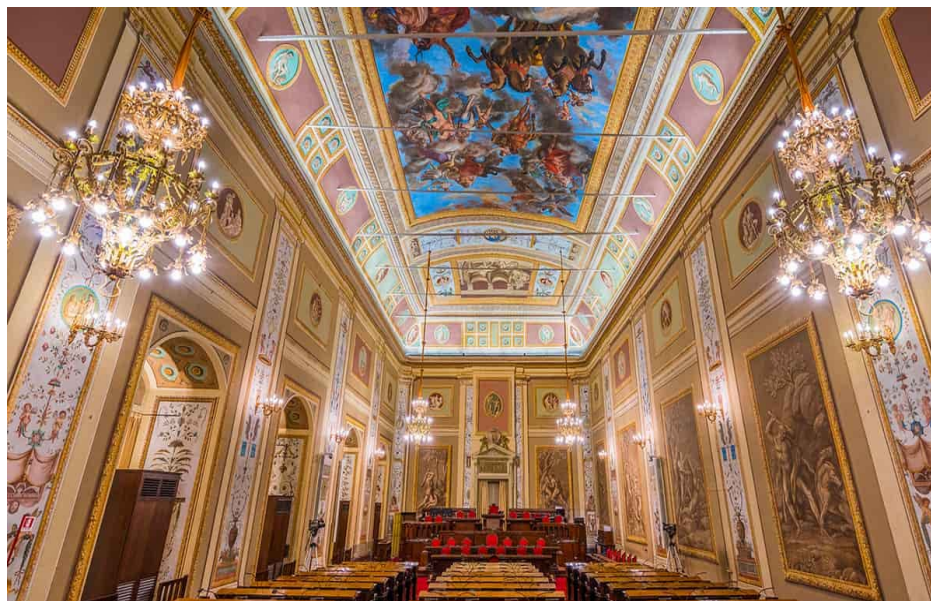




Repubblica Italiana  
Assemblea Regionale Siciliana



Dossier sui disegni di legge

DDL N. 779

“Ordinamento della dirigenza nell'Amministrazione regionale. Modifiche alla legge regionale 15 maggio 2000 n. 10”

Documento n. 7 - 2024

Servizio Studi  
XVIII Legislatura - dicembre 2024



Servizio Studi

Copia per uso interno

I documenti possono essere richiesti alla segreteria del Servizio:  
tel. 091 705 4752 - fax 091 705 4371 - mail [serviziostudi@ars.sicilia.it](mailto:serviziostudi@ars.sicilia.it)

---

I testi degli Uffici e dei Servizi dell'Assemblea regionale siciliana sono destinati alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei Parlamentari. L'Assemblea regionale siciliana declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini estranei e non consentiti dalla legge.

# Indice

SCHEDA INFORMATIVA .....	4
PREMESSA .....	5
CORNICE COSTITUZIONALE – QUADRO DELLE COMPETENZE .....	5
L’EVOLUZIONE NORMATIVA RELATIVA ALLA DIRIGENZA REGIONALE .....	7
LA RIFORMA DELLA DIRIGENZA REGIONALE NEI PIÙ RECENTI ACCORDI TRA LO STATO E LA REGIONE SICILIANA .....	10
SCHEDE DI LETTURA .....	12
ART. 1 .....	13
COMMI 1 E 2 .....	13
COMMA 3 .....	15
COMMI 4 E 5 .....	17
COMMA 6 .....	17
COMMA 7 .....	19
COMMA 8 .....	21
ART. 2 .....	21
ART. 3 .....	24
COMMI 1 E 2 .....	24
COMMA 3 - INCARICHI DI DIRIGENTE GENERALE DI STRUTTURE DI MASSIMA DIMENSIONE O EQUIPARATE .....	25
COMMA 4 - INCARICHI DI DIRIGENTE DI STRUTTURE INTERMEDIE E DI UNITÀ OPERATIVE .....	26
COMMA 5 .....	27
COMMA 6 .....	27
COMMA 7 .....	28
COMMA 8 .....	28
COMMA 9 .....	29
ART. 4 .....	30
ART. 5 .....	33
COMMA 1 .....	33
COMMA 2 .....	34
COMMA 3 .....	34
ART. 6 .....	35

## SCHEMA INFORMATIVA

Numero	779
Titolo	Ordinamento della dirigenza nell'amministrazione regionale. Modifiche alla legge regionale 15 maggio 2000 n. 10
Iniziativa	Governativa
Settore di intervento	Amministrazione regionale
Numero di articoli	6
Commissione competente	I – Affari Istituzionali
Commissione per il parere	

## **Premessa**

### **Cornice costituzionale – quadro delle competenze**

Il disegno di legge n. 779 in esame, di iniziativa del Governo regionale, consta di sette articoli, compresa la norma di entrata in vigore e disciplina la riforma dell'ordinamento della dirigenza regionale, anche attraverso la modifica di alcune disposizioni della legge regionale n. 10 del 2000 recante, tra l'altro, "norme sulla dirigenza e sui rapporti di impiego e di lavoro alle dipendenze della Regione siciliana".

La Regione Siciliana, com'è noto, ai sensi dell'articolo 14, comma 1, lettera q) ha potestà legislativa esclusiva in tema di "stato giuridico ed economico degli impiegati e funzionari della Regione, in ogni caso non inferiore a quello del personale dello Stato". L'esercizio delle competenze legislative esclusive, anche nella suddetta materia, deve comunque esplicarsi nel rispetto dei limiti di cui all'art. 117, comma 1, Cost. (Costituzione, vincoli derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea e obblighi internazionali), nonché nel rispetto della normativa statale espressiva delle norme fondamentali delle riforme economico sociali della Repubblica e dei principi generali dell'ordinamento giuridico (limite ormai ritenuto dalla giurisprudenza costituzionale pacificamente applicabile alla Sicilia al pari delle altre Regioni speciali con riguardo alle materie di competenza esclusiva di cui agli artt. 14 e 15 St. (*ex multis*, Corte cost., sent. n. 263 del 2016).

Ai suddetti limiti si aggiungono anche quelli derivanti dall'esercizio delle competenze legislative esclusive statali a carattere c.d. "trasversale" che sono idonee ad imporsi anche nei riguardi delle competenze esclusive delle Regioni speciali.

Come costantemente affermato dalla giurisprudenza della Corte Costituzionale (da ultimo, sentenze n. 146, n. 138 e n. 10 del 2019; n. 16 del 2020) la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici, ivi inclusi i profili del trattamento economico (inteso nel suo complesso, senza alcuna limitazione a quello fondamentale) e della relativa classificazione (sentenza n. 213 del 2012), rientra nella materia di carattere c.d. "trasversale" o "finalistico" «ordinamento civile», che spetta in via esclusiva al legislatore

nazionale. A seguito della sua privatizzazione, tale rapporto di lavoro è disciplinato dalle disposizioni del codice civile e dalla contrattazione collettiva, come espressamente previsto dall'art. 2 del D.lgs. n. 165 del 2001 (T.U. del pubblico impiego).

Compete, dunque, unicamente al legislatore statale anche la disciplina del trattamento giuridico ed economico dei dipendenti regionali (*ex multis*, sentenze n. 175 e n. 160 del 2017, n. 257 del 2016), ai sensi dell'art. 1, comma 2, T.U. pubblico impiego. Anche per questo personale, quindi, il rapporto di impiego è regolato dalla legge dello Stato e, in virtù del rinvio da questa operato, dalla contrattazione collettiva (così, ancora, le sentenze n. 146 e n. 138 del 2019).

Proprio a seguito della privatizzazione del pubblico impiego, per la Consulta i principi fissati dalla legge statale in materia «costituiscono tipici limiti di diritto privato, fondati sull'esigenza, connessa al precetto costituzionale di eguaglianza, di garantire l'uniformità nel territorio nazionale delle regole fondamentali di diritto che disciplinano i rapporti fra privati e, come tali, si impongono anche alle Regioni a statuto speciale [...]» (sentenza n. 16 del 2020 e n. 154 del 2019; nello stesso senso, sentenze n. 232 e n. 81 del 2019, n. 234 del 2017, n. 225 e n. 77 del 2013).

Inoltre, i principi desumibili dal D.lgs. n. 165 del 2001 costituiscono norme fondamentali di riforma economico-sociale della Repubblica, in forza dell'auto-qualificazione recata in tal senso dall'articolo 1, comma 3, del medesimo Testo Unico. Come tali, essi si impongono al rispetto del legislatore delle Regioni speciali e delle Province autonome come confermato dalla ormai costante giurisprudenza del giudice delle leggi (in tal senso, sentenze n. 93 del 2019, n. 201 e n. 178 del 2018; n. 16 del 2020; n. 255 del 2022) senza che al riguardo possa invocarsi la competenza esclusiva delle Regioni e Province predette in tema di status giuridico ed economico del proprio personale.

## **L'evoluzione normativa relativa alla dirigenza regionale**

La normativa che attualmente disciplina lo statuto fondamentale della dirigenza regionale è contenuta nella **legge regionale 15 maggio 2000 n. 10** che, all'art. 6, **primo comma**, stabilisce che *“nell'Amministrazione regionale [...] la dirigenza è ordinata in un unico ruolo articolato in due fasce, in relazione al livello di professionalità e di responsabilità. La distinzione in fasce ha rilievo agli effetti del trattamento economico ed ai fini del conferimento degli incarichi dirigenziali. Nella prima applicazione della presente legge è altresì istituita una terza fascia in cui è inquadrato il personale con la qualifica di dirigente amministrativo e tecnico o equiparato ai sensi della normativa previgente in servizio alla data di entrata in vigore della presente legge”*.

**Il comma 3 del medesimo articolo 6 prevede che “alla seconda fascia del ruolo unico dirigenziale si accede con le modalità previste dall'articolo 28 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modifiche ed integrazioni”, oggi sostituito dall'articolo 28 del D.lgs. n. 165 del 2001, ossia tramite concorso pubblico.**

I successivi artt. 7 e 8 della medesima legge definiscono rispettivamente le funzioni dei dirigenti di strutture di massima direzione e delle altre strutture.

L'articolo 9, oggetto di apposita riscrittura da parte del DDL in esame, regola le modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali prevedendo al comma 4 le modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali generali e al comma 5 quelle di conferimento degli altri incarichi dirigenziali.

**Il legislatore regionale è successivamente intervenuto sulla disciplina della dirigenza con la legge regionale n. 20 del 2003, il cui art. 11 reca “Misure urgenti per la funzionalità dell'Amministrazione regionale “.**

Il comma 3 del suddetto articolo 11, mai attuato, **prevedeva** con le modalità previste dal comma 5 dell'articolo 6 della legge regionale n. 10 del 2000, ossia **previo espletamento dei concorsi pubblici, da effettuarsi entro il 31 dicembre 2006, il graduale passaggio dei dirigenti di terza fascia nella seconda e nella prima fascia.**

Il comma 4 del suddetto articolo 11 prevede che **l'incarico di dirigente generale possa essere conferito ai dirigenti di prima fascia o a soggetti esterni** nel limite del 5% secondo le previsioni del comma 6 dell'articolo 19 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, ora sostituito dall'articolo 19 del D.lgs. n. 165 del 2001.

Il comma 5 dell'articolo 11, invece, prevede che **l'incarico di dirigente generale possa essere, altresì, conferito a dirigenti dell'amministrazione regionale purché**, in tal caso, gli stessi siano **in possesso di una serie di titoli** (la laurea), **requisiti** di anzianità (sette anni nella qualifica dirigenziale) e requisiti di carattere professionale culturale e di esperienza.

La norma in questione è stata promulgata con l'eliminazione **dell'inciso "appartenenti alle altre due fasce"** (diverse dalla prima), **quali possibili destinatari** degli incarichi, **omesso a seguito dell'impugnativa del Commissario dello Stato** davanti alla Corte costituzionale. La Corte, in ragione della predetta promulgazione parziale, ha poi dichiarato la cessazione della materia del contendere con l'ordinanza n. 131 del 2004.

Si rammenta che la disposizione in parola è stata impugnata dal Commissario dello Stato in quanto **avrebbe consentito**, in violazione dell'articolo 97 della Costituzione, **il conferimento delle funzioni di dirigente generale anche ai dirigenti appartenenti alla terza fascia** che, prima dell'entrata in vigore della legge regionale n. 10 del 2000, svolgevano funzioni direttive e non dirigenziali, **"senza alcuna verifica delle loro capacità professionali ed attitudinali in relazione al nuovo incarico"**.

**In base alla normativa vigente, quindi, all'incarico di dirigente generale possono quindi accedere solo dirigenti di prima fascia, nonché "persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione"** che abbiano un'esperienza quinquennale in funzioni dirigenziali o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica; può essere, altresì, conferito a dirigenti dell'amministrazione regionale in possesso di laurea, con una anzianità di servizio di sette anni, con adeguata formazione professionale e attitudini a svolgere funzioni dirigenziali.



Gli altri incarichi dirigenziali sono conferibili ai dirigenti di prima, seconda e terza fascia.

Detto ciò, **la Corte dei conti si è più volte pronunciata sull'assetto della dirigenza regionale** affermando che «*La terza fascia dirigenziale, che avrebbe dovuto avere natura transitoria, in fase di prima applicazione, continua a costituire un'anomalia nel panorama ordinamentale della dirigenza pubblica, nonostante l'art. 11, comma 3, della L.R. n. 20 del 2003 avesse individuato il termine del 31 dicembre 2006, per l'espletamento dei concorsi che consentissero un graduale transito nella seconda e nella prima fascia, "nell'ambito di un processo di progressivo adeguamento al vigente ordinamento statale". In realtà tali procedure concorsuali non sono mai state bandite, contribuendo all'incancrenirsi dello status di precarietà della dirigenza pubblica regionale, con conseguenti riflessi negativi sulla gestione delle risorse e sull'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa. Nell'attuale situazione di permanente stallo, che ha condotto all'attribuzione di tutti gli incarichi di vertice delle strutture di massima dimensione a dirigenti collocati in terza fascia, una riforma della dirigenza non è più differibile, con un percorso che vada nel senso dell'omologazione tra la disciplina della dirigenza regionale e quella della dirigenza delle Amministrazioni centrali statali*» (SS.RR., **Relazione sul rendiconto della Regione siciliana es. 2018**, pag. 445-446)

Ancora, sempre secondo la Corte dei conti, «*La situazione attuale [della dirigenza regionale] si caratterizza, da una parte, per il perdurare dell'assetto teoricamente provvisorio ad oltre un ventennio dell'introduzione della normativa che limitava l'operatività della terza fascia alla fase di prima applicazione della legge, e, dall'altra, per lo svuotamento dei ruoli delle altre due fasce, a causa del collocamento in quiescenza di coloro che vi appartenevano in assenza di turn over.*» (SS.RR., **Relazione sul rendiconto della Regione siciliana es. 2021, Volume II, p. 187**).

## **La riforma della dirigenza regionale nei più recenti accordi tra lo Stato e la Regione Siciliana**

Il contenimento dei costi dell'apparato amministrativo della Regione e **la riforma della dirigenza regionale hanno formato oggetto dei più recenti accordi tra lo Stato e la Regione rientrando tra le diverse riforme e condizioni che la Regione si è impegnata a realizzare** in via legislativa o amministrativa a fronte della concessione, da parte dello Stato, di più favorevoli condizioni per il ripiano decennale del disavanzo finanziario non recuperato rispetto a quelle ordinariamente previste dall'articolo 42 del D.lgs. n. 118 del 2011. **Il primo accordo del 16 gennaio 2021 è stato poi aggiornato dal successivo accordo del 16 ottobre 2023.**

### **ACCORDO 16 GENNAIO 2021**

**Lettera e)** riduzione significativa degli uffici dirigenziale; riorganizzazione e snellimento della struttura amministrativa della Regione mediante la razionalizzazione dell'impiego delle dotazioni organiche, l'accorpamento degli uffici e la gestione unitaria dei servizi; contenimento della spesa del personale in servizio, al netto delle spese per i rinnovi contrattuali nei limiti minimi di quelli previsti per il medesimo periodo a livello nazionale, e del personale in quiescenza. Con riferimento a tale ultimo aspetto, l'impegno assunto dalla Regione in materia di spese per il personale sembrava determinare una limitazione del turn over.

**Lettera j)** recepimento dei principi in materia di dirigenza pubblica, già applicati in via ordinaria dalle comparabili amministrazioni pubbliche per funzioni espletate di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e s.m.i., al fine di semplificare ed efficientare le modalità di attribuzione degli incarichi eliminando le distinzioni tra la prima e la seconda fascia dei dirigenti di ruolo, **superare la terza fascia dirigenziale avente natura transitoria con l'inquadramento nell'istituenda unica fascia dirigenziale, agli esiti di una procedura selettiva per titoli ed esami**, e di rendere rilevanti gli esiti della valutazione ai fini del percorso di carriera e della corresponsione del trattamento economico, **con espresso divieto a regime di inquadramenti automatici o per mezzo di concorsi riservati per l'accesso alla dirigenza e come obiettivo prioritario la riduzione del numero complessivo delle posizioni dirigenziali di ogni livello.**

**ACCORDO DEL 16 OTTOBRE 2023**

**Punto 10** Fermo restando il contenimento della spesa di personale, al netto dei rinnovi contrattuali nei limiti previsti per il medesimo periodo a livello nazionale, incluso il trattamento accessorio, le assunzioni di **personale del comparto non dirigenziale** sono effettuate sulla base della regola del **turn over al centoventicinque per cento delle cessazioni dal servizio** verificatesi nell'anno precedente per il triennio 2023-2025, e al cento per cento a decorrere dall'anno 2026. **Per il personale con qualifica dirigenziale** le assunzioni sono effettuate sulla base della regola del **turn over al centoventicinque per cento** delle cessazioni dal servizio verificatesi nell'anno precedente per il **biennio 2023-2024**, e al cento per cento a decorrere dall'anno 2025.

## **SCHEDE DI LETTURA**

Art. 1.  
*Ordinamento della dirigenza*

**Commi 1 e 2**

Si prevede che la dirigenza dell'amministrazione regionale sia ordinata in **un'unica qualifica dirigenziale e che il ruolo unico**, già previsto articolo 6 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, venga **articolato in aree di competenza** con decreto del Presidente della Regione, previa delibera della Giunta regionale, su proposta dell'Assessore per le Autonomie locali e la funzione pubblica.

La disposizione in parola opera una significativa riforma dell'organizzazione della dirigenza regionale prevedendo che il **ruolo unico** della dirigenza sia articolato in un'unica qualifica dirigenziale **in luogo delle attuali due fasce a regime e una terza fascia di carattere transitorio**.

La previsione è coerente con l'impegno previsto alla lettera j) dell'accordo Stato-Regione del 16 gennaio 2021 ove si prevede di eliminare le distinzioni tra la prima e la seconda fascia dei dirigenti di ruolo, superare la terza fascia dirigenziale avente natura transitoria con l'inquadramento nell'istituenda unica fascia dirigenziale.

Si segnala che **presso le amministrazioni statali**, ai sensi dell'articolo 23 del T.U. del pubblico impiego, è istituito un ruolo dei dirigenti, che si articola nella prima e nella seconda fascia, nel cui ambito sono definite apposite sezioni in modo da garantire la eventuale specificità tecnica.

Si segnala, inoltre, che **presso le altre Regioni speciali** sono presenti discipline tra loro differenti. Infatti, la Regione autonoma Valle D'Aosta (L.R. 23 luglio 2010, n. 22, artt da 16 a 29) e la Provincia Autonoma di Bolzano (L.P. 21 luglio 2022, n. 6, artt. 1-2)

hanno adottato un modello di dirigenza articolato su **due livelli o fasce** dirigenziali, **mentre le restanti** Regioni speciali hanno prescelto il modello del **ruolo unico articolato in un'unica fascia** dirigenziale.

La disciplina in esame prevede, altresì, che **il ruolo unico venga articolato per aree di competenza demandando detta disciplina ad un decreto del Presidente della Regione previa delibera di Giunta e su proposta dell'Assessore per le autonomie e la funzione pubblica**. Si tratta di una previsione che non si discosta nella sostanza da quanto già previsto dal **vigente articolo 6, comma 2, della legge regionale n. 10 del 2000** che, tuttavia, **più correttamente, demanda a un regolamento**: “Con regolamento da emanarsi entro centoventi giorni dall'entrata in vigore della presente legge sono disciplinate le modalità di costituzione e tenuta del ruolo unico articolato in modo da garantire la necessaria specificità tecnica e/o professionale anche ai fini dell'attribuzione degli incarichi in relazione alle peculiarità delle strutture” **cui si è data attuazione con il DP. Reg. 13 luglio 2001, n. 11.**

Si segnala che **la Corte dei conti ha avuto modo di osservare che “Il DP. Reg. 13 luglio 2001, n. 11 ha disciplinato le modalità di costituzione e tenuta del ruolo unico, prevedendo un'articolazione che avrebbe dovuto garantire la necessaria specificità tecnica e/o professionale, anche ai fini dell'attribuzione degli incarichi in relazione alle peculiarità delle strutture, ma tali presupposti non hanno poi trovato concreta applicazione nella fase della preposizione alle rispettive strutture dirigenziali. L'introduzione del ruolo unico, che avrebbe dovuto consentire una migliore ed ottimale utilizzazione del personale dirigenziale, di fatto ha invece condotto ad un appiattimento professionale e ad una ingiustificata indifferenza di competenze specialistiche, in presenza di una molteplicità di dirigenti provenienti da ruoli tecnici, indifferente impiegati in specifiche e qualificate funzioni, che presupporrebbero una compiuta formazione amministrativa, a base prevalentemente giuridica ed economica” (SS.RR., Relazione sul rendiconto della Regione siciliana es. 2018, pag. 445).**

**Si suggerisce l'opportunità**, trattandosi di una complessa e fondamentale disciplina di esecuzione della legge regionale, **di prevedere che l'articolazione per aree di competenza avvenga tramite "regolamento"** secondo quanto, del resto, già espressamente previsto dal vigente articolo 6, comma 2, della legge n. 10 del 2000.

### **Comma 3**

Si prevede che **l'accesso alla qualifica dirigenziale possa avvenire esclusivamente per concorso pubblico** cui possono partecipare i soggetti, **muniti di laurea specialistica o magistrale oppure di diploma di laurea** conseguito secondo gli ordinamenti didattici previgenti al decreto ministeriale 3 novembre 1999, n. 509, ossia la pregressa laurea, **che presentino inoltre il possesso dei seguenti requisiti:**

a) dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio nell'area immediatamente inferiore a quella dirigenziale;

b) dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni in possesso del dottorato di ricerca o master di secondo livello o del diploma di specializzazione conseguito presso le scuole di specializzazione individuate ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del regolamento emanato con decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 70, che abbiano maturato almeno tre anni di servizio nell'area immediatamente inferiore a quella dirigenziale;

c) soggetti in possesso della qualifica di dirigente in enti e strutture pubbliche non ricomprese nel campo di applicazione dell'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, che hanno svolto per almeno due anni le funzioni dirigenziali;

d) soggetti che hanno ricoperto incarichi dirigenziali in amministrazioni pubbliche per un periodo non inferiore a cinque anni.

**La disciplina per il reclutamento dei dirigenti** che si intende introdurre **ricalca solo in parte quella statale** di cui all'articolo 28 del T.U. Pubblico Impiego **non essendosi prevista la modalità di accesso alla dirigenza regionale tramite il modello del corso-concorso**. Si rammenta al riguardo che l'articolo 7, comma 4, del DPR 16 aprile 2013, n. 70 riserva addirittura il 50% dei posti di dirigente disponibili alla modalità di reclutamento tramite corso-concorso da parte della SNA.

**L'assenza di tale modalità di reclutamento non consente l'accesso nei ruoli della dirigenza regionale, sempre ovviamente previa selezione concorsuale, a soggetti estranei alla Pubblica Amministrazione ma in possesso di titoli di studio e specializzazione particolarmente qualificanti** (dottorato di ricerca, diploma di specializzazione, conseguito presso le scuole di specializzazione o master di secondo livello conseguito presso università italiane o straniere dopo la laurea magistrale) **secondo quanto invece previsto, a livello statale, dal comma 2 dell'articolo 7 del DPR 16 aprile 2013, n. 70.**

In disparte di quanto appena osservato, i requisiti per l'accesso al concorso prescritti dal presente comma ricalcano correttamente quelli previsti dal comma 1 dell'articolo 7 del predetto DPR 16 aprile 2013, n. 70, fatta eccezione per la mancata espressa previsione tra quanti possono accedere al concorso dei *“cittadini italiani, forniti di idoneo titolo di studio universitario, che hanno maturato, con servizio continuativo per almeno quattro anni presso enti od organismi internazionali, esperienze lavorative in posizioni funzionali apicali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea”*.

**Si osserva, pertanto, che la disciplina che si intende introdurre quanto ai requisiti per poter partecipare al concorso per dirigente appare nel complesso e anche se solo in parte, più restrittiva di quella prevista a livello statale dal T.U. Pubblico Impiego e dai regolamenti di attuazione richiamati, e pertanto sotto il profilo delle modalità di accesso potrebbe presentare profili di criticità costituzionale.**



La mancata previsione del corso-concorso quale modalità di reclutamento, inoltre, non appare del tutto in grado di garantire l'obiettivo del ricambio generazionale all'interno della P.A.

#### **Commi 4 e 5**

Si prevede, con riferimento alle procedure concorsuali per l'accesso alla dirigenza, che **almeno il 50 per cento dei posti disponibili sia destinato all'accesso dall'esterno**, ovviamente tra quanti abbiano i requisiti di cui al precedente comma 3, mentre con riferimento ai posti residui disponibili **una quota non superiore al 30 per cento viene riservata ai dipendenti dell'amministrazione regionale** in servizio a tempo indeterminato in possesso della laurea magistrale, secondo il nuovo ordinamento, o della precedente laurea quadriennale e che abbiano almeno cinque anni di servizio nell'area immediatamente inferiore a quella dirigenziale.

**Un'ulteriore quota, non superiore al 15 per cento**, è riservata dal legislatore regionale **al personale** di cui al comma precedente **che abbia ricoperto** o ricopra un **incarico dirigenziale** ai sensi dell'articolo 19, comma 6 del T.U. pubblico impiego, ossia gli incarichi conferiti entro i limiti percentuali di organico previsti dalla medesima norma a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione e in possesso di specifiche competenze tecniche e scientifiche individuate dallo stesso articolo 19.

**Vengono espressamente esclusi dalla riserva in parola i funzionari direttivi** della Regione che avendo i requisiti previsti dall'articolo 19 predetto del T.U. possono ricoprire gli incarichi dirigenziali negli **uffici di diretta collaborazione della Presidente della Regione e degli Assessori** in forza di una recente normativa regionale.

#### **Comma 6**

La norma **richiama** quanto previsto dall'articolo 3, comma 6 del D.L. 9 giugno 2021 n. 80, come convertito, che ha introdotto all'**articolo 28 del D.lgs. 165 del 2001**, i commi 1 *bis* e comma 1 *ter*, al fine di chiarire che **le procedure concorsuali per l'accesso alla dirigenza regionale sono regolate in coerenza con quanto disposto dalle disposizioni in questione.**

Anche sulla base della relazione introduttiva al DDL si evince che il rinvio alle due disposizioni del T.U. citate, è teso a fare in modo che le procedure concorsuali per l'accesso alla dirigenza si uniformino a quanto recentemente previsto dal legislatore nazionale.

**Il comma 1-bis dell'articolo 28 T.U.** richiamato dalla norma in esame prevede che *“Nelle procedure concorsuali per l'accesso alla dirigenza in aggiunta all'accertamento delle conoscenze delle materie disciplinate dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, i bandi definiscono gli ambiti di competenza da valutare e prevedono la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali, anche attraverso prove, scritte e orali, finalizzate alla loro osservazione e valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti”*.

Invece, **il richiamato comma 1-ter dell'articolo 28** (dopo aver disciplinato il sistema delle riserve dei posti messi a concorso, indicando le percentuali massime) ha previsto con riferimento ai soli concorsi riservati al personale interno all'amministrazione e a quanti esterni all'amministrazione siano stati destinatari di incarichi dirigenziali ai sensi dell'articolo 19 T.U. pubblico impiego, che *“A tal fine, i bandi, che possono essere adottati anche dalle singole amministrazioni definiscono gli ambiti di competenza da valutare e prevedono prove scritte e orali di esclusivo carattere esperienziale, finalizzate alla valutazione comparativa e definite secondo metodologie e standard riconosciuti”*.

**Detto ciò, per esigenze di chiarezza e onde fugare dubbi interpretativi circa le finalità perseguite dal legislatore regionale, si consiglia una riscrittura della**

**disposizione di rinvio alla normativa statale in parola in ragione del fatto che il richiamato comma 1-ter fa comunque riferimento al corso-concorso, in questo DDL non disciplinato.**

Si osserva inoltre che, quanto alle quote di riserva, il contenuto dello stesso comma 1-ter risulta già riprodotto nei precedenti commi 4 e 5 del DDL in esame.

### **Comma 7**

In sede di prima applicazione della presente legge, **vengono inquadrati nella nuova qualifica unica dirigenziale i dirigenti a tempo indeterminato dell'Amministrazione regionale del ruolo unico dirigenziale istituito ai sensi dell'articolo 6 della legge regionale 15 maggio 2000 n. 10 ossia i dirigenti appartenenti a tutte e tre le qualifiche dirigenziali allo stato esistenti.**

**La disposizione presenta dubbi di legittimità costituzionale con riferimento all'articolo 97 Cost. nella misura in cui realizza un inquadramento automatico nella nuova unica qualifica dirigenziale di tutti i dirigenti della Regione allo stato in servizio, anche quelli di terza fascia (che, come si evince dalla relazione, rappresentano la quasi totalità degli attuali dirigenti) i quali, prima dell'entrata in vigore della legge regionale n. 10 del 2000, svolgevano funzioni direttive e non dirigenziali.**

**Ciò senza chiarire se detto inquadramento, comunque automatico, sia limitato a quanti siano stati assunti per concorso pubblico e siano in possesso della laurea, ossia i due requisiti fondamentali allo stato previsti dal T.U. del pubblico impiego e dal DDL in esame per accedere alla qualifica dirigenziale.**

Si richiamano al riguardo i principi espressi dalla giurisprudenza costituzionale con riferimento ad una differente normativa regionale della Sardegna concernente, comunque, l'accesso alla dirigenza ove la Consulta ha affermato che *“La disposizione impugnata prevede requisiti di accesso alla dirigenza non conformi al quadro regolativo nazionale*

*disciplinato dagli artt. 19 e 28 del d.lgs. n. 165 del 2001, che costituiscono parametro interposto rispetto ai precetti costituzionali invocati dal ricorrente. Infatti, essa consente al personale transitato – mediante progressione “verticale” nella qualifica apicale – di partecipare alle procedure di accesso alla dirigenza senza possedere il necessario requisito del titolo di studio della laurea, e di computare, al fine della maturazione del requisito professionale di permanenza di almeno cinque anni di servizio nell’area o categoria apicale, l’anzianità di servizio maturata in carriere non apicali” (sentenza n. 255 del 2022).*

**Si rammenta che, del resto, lo stesso Accordo Stato-Regione del 16 gennaio 2021, già precedentemente richiamato, con riferimento al superamento della terza fascia faceva “espreso divieto a regime di inquadramenti automatici o per mezzo di concorsi riservati per l’accesso alla dirigenza”.**

Si segnala che anche la Corte dei conti, riprendendo il contenuto del predetto accordo Stato-Regione, ha affermato che *«Il superamento del peculiare paradigma locale, da ultimo, ha acquisito carattere di priorità, dal momento che lo stesso rientra fra gli impegni che la Regione si è assunta a fronte di un più favorevole ripiano del disavanzo: le direttive espresse nel citato accordo Stato Regione, infatti, oltre a tendere all’obiettivo della riduzione del numero complessivo delle posizioni dirigenziali, impongono, in un’ottica di semplificazione ed efficientamento delle modalità di attribuzione degli incarichi, l’accorpamento delle tre fasce in un’unica fascia, da istituirsi necessariamente a mezzo di un percorso compatibile con i precetti costituzionali con superamento della terza, “agli esiti di una procedura selettiva...con espreso divieto a regime di inquadramenti automatici o per mezzo di concorsi riservati per l’accesso alla dirigenza”»* (SS.RR, Relazione sul rendiconto della Regione siciliana es. 2021, Volume II, p. 188).

## Comma 8

**Reca una clausola di invarianza finanziaria che ragioni di coerenza e sistematicità suggeriscono di apporre con riferimento all'intero DDL in esame con un'unica disposizione che citi gli articoli del DDL interessati dalla suddetta clausola.**

### Art. 2.

#### *Dotazione organica della dirigenza regionale*

La disposizione **prevede le modalità di determinazione della dotazione organica della dirigenza regionale, fermi restando i limiti** discendenti dalle disposizioni dettate dalla legge regionale n. 9 del 2021 che, all' articolo 10, comma 1, in attuazione dell'accordo Stato-Regione del gennaio 2021, già citato, ha previsto per il triennio 2022/2024 **la riduzione annuale della dotazione organica della dirigenza** in misura pari al **settanta per cento del numero di dirigenti** comunque **cessati dal servizio** nell'anno precedente.

La norma demanda ad un Decreto del Presidente della Regione, adottato su proposta dell'Assessore alla funzione pubblica e previa delibera di Giunta la possibilità di contrarre ulteriormente rispetto ai suddetti limiti la dotazione organica della dirigenza in ragione di processi di "riorganizzazione" e "snellimento" dell'Amministrazione regionale nel rispetto della disciplina di cui all'articolo 6 e ss. del T.U. Pubblico impiego che regola, tra l'altro, le modalità di adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP).

Si rammenta che l'articolo 49 della legge regionale n. 9 del 2015 al comma 3 aveva previsto che alla data della sua entrata in vigore la dotazione organica del comparto della dirigenza della Regione di cui all'articolo 5 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, fosse **rideterminata in numero di 1.736 unità** e che per il quinquennio 2016-2020 **tale**

**dotazione organica fosse annualmente ridotta in numero pari ai soggetti comunque cessati dal servizio nell'anno precedente.**

In applicazione delle previsioni di cui all'art. 49, comma 3, della L.R. n. 9/2015, più di recente si è provveduto, con **Decreto del Presidente della Regione n. 1099 del 30 aprile 2021**, previa deliberazione della Giunta regionale n. 155 del 15 aprile 2021, alla rideterminazione della dotazione organica 2021, fissata a **n. 896 unità** per la dirigenza.

Successivamente, al fine di dare attuazione al già citato Accordo con lo Stato per il ripianamento decennale del disavanzo, sottoscritto in data 14 gennaio 2021, la legge regionale 15 aprile 2021, n. 9, richiamata nella disposizione in esame, all'articolo 10, comma 1, ha stabilito che *“la dotazione organica del personale dell'amministrazione regionale rideterminata per il 2021 in applicazione delle disposizioni dei commi 3 e 4 dell'articolo 49 della legge regionale 7 maggio 2015, n. 9 e successive modificazioni è ulteriormente ridotta per il triennio 2022/2024”*.

La disposizione in argomento prevede infatti che, nel triennio 2022/2024, la dotazione organica del comparto non dirigenziale sia ridotta, annualmente, in misura pari al 100 per cento dei soggetti comunque cessati dal servizio nell'anno precedente per le categorie A e B, al 40 per cento dei cessati per la categoria C, al 30 per cento per la categoria D, **mentre per la dirigenza la relativa dotazione organica è ridotta, annualmente, del 70 per cento dei soggetti comunque cessati dal servizio nell'anno precedente.**

In applicazione delle previsioni dell'art. 10, comma 1, della sopracitata legge regionale n. 9/21, si è provveduto, con **Decreto del Presidente della Regione n. 608 del 3 marzo 2022**, previa deliberazione della Giunta regionale n. 70 del 16 febbraio 2022, alla rideterminazione della dotazione organica 2022, fissata **in 847 per la dirigenza**, in conseguenza di un numero di cancellazioni più ampio rispetto a quello inizialmente previsto, pari a 49 unità per la dirigenza (a fronte delle 41 previste).

Sempre in applicazione della stessa disposizione, con **Decreto del Presidente della Regione n. 254 del 26 gennaio 2023**, previa deliberazione della Giunta regionale n. 46

del 20 gennaio 2023, si è provveduto alla rideterminazione della dotazione organica per l'anno 2023, pari a **800 unità per la dirigenza**.

Da ultimo, con il **Decreto del Presidente della Regione n. 252 del 1 febbraio 2024**, adottato a seguito della deliberazione della Giunta regionale 1125/2024, la dotazione organica della dirigenza regionale si è **attestata a 752 unità**.

La disposizione in esame consente che, con decreto del Presidente della Regione previa delibera di Giunta e su proposta dell'Assessore competente, a seguito di processi di riorganizzazione e semplificazione della struttura amministrativa, la dotazione organica possa eventualmente essere ulteriormente contratta, non in base a parametri predeterminati, ma sulla base di una analisi funzionale delle esigenze effettive dell'Amministrazione ma comunque nel rispetto della disciplina statale **relativa al Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale**.

#### **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI**

L'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, modificando l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, al fine di adeguare la programmazione all'esigenza di *turn over* derivante dalla cancellazione dai ruoli di lavoratori in precedenza impegnati e alla necessità di avvalersi di nuove figure professionali, coordinandole con eventuali mutamenti normativi e di carattere organizzativo, ha **stabilito che il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) sia adottato annualmente**.

Più nel dettaglio, l'articolo 6 predetto prevede che le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici adottando, in conformità **al piano triennale dei fabbisogni**, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, **previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali**

Il PTFP è volto a ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di **performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini** e viene adottato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché **con le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale** emanate ai sensi dell'articolo 6-ter del predetto T.U. Pubblico Impiego.

Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche:

a) curano **l'ottimale distribuzione delle risorse umane** attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.

b) Il piano triennale **indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano**, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

**In sede di definizione del piano ciascuna amministrazione deve:**

a) **indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati** e secondo le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale emanate ai sensi cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima **garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.**

### Art. 3.

#### *Modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali*

1. La disposizione in questione **sostituisce l'articolo 9 della legge regionale n. 10 del 2000 dettando una nuova disciplina relativa al conferimento degli incarichi dirigenziali** presso l'amministrazione regionale e gli enti pubblici non economici sottoposti a vigilanza e/o controllo della Regione.

#### **Commi 1 e 2**

Riproducono nella sostanza la disciplina normativa vigente prevedendo che **per il conferimento di ciascun incarico dirigenziale e per il passaggio ad incarichi dirigenziali diversi, si debbano tenere in considerazione:**

1. la natura le caratteristiche dei programmi da realizzare,
2. le attitudini e la capacità professionale del singolo dirigente,
3. l'attività svolta,

**Viene confermato**, conformemente alla normativa oggetto di sostituzione, che si deve applicare **“di norma” il criterio della rotazione degli incarichi** e che per il conferimento, la rotazione e la revoca degli incarichi non si applicano le disposizioni di



cui all'articolo 2103 del codice civile il quale disciplina il mutamento delle mansioni del dipendente in caso di modifica dell'organizzazione aziendale.

Da ultimo, anche in questo caso come previsto dalla normativa oggetto di sostituzione, si prevede che gli incarichi di direzione degli uffici dell'Amministrazione regionale e di quelli degli enti pubblici non economici sottoposti a vigilanza e/o controllo della Regione siano conferiti a tempo determinato.

**Viene invece soppressa la disciplina precedente che prevedeva che il trattamento economico fosse onnicomprensivo.**

### **Comma 3 - incarichi di dirigente generale di strutture di massima dimensione o equiparate**

**Prevede che gli incarichi di dirigente generale di strutture di massima dimensione o equiparate** vengano conferiti con decreto del Presidente della Regione, previa delibera della Giunta regionale, su proposta dell'Assessore competente, **a dirigenti dell'Amministrazione regionale che abbiano ricoperto incarichi dirigenziali** per almeno **sette anni** e che siano dotati di professionalità, capacità e attitudini adeguate alle funzioni da svolgere, valutate sulla base dei risultati e delle esperienze acquisite in funzioni dirigenziali.

Si prevede, inoltre, che dette funzioni di carattere apicale possano essere attribuite con contratto a tempo determinato, **anche a soggetti esterni** all'amministrazione che abbiano i requisiti culturali e professionali cui all'articolo 19, comma 6 del T.U. del Pubblico Impiego *“nel limite del dieci per cento dei Dipartimenti regionali e strutture equiparate”* e, comunque nel limite delle risorse assunzionali disponibili determinate ai sensi dell'articolo 50 della legge regionale 31 gennaio 2024, n. 3 **il quale ha dato applicazione al punto 10 dell'Accordo Stato-Regione del 2023 sopra richiamato.**

**Si segnala come la formulazione *nel limite del dieci per cento dei Dipartimenti regionali e strutture equiparate* non appaia del tutto chiara anche alla luce della formulazione impiegata nel successivo comma 4.**

Si rammenta che il comma 6 dell'articolo 19 del T.U. prevede che gli incarichi dirigenziali previsti dai commi da 1 a 5 del medesimo articolo possano essere conferiti, da ciascuna amministrazione, a soggetti esterni che presentino i particolari requisiti richiesti dalla medesima norma entro il limite del 10 per cento **della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia del ruolo dei dirigenti istituito presso ogni amministrazione dello Stato**, anche ad ordinamento autonomo e **dell'8 per cento** della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia.

#### **Comma 4 - incarichi di dirigente di strutture intermedie e di unità operative**

Prevede **che gli incarichi di dirigente di strutture intermedie e di unità operative** siano conferiti **dai dirigenti generali a dirigenti della fascia unica dirigenziale** tenendo in considerazione le competenze specifiche possedute dal dirigente in relazione ai compiti da svolgere, i risultati del sistema di misurazione e valutazione delle performance, con particolare riferimento alle attitudini e capacità gestionali e ai risultati conseguiti e le esperienze precedenti. In alternativa si prevede che detti incarichi possano essere conferiti a soggetti esterni, con contratto a tempo determinato, che abbiano i requisiti culturali e professionali di cui all'articolo 19, comma 6 del T. U. **nel limite dell'otto per cento della dotazione organica della dirigenza** e, comunque, nel limite delle risorse assunzionali disponibili determinate ai sensi del predetto articolo 50 della legge regionale 31 gennaio 2024, n. 3.

**Si consiglia di chiarire, anche alla luce della formulazione differente del precedente comma 3, se il limite percentuale degli incarichi dirigenziali conferibili a**

**soggetti esterni, che viene individuato nell'otto per cento, sia riferito all'organico complessivo del ruolo unico della dirigenza della Regione o di ciascun assessorato o dipartimento regionale.**

### **Comma 5**

La disposizione ricalca quanto previsto dal comma 2 del T.U. pubblico impiego e **prevede che con i provvedimenti di conferimento degli incarichi dirigenziali siano individuati:**

1. **l'oggetto** dell'incarico;

2. **gli obiettivi** da conseguire con riferimento alle priorità, ai piani e ai programmi definiti dagli organi di Governo nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto;

3. **la durata** dell'incarico, che deve essere correlata agli obiettivi prefissati e che, comunque, **non può essere inferiore a tre anni né eccedere il termine di cinque anni.** Sempre ricalcando la normativa statale si prevede che la durata dell'incarico può essere inferiore a tre anni se coincide con il conseguimento del limite per il collocamento a riposo dell'interessato.

Inoltre, viene stabilito che **gli incarichi sono rinnovabili** e che è sempre ammessa la **risoluzione del rapporto**. Si prevede, da ultimo, coerentemente con la contrattualizzazione del rapporto di pubblico impiego, che il provvedimento di conferimento dell'incarico sia accompagnato da un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico, **nel rispetto del contratto collettivo di categoria e dei provvedimenti di graduazione delle funzioni.**

### **Comma 6**

Si specifica, **coerentemente con la disciplina nazionale**, che **gli incarichi** di cui ai precedenti commi 3 e 4, ossia quello di dirigente generale e quello di strutture intermedie, **conferiti a soggetti esterni** all'amministrazione con contratto a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 19 comma 6 del T.U. pubblico impiego, non possono **eccedere la durata, rispettivamente, di tre e cinque anni.**

### Comma 7

Prevede che **gli incarichi di dirigente generale e quello di strutture intermedie possono essere conferiti** in applicazione dell'articolo 19, comma 5-bis T.U. Pubblico Impiego, ossia **a dirigenti di amministrazioni diverse da quella regionale ricomprese tra quelle di cui all'articolo 1, comma 2, del T.U. predetto** (che notoriamente contiene un ampio elenco di pubbliche amministrazioni ed enti pubblici) o a **dirigenti di organi costituzionali.**

Quale condizione per il predetto conferimento si richiede il previo collocamento in aspettativa non retribuita, comando o fuori ruolo della risorsa, ma sempre tenendo fermo il rispetto del limite rappresentato dalla dotazione effettiva di ciascuna amministrazione (regionale) e quello del limite delle risorse assunzionali disponibili, determinate ai sensi del predetto articolo 50 della legge n. 3 del 2024.

### Comma 8

Si prevede che gli incarichi di cui al comma 3, ossia **di dirigente generale di strutture di massima dimensione o equiparate siano in regime di *spoil system***, e pertanto possono essere confermati, revocati, modificati o rinnovati **entro novanta giorni dal giuramento degli Assessori** davanti all'Assemblea regionale siciliana. Se entro il predetto termine non si provvede l'incarico si intende confermato sino alla sua naturale

scadenza (**il precedente comma 5 prevede contratti di durata minima di tre anni e massima di cinque per tutti i dirigenti**).

Da ultimo, si specifica che nelle ipotesi di mancata conferma dell'incarico, si applica l'articolo 13, comma 13 della legge regionale 17 marzo 2016 n. 3 in forza del quale *“Nelle ipotesi di revoca o di modifica degli incarichi di direzione delle strutture di massima dimensione disposte ai sensi [...], il trattamento economico fondamentale ed accessorio già attribuito per l'incarico di dirigente generale è dovuto esclusivamente fino alla data di cessazione dell'incarico. Non si applicano le disposizioni normative o contrattuali più favorevoli”*.

## **Comma 9**

**Anche in questo caso si prevede una clausola di invarianza finanziaria che ragioni di coerenza e sistematicità suggeriscono di apporre con riferimento all'intero DDL in esame con un'unica disposizione finale** che citi gli articoli del DDL interessati dalla suddetta clausola che deve in ogni caso essere giustificata dalla relazione tecnica che, come è noto, deve dimostrare l'assenza di nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

**Il comma 2** dell'articolo 3 in esame prevede l'abrogazione dell'articolo 11 della legge regionale 20 del 2003 che attualmente disciplina il conferimento degli incarichi dirigenziali.

Esigenze di chiarezza, sistematicità e buona redazione normativa suggeriscono di **includere tutte le abrogazioni espresse** recate dal DDL in una disposizione specificamente a ciò dedicata quale è quella prevista **dall'articolo 5 successivo recante “modifiche e abrogazioni di norme”**.

Art. 4.  
*Trattamento economico*

La disposizione disciplina il trattamento economico fondamentale e accessorio dei dirigenti rimandando, coerentemente con la natura oramai privatizzata del rapporto di lavoro presso le amministrazioni pubbliche, a quanto previsto dal contratto collettivo regionale per l'area della dirigenza. Si specifica però, con una norma che appare di carattere transitorio, che ai dirigenti del ruolo unico dell'Amministrazione regionale spetta, nelle more dell'adeguamento del contratto collettivo regionale alle disposizioni della presente legge, il trattamento economico previsto dal contratto collettivo per l'area della dirigenza della Regione Siciliana e degli enti pubblici non economici sottoposti a vigilanza e/o controllo della Regione, **sulla base della fascia di inquadramento attribuita anteriormente all'entrata in vigore della presente legge e degli incarichi ricoperti.**

Il secondo comma specifica che il trattamento accessorio deve essere correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità e che la graduazione delle funzioni e delle responsabilità, ai fini del trattamento accessorio, è definita con decreto del Presidente della Regione, previa deliberazione della Giunta regionale, su proposta dell'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica.

Quanto al trattamento accessorio si rammenta che, come già richiamato, l'accordo Stato-Regione del 16 gennaio 2021 alla lettera d) prevedeva **il contenimento delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale anche dirigenziale, nei limiti di quanto previsto per le amministrazioni pubbliche dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 in attuazione della cd. Riforma Madia sul Pubblico Impiego.**

La predetta disposizione richiamata dall'Accordo aveva previsto al **comma 1** che per perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del T.U. Pubblico impiego, **tra le quali sono ricomprese le Regioni**, la contrattazione collettiva nazionale, per ogni

comparto o area di contrattazione opera, tenuto conto delle risorse di cui al comma 2 successivo, **la graduale convergenza dei medesimi trattamenti** anche mediante la differenziata distribuzione, **distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale**, delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione.

Nelle more di quanto previsto dal comma 1 predetto, **il comma 2** del medesimo articolo 23 prevedeva che **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 amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 predetto, **non potesse superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.**

Successivamente è intervenuto sulla materia dei limiti di spesa al trattamento accessorio del personale delle pubbliche amministrazioni l'articolo 3 del decreto Legge del 09/06/2021, n. 80 il quale al **comma 2** ha previsto che i limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio previsti dal predetto articolo 23, comma 2, **possono essere superati compatibilmente con il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica**, secondo criteri e modalità da definire nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei limiti delle risorse finanziarie destinate a tale finalità.

Successivamente è intervenuto in materia l'art. 1, comma 604, l. 30 dicembre 2021 n. 234 che, in base al citato art. 3, comma 2, d.l. n. 80/2021, ha fissato i nuovi limiti al trattamento economico accessorio del personale statale e delle altre pubbliche amministrazioni, quindi anche delle Regioni. La disposizione in questione, **pacificamente ritenuta di coordinamento della finanza pubblica dalla giurisprudenza costituzionale (sentenza n. 255 del 2022)**, ha previsto che le risorse destinate ai trattamenti accessori del personale dipendente dalle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del T.U.P.I., possono essere incrementate, rispetto a quelle destinate a tali finalità nel 2021, con modalità e criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale relativa al triennio 2019-2021 o dai provvedimenti di determinazione o autorizzazione dei medesimi trattamenti, **di una misura percentuale del monte salari 2018 da determinare, per le amministrazioni statali, nei limiti di una spesa**

**complessiva di 110,6 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022**, (al lordo degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive, mediante l'istituzione nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze di un apposito fondo con una dotazione di pari importo) **e, per le restanti amministrazioni, a valere sui propri bilanci, con la medesima percentuale e i medesimi criteri previsti per il personale delle amministrazioni dello Stato**, secondo gli indirizzi impartiti dai rispettivi comitati di settore ai sensi dell'articolo 47, comma 2, del predetto decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Si rammenta che con la **sentenza n. 80 del 2023** la Corte costituzionale ha giudicato **inammissibili**, in quanto del tutto generiche e viziate da un'incompleta ricostruzione del quadro normativo, **le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 3, commi 1 e 2, della legge regionale 25 maggio 2022 n. 13** (legge di stabilità regionale 2022 -2024), nella formulazione originaria, **nella parte in cui, al fine di recepire specifiche disposizioni statali** in materia di trattamento economico del personale delle pubbliche amministrazioni, contenute nell'art. 1, commi 604 e 612, l. 30 dicembre 2021 n. 234 (bilancio dello Stato per il 2022), **si è previsto l'incremento dei fondi per i trattamenti accessori del personale dell'amministrazione regionale** e per i rinnovi dei contratti collettivi di lavoro 2019 -2021 dello stesso personale, mediante utilizzo delle risorse derivanti da minori spese a carico del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti e del fondo risorse decentrate del personale non dirigenziale. **L'impugnazione dello Stato lamentava, tra l'altro, la violazione dell'Accordo Stato-Regione** relativamente al contenuto della predetta lettera d) **concernente il contenimento delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale anche dirigenziale, ma è stata, come detto, ritenuta inammissibile.**

Si suggerisce comunque di valutare l'opportunità di specificare quantomeno che il trattamento accessorio dei dirigenti è definito dal contratto collettivo regionale per l'area della dirigenza nel rispetto della normativa statale in tema di limiti di spesa al suddetto trattamento.



Art. 5.  
*Modifiche e abrogazioni di norme*

**Comma 1**

La disposizione in esame reca la modifica di alcuni commi dell'articolo 4 della legge regionale n. 10 del 2000.

In particolare, a seguito delle abrogazioni e modifiche apportate dalle **lettere a), b) e c) del presente articolo, il comma 2** del suddetto **articolo 4** viene riscritto come di seguito riportato:

“Le strutture di massima dimensione sono articolate in strutture di dimensione intermedia, denominate aree e servizi, in unità operative di base. *Alle aree fanno capo funzioni strumentali di coordinamento anche interassessoriale e attività serventi rispetto a quelle svolte dalle strutture di massima dimensione e dalle loro articolazioni organizzative anche di diversi Assessorati, nonché dagli Uffici istituiti ai sensi del comma 7 del presente articolo.* In ciascun servizio sono aggregate, secondo criteri di organicità e completezza, funzioni e compiti omogenei. Le strutture di massima dimensione sono in sede di prima applicazione quelle di cui alla tabella A allegata alla presente legge; successivamente si procede con regolamento ai sensi del comma 3. Il numero dei dirigenti generali è eguale a quello delle strutture di massima dimensione.

**La lettera d)** modifica invece il comma 7 dell'articolo 4 della predetta legge regionale n. 10 del 2000 **sopprimendo, con riferimento agli uffici speciali ivi disciplinati**, la previsione che agli stessi siano “*preposti dirigenti di prima, seconda o terza fascia*”.

**Si chiedono chiarimenti al Governo in ordine alla finalità della soppressione in parola** che in forza della formulazione risultante dall'abrogazione nulla dice più in ordine alla qualifica che debbono rivestire dipendenti che possono esservi preposti. Nel silenzio della **disciplina parrebbe quindi che a detti Uffici Speciali possano essere preposti dipendenti privi di qualifica dirigenziale.**

## **Comma 2**

Si prevede, coerentemente con l'intenzione dell'articolo 1 del DDL in esame, che intende superare la distinzione in tre fasce dirigenziali, che i riferimenti a dirigenti di prima, seconda e terza fascia contenuti nella normativa regionale devono intendersi sostituiti, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, a dirigenti della qualifica unica dirigenziale.

## **Comma 3**

**Reca una clausola di abrogazione implicita riferita a qualsiasi disposizione incompatibile con la presente legge: esigenze di chiarezza normativa e di corretta scrittura delle disposizioni secondo le regole del drafting suggeriscono sempre di evitare l'abrogazione implicita, dovendosi preferire il ricorso all'abrogazione esplicita.**

Più in generale, la tecnica normativa impiegata dal presente DDL, che in parte modifica la legge n. 10 del 2000, la quale continua a recare la normativa fondamentale di organizzazione della dirigenza e del rapporto di lavoro presso la Regione e in parte introduce all'articolo 1 una nuova disciplina della suddetta dirigenza senza modificare, sostituire o abrogare espressamente i pertinenti articoli della predetta legge n. 10 del 2000, non appare conforme alle buone regole di drafting dando vita ad una disciplina della

materia non del tutto organica (ad esempio l'articolo 6 che verrebbe abrogato solo implicitamente in forza della previsione del comma 3 che si commenta).

Art. 6.

*Applicazione agli Enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10*

Da ultimo, l'articolo in esame prevede che gli enti pubblici non economici sottoposti a vigilanza e/o controllo della Regione, ai quali già si applica la legge regionale n. 10 del 2000, si adeguino ai contenuti recati dal DDL in esame senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.