel tempo e a diverso titolo, si sono occupati della normativa in esame - occorre evidenziare che, secondo i principi vigenti in materia di successione di leggi nel tempo, la disciplina di cui all'art. 11, commi 4, 5 e 6, della L.r. n. 20/2003 ha sostituito, e quindi abrogato, la disciplina di cui all'art. 9, commi 4, 5, 6 e 7 della L.r. n. 10/2000. Si tratta di una abrogazione tacita che, com'è noto, ai sensi dell'art. 15 delle preleggi, opera laddove il legislatore, pur in assenza di abrogazione espressa, disciplina la medesima materia con una nuova normativa incompatibile con quella precedente. Al fine di fugare i predetti dubbi interpretativi appare opportuna l'abrogazione espressa delle norme anzidette, già abrogate tacitamente.

Il comma 8 prevede il ricorso al conferimento di incarichi dirigenziali non generali in applicazione delle disposizioni di cui al comma 7 ( e dunque degli articoli 19 commi 5 bis e 6 del decreto legislativo n. 165/2001) a decorrere dal 2021, con copertura finanziaria sulle facoltà assunzionali di cui all'articolo 4, comma 3 della l.r. 14/2019 e fino al limite del 50% delle stesse. Il citato articolo 4 ha, come è noto, parzialmente ripristinato anche per le figure dirigenziali, le facoltà assunzionali, prevedendo in particolare, che *“a decorrere dall'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui al comma 10 dell'articolo 1 della legge regionale n. 25/2008, l'amministrazione regionale può procedere ad assunzioni di nuovo personale con qualifica dirigenziale a tempo indeterminato, mediante concorso pubblico ai sensi dell'art. 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni, nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa non superiore al 30 per cento per l'anno 2019, al 40 per cento per l'anno 2020 ed al 50 per cento a decorrere dall'anno 2021 di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, escluso quello collocato in quiescenza ai sensi dell'articolo 52, commi 3 e 5 della legge regionale n. 9/2015”.*

I risparmi di spesa derivanti dalle cancellazioni utili ai fini del turnover ai sensi dell'articolo 4 comma 3, sono state stimate nel PTFP 2019/2021 approvato con deliberazione 422/2019, in euro 892.776 per la dirigenza; per il 2021 (oneri riflessi esclusi).

Al riguardo si rappresenta in base alla disposizione contenuta nel comma 7, il ricorso agli incarichi in questione potrà avvenire, a regime, nei limiti percentuali previsti dai commi 5 bis e 6 dell'articolo 19, in caso di scopertura dei relativi posti in organico con le risorse ordinariamente destinate alla remunerazione dei dirigenti. In coerenza con le disposizioni finalizzate al contenimento della spesa per il personale



emanate negli anni in materia di personale il comma in esame limita al 50% delle risorse assunzionali disponibili la facoltà di ricorrere ad incarichi a termine per la copertura di postazioni dirigenziali non generali.

Si ritiene opportuno segnalare che le norme statali che hanno incrementato per singoli ministeri le percentuali di ricorso agli incarichi a termine ex articolo 19 comma 6 del D.Lgs. 165, individuano nelle risorse assunzionali le relative modalità di copertura. Si citano, ad esempio, le seguenti disposizioni: la L. 30 dicembre 2018, n. 145, come modificata dalla L. 27 dicembre 2019, n. 160, ha disposto (con l'art. 1. comma 352) che *"Per le medesime finalità del comma 348 la percentuale stabilita al primo periodo del comma 6 dell'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per gli incarichi di livello dirigenziale non generale da conferire al personale in servizio presso il Ministero dell'economia e delle finanze in possesso di comprovate professionalità tecniche, con oneri a valere sulle facoltà assunzionali del medesimo Ministero, è pari al 12 per cento"*: analoga previsione è contenuta nel D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, che ha disposto (con l'art. 1. comma 6) che *"La percentuale di cui al comma 6 dell'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, può essere elevata dall'8 per cento al 10 per cento, a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione. La percentuale del 30 per cento di cui al comma 6-quater del citato articolo 19 del decreto legislativo n. 165 del 2001 può essere elevata al 38 per cento, a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuno degli enti di ricerca indicati nel predetto comma 6-quater e ferma restando la disciplina ivi prevista"*. Lo stesso DL 162/2019 ha inoltre disposto (con l'art. 22. comma 4) che *"Per le esigenze di cui all'articolo 51, comma 2, lettera b), del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 2019, n. 157, il Consiglio di Stato è autorizzato a conferire, nell'ambito della dotazione organica vigente, a persona dotata di alte competenze informatiche, un incarico dirigenziale di livello generale, in deroga ai limiti percentuali previsti dall'articolo 19, commi 4 e 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Agli oneri di cui al presente comma si fa fronte nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente"*.

Il comma 9 dispone, infine, in ordine all'applicazione dell'articolo in esame agli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n.10.

#### RELAZIONE TECNICA

L'applicazione delle disposizioni contenute all'articolo 1 dell'odierno disegno di legge non determina alcuna variazione sui saldi di finanza pubblica.

Si evidenzia, al riguardo e quanto al comma 3, che il previsto accesso dalla terza alla seconda fascia dirigenziale non determina alcun onere ulteriore a carico del Bilancio regionale.

Il trattamento economico dei dirigenti regionali è stabilito dal Contratto collettivo di lavoro del personale con qualifica dirigenziale della regione siciliana e degli enti di cui all'art. 1 della legge regionale n. 10/2000 per il quadriennio giuridico 2002-2005 e per i bienni economici 2002-2003 e 2004-2005.

Detto CCRL, ad oggi vigente, prevede agli articoli 61 e seguenti un identico trattamento fondamentale ed accessorio per la terza e per la seconda fascia dirigenziale. In particolare, a norma del comma 2 dell'articolo 61, *"a decorrere dal 1 gennaio 2006, a seguito degli incrementi di cui al comma 1, il trattamento economico fondamentale viene così rideterminato:*

*1) ai dirigenti di I fascia e ai dirigenti preposti ai Dipartimenti Regionali o ad analoghe strutture di massima dimensione, per il periodo in cui espletano le funzioni, compete il seguente trattamento economico fondamentale su base annua:*

*a) stipendio tabellare € 51.759,00 e I.I.S., per dodici mensilità;*

*b) retribuzione individuale di anzianità, comprendente ogni ulteriore elemento fisso della retribuzione, ove acquisito e spettante in applicazione dei precedenti contratti collettivi;*

*c) retribuzione di posizione prevista dall'art. 15 nr. 1 e 2 del D.P.Reg. n. 26/99 pari a € 36.152,00;*

d)  *tredicesima mensilità:*

*Il) ai dirigenti di II e III fascia compete il seguente trattamento economico fondamentale su base annua, comprensivo della 13ª mensilità:*

*a) stipendio tabellare: € 41.807,00.*

*b) retribuzione individuale di anzianità, comprendente ogni ulteriore elemento fisso della retribuzione, ove acquisito e spettante in applicazione dei previgenti contratti collettivi;*

*c) retribuzione di posizione parte fissa: € 7.747,00".*

Identico trattamento per la II e la III fascia prevede anche l'ipotesi di contratto per il triennio 2016/2018 recentemente siglato dall'ARAN e dalle OO.SS., in fase di approvazione definitiva, con la conseguenza che l'accesso dalla terza alla seconda fascia dirigenziale non determina alcun incremento retributivo. Nella ipotesi prevista di transito alla seconda fascia dirigenziale nei limiti del 50% della relativa dotazione organica il costo delle retribuzioni a carico del Bilancio regionale rimarrà pertanto inalterato.

Come già anticipato nella relazione illustrativa che precede, al comma 6 è contenuta la clausola di invarianza finanziaria, che trova fondamento nella predetta identica disciplina del trattamento economico dei dirigenti di seconda e terza fascia del Ruolo unico della Regione Siciliana.

Il comma 6 definisce il limite finanziario cui soggiace la prevista possibilità di fare ricorso alle procedure di cui all'art. 9, commi 5 bis e 6 del d.lgs. n. 165/2001.

Tale limite è fissato nella misura del 50% delle risorse assunzionali di cui all'art. 4 della l.r. 14/2019.

Tali risorse, come espressamente previsto nel richiamato art. 4 (comma 3) corrispondono  *"ad una spesa non superiore al 30 per cento per l'anno 2019, al 40 per cento per l'anno 2020 ed al 50 per cento a decorrere dall'anno 2021 di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, escluso quello collocato in quiescenza ai sensi dell'articolo 52, commi 3 e 5, della legge regionale n. 9/2015"*.

La disposizione, pertanto, non determina alcun onere a carico del Bilancio regionale, diverso o ulteriore.

## Articolo 2

Il Consiglio dei Ministri in data 3 ottobre 2019 ha deliberato di impugnare tra gli altri l'articolo 7, comma 2, della legge regionale n. 14/2019 che con la presente proposta si intende abrogare, prevedendone la sostituzione con altra disposizione che di seguito si illustra.

L'impugnativa del richiamato art. 7, comma 2, è affidata sostanzialmente a due motivi: in base al primo motivo, la norma avrebbe introdotto una  *"deroga al regime ordinario dei requisiti di accesso"*.

Invero la norma impugnata non ha introdotto una deroga generalizzata ai requisiti di pensione, ma ha solo introdotto, mutuando una previsione contenuta nel D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, una sospensione degli incrementi alla speranza di vita destinata ai  *soli* dipendenti che nei termini previsti hanno già presentato istanza di collocamento a riposo ai sensi del predetto art. 52. Al fine, tuttavia, di superare ogni rilievo sulla paventata deroga ai regimi ordinari di pensione si propone la disposizione sopra riportata.

La norma proposta stabilisce che i dipendenti di cui all'art. 52, comma 5, della l.r. n. 9/2015 sono posti in quiescenza al termine del periodo necessario a maturare i requisiti di pensione, previsti dalla medesima norma, comprensivi degli incrementi della speranza di vita e comunque non oltre il 31 maggio 2020.

## RELAZIONE TECNICA

Dall'applicazione della disposizione in argomento non discende alcun incremento di spesa sul bilancio della Regione Siciliana, consentendo di superare l'ulteriore rilievo, peraltro infondato, mosso dal Consiglio dei Ministri in sede di impugnativa dell'articolo 7, comma 2, della legge regionale n. 14/2019, che con la presente disposizione si intende sostituire.

La norma si applica ai soli dipendenti (398 unità) che hanno già presentato istanza di collocamento in quiescenza ai sensi dell'art. 52 della Legge Regionale 7 maggio 2015 n. 9, nei termini di decadenza previsti dalla legge stessa, e che per effetto della norma proposta saranno posti in quiescenza comunque non oltre il 31/05/2021.

Si osserva al riguardo che, per le ordinarie regole che presiedono il calcolo delle pensioni e per l'ulteriore limite (in senso riduttivo) previsto dall'art. 52 della l.r. n. 9/2015<sup>1</sup>, il costo del trattamento di pensione è inferiore al costo del trattamento stipendiale (comprensivo di emolumenti accessori e oneri a carico dell'amministrazione) in ipotesi di mantenimento in servizio del medesimo personale.

In particolare, consentendo il collocamento in quiescenza si avrà una minor spesa di € 11.519.716,65 annui stimata come segue:

	Unità	Stipendio medio*	Risparmi su stipendi	Risparmi su oneri	Totale risparmi
Personale contratto 1-	306	42.647,72	-----	4.950.599,16	4.950.599,16
Personale contratto 2	92	51.636,63	4.750.570,37	1.818.547,12	6.569.117,49
Totale economie			4.750.570,37	6.769.146,28	11.519.716,65

\*Lo stipendio medio è stato calcolato come media delle retribuzioni effettive del personale interessato-

La tabella che precede tiene conto della diversa disciplina cui soggiace il trattamento di pensione dei dipendenti regionali.

Le pensioni del personale identificato con la locuzione "contratto 1" sono a carico del Bilancio regionale; mentre per il restante personale appartenente al c.d. "contratto 2" le pensioni sono a carico del Fondo Pensioni Sicilia, con la conseguenza che con il collocamento a riposo si determina un risparmio pieno. Viene inoltre in evidenza la disposizione contenuta all'art. 4 della l.r. 14/2019. La stessa legge, che contiene l'art. 7 impugnato, autorizza, in deroga alle norme che dal 2008 avevano previsto il divieto di assunzioni, il reclutamento di nuovo personale in misura percentuale progressiva rispetto alla spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, *escluso quello collocato in quiescenza ai sensi dell'articolo 52, commi 3 e 5, della legge regionale n. 9/2015*.

Ne consegue che i risparmi derivanti dai collocamenti in quiescenza anticipati di cui all'art. 52 sopra citato (ovvero quelli interessati dalla disposizione impugnata) non generano risorse assunzionali.

La prevista esclusione dei collocamenti in quiescenza ex art. 52 citato determina esclusivamente minori oneri a carico del Bilancio regionale che derivano

### Art. 3

La disposizione che si propone ha lo scopo di subordinare al consenso dell'interessato la possibilità, prevista dal comma 7 dell'art. 52 della l.r. 9/2015, "*di contingentare...la fuoriuscita dei dipendenti regionali*" che hanno fatto istanza di collocamento anticipato in quiescenza. Il citato comma 7, nel testo vigente, consente all'Amministrazione di disporre d'ufficio il collocamento a riposo entro un anno dalla

<sup>1</sup> Ai sensi dell'art. 52 della l.r. n. 9/2015 comma 1 il trattamento di pensione anticipato ivi previsto "*non può in ogni caso superare il novanta per cento della media delle retribuzioni degli ultimi cinque anni per coloro che maturano i requisiti entro il 31 dicembre 2016 e dell'ottantacinque per cento per coloro che maturano i requisiti dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2020*".

maturazione dei requisiti. L'applicazione di detta norma nell'anno corrente può determinare lo spostamento della data di cancellazione dal ruolo all'anno 2021. In tale ipotesi il dipendente interessato si troverebbe, quanto al trattamento di pensione spettante, assoggettato ad un sistema di calcolo diverso rispetto a quello applicato nel 2020. Ed infatti le disposizioni transitorie contenute nel richiamato art. 52, hanno efficacia fino al 31 dicembre 2020, mentre dal 1° gennaio 2021 trova applicazione il diverso calcolo del trattamento di pensione introdotto dall'art. 51 *"effettuato in base alle norme relative agli impiegati civili dello Stato"* e dunque inferiore in termini di importo riconoscibile.

#### RELAZIONE TECNICA

Dall'applicazione della disposizione in commento non derivano oneri ulteriori a carico del bilancio regionale.

La possibilità di contingentare la fuoriuscita dei dipendenti che hanno fatto istanza per accedere al collocamento a riposo previsto dalla l.r. n. 9/2015, sia essa esercitata per disposizione d'ufficio o con il consenso del personale, non muta l'assetto - anche sotto il profilo finanziario - delle disposizioni introdotte dalla medesima l.r. n. 9/2015.

#### Art. 4

Con la proposta di cui al comma 1 si intende prevedere che le cessazioni dal servizio disposte a seguito dell'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 7, comma 1, della l.r. n. 14/2019 (quota 100) non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni previste dalla stessa l.r. 14/2019 all'articolo 4, commi 1 e 2.

La disposizione in esame è necessaria al fine di superare i rilievi di illegittimità costituzionale sollevati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri che ha impugnato il richiamato art. 7, comma 1, per violazione dell'obbligo di copertura finanziaria delle leggi di spesa posto dall'art. 81 della Costituzione.

Dalla proposta esclusione delle cessazioni per "quota 100" dai limiti e risparmi di spesa che consentono di procedere a nuove assunzioni, ne deriva l'assenza di oneri a carico del bilancio della Regione: semmai si registrerebbe un risparmio derivante dal minore costo del trattamento di pensione rispetto al trattamento stipendiale (cui si aggiunge quello accessorio) da corrispondere al dipendente mantenuto in servizio.

È inoltre previsto che il divieto prescritto dall'art. 4, commi 2 e 3, della l.r. n. 14/2019 (nel testo ad oggi vigente) di aggiungere al budget assunzionale i risparmi derivanti dal "pre pensionamento" vale limitatamente al periodo di tempo necessario al raggiungimento dei requisiti per il collocamento ordinario in pensione. Tale ultima previsione trova corrispondenza in analogo norma dello stato contenuta all'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012; norma quest'ultima ad oggi vigente ed applicata, tra gli altri, dagli enti locali siciliani (rif. Deliberazione n. 123 /2019/PAR della Corte dei conti Sezione di controllo per la Regione siciliana).

Infine al comma 2 si intende prevedere la possibilità di cumulo delle capacità assunzionali di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 14 della l.r. n. 14/2019 fermo restando il rispetto dei vincoli previsti dalla vigente legislazione, cui la medesima proposta fa espresso riferimento.

#### RELAZIONE TECNICA

Dall'applicazione delle disposizioni contenute nell'articolo in esame non derivano oneri a carico del Bilancio regionale.

In particolare la disposizione che prevede l'esclusione delle cessazioni per "Quota 100" dal calcolo delle risorse assunzionali determina un minore costo a carico del Bilancio regionale.

Tale minore costo:

- quanto al personale con trattamento di pensione a carico del bilancio regionale (c.d. contratto 1) corrisponde agli oneri previdenziali non più dovuti per i dipendenti collocati a riposo;<sup>2</sup>
- quanto al personale con trattamento di pensione a carico del Fondo Pensioni Sicilia (c.d. contratto 2) corrisponde all'intero trattamento economico non più erogato a seguito del collocamento a riposo dei dipendenti interessati.

Si riporta a titolo di esempio il calcolo dei risparmi calcolati sui sei dipendenti che hanno presentato istanza e che maturano il requisito entro il prossimo 31 maggio 2021:

	Unità	Stipendio medio*	Risparmi su stipendi	Risparmi su oneri	Totale risparmi
Personale contratto 1-	3	42.282,67	-----	48.370,40	48.370,40
Personale contratto 2	3	60.630,96	181.892,88	69.810,65	251.703,53
Totale economie			181.892,88	118.181,05	300.073,93

\*Lo stipendio medio è stato calcolato come media delle retribuzioni effettive del personale che ha presentato istanza.

La ulteriore disposizione - pure contenuta nell'art. 4 in esame - che prevede il recupero di facoltà assunzionali "al raggiungimento (ndr. da parte del personale interessato) dei requisiti previsti dall'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, e successive modifiche ed integrazioni", non determina oneri ulteriori a carico del Bilancio regionale in considerazione dei limiti di spesa previsti dalla stessa norma per le assunzioni autorizzate.

L'art. 4 della l.r. 14/2019 ha infatti limitato le facoltà assunzioni ai soli risparmi di spesa che derivano dai collocamenti a riposo utilizzabili per il calcolo delle facoltà assunzionali, con ciò escludendo ogni onere ulteriore per il bilancio regionale.

#### Art. 5

Sulla indennità di buonuscita spettante ai dipendenti destinatari delle disposizioni sul trattamento di pensione anticipato di cui all'art. 52 della l.r. n. 9/2015 si sono succeduti nel tempo diversi interventi legislativi.

In particolare la l.r. n. 12/2015 aveva stabilito che il trattamento di buonuscita andava corrisposto con decorrenza dalla data in cui il dipendente (collocato in pensione anticipatamente) maturerebbe il diritto a pensione con i requisiti ordinari previsti dal d.l. n. 201/2011 (c.d. legge Fornero).

Successivamente la l.r. n. 8/2018 (art. 22, comma 4), intervenuta a modifica, aveva invece stabilito una diversa decorrenza.

La norma del 2018 prevedeva l'applicazione delle disposizioni contenute ai commi 484 e 485 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2013, n. 147, ovvero in sintesi liquidazione del trattamento dovuto dopo dodici mesi dalla cessazione dal servizio con pagamento in una unica soluzione ovvero due o tre rate in relazione all'importo del medesimo trattamento.

<sup>2</sup> Si evidenzia che ai sensi dell'art. 51, comma 3, della l.r. 9/2015 " In ogni caso il trattamento pensionistico complessivo annuo lordo non può superare l'ottantacinque per cento della media dei trattamenti stipendiali complessivi degli ultimi cinque anni."

Su tale ultima norma la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha sollevato dubbi di legittimità costituzionale per le seguenti motivazioni: "Il comma 4 dell'art. 22 [. ..] comporta maggiori oneri previdenziali e maggiori oneri per la finanza pubblica non quantificati né coperti, in quanto consente l'anticipazione della buonuscita anche con riferimento a soggetti già andati in pensione (e in attesa della liquidazione) in contrasto con L'art. 81. terzo comma, della Costituzione".

Tali rilievi hanno indotto il legislatore regionale ad abrogare l'art. 22, comma 4 della l.r. n. 8/2018. Il riferimento è all'art. 1 della l.r. n. 16/2018 che, al comma 1, testualmente recita: "Gli articoli 17, 22 commi 3 e 4, 23 e 82 della legge regionale 8 maggio 2018, n. 8 sono abrogati".

In considerazione di tali cennati plurimi interventi normativi, modificati e abrogativi, è necessario fare chiarezza sulle norme che regolano il trattamento di buonuscita spettante ai dipendenti destinatari delle disposizioni sul trattamento di pensione anticipato di cui all'art. 52 della l.r. n. 9/2015.

Tali norme non possono che essere quelle già contenute nella l.r. n. 12/2015, passata indenne al vaglio di legittimità costituzionale del Governo nazionale, di cui con la presente proposta di legge viene affermata la vigenza.

#### RELAZIONE TECNICA

La norma, come già detto nella relazione illustrativa, ha il solo fine di fare chiarezza rispetto ai plurimi interventi normativi che si sono succeduti, riportando la disciplina sull'indennità di buonuscita dei dipendenti collocati a riposo ex art. 52 più volte citato a quella già prevista dalla l.r. 12/2015 senza che ciò determini oneri ulteriori o diversi da quelli già considerati.

IL DIRIGENTE GENERALE

*Macedonia*