

Disegni di Legge

DDL N. 862 DEL 30 OTTOBRE 2020 XVII LEGISLATURA

TITOLO

Norme in materia di personale della Regione Siciliana.

ITER

Attuale

06 nov 2020 Assegnato per esame Commissione PRIMA

Storico

RELAZIONE DEL GOVERNO REGIONALE

Onorevoli colleghi,

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 disegno di legge gli effetti delle disposizioni già contenute nell'articolo 49 comma 3 della legge regionale 7 maggio 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'articolo 49, comma 3 dispone: dalla 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 1736 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 ed 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. E' vero che tale disposizione, come evidenziato dalla Corte di Conti nella relazione sul rendiconto generale della Regione siciliana per l'esercizio finanziario 2018 sebbene orientata a conseguire una riduzione liberare 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 organi 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 l.r. 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 dell'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 degli 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 terminate 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 l.r. 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 fascia 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. 10/2020, 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 cd. Progressioni verticali, consistenti nel passaggio da una categoria o area all'altra, né a quelle cd. 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 sparute 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 ora 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 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'ordinamento normativo della dirigenza pubblica degli altri comparti cui invece occorrerebbe omogeneizzarsi dando vita a incancrenite situazioni di palese distonia tra inquadramento e funzioni esercitate. In assenza quindi di un auspicabile adeguamento dell'ordinamento della dirigenza a quello statale tale condizione metterebbe in luce le sue disfunzioni 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, inquadrate direttamente in seconda fascia e quindi in posizione prioritaria rispetto all'attribuzione degli incarichi dirigenziali nei confronti della pressoché 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 e 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. 10/2000 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 l.r. 20/2003. 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. 1, 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. 65/2001) 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 com'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 10 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 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. comma 352) che Per le medesime finalità del comma 3-18 la percentuale stabilita al primo periodo del comincio 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. I, 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 comincio 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 d.lgs. 162/2019 ha inoltre disposto (con l'art. 22, comma 4) che Per 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 ci 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.

Articolo 2.

Il Consiglio dei Ministri in data 3 ottobre 2019 ha deliberato di impugnare tra oh 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 dei richiamato art. 7, comma 2, è affidata sostanzialmente a due motivi: ire base ai 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.

Articolo 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 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 primo 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.

Articolo 4.

Con la proposta di cui al comma 4 si intende prevedere che le cessazioni dal servizio disposte a seguito

dall'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 han impugnato il richiamato art. 7, comma 1, per violazione dell'obbligo di copertura finanziaria delle leggi di spesa posto dall'arti. 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.

E' 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 prepensionamento vale limitatamente al periodo di tempo necessario al raggiungimento dei requisiti per il collocamento ordinario in pensione. Tale ultima previsione trova corrispondenza in analoga 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, Sezioni 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. 14/2019 fermo restando il rispetto dei vincoli previsti dalla vigente legislazione, cui la medesima proposta fa espresso riferimento.

Articolo 5.

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

In particolare la l.r. 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. 201/2011 (cd. Legge Fornero).

Successivamente la l.r. 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 un'unica soluzione ovvero due o tre rate in relazione all'importo del medesimo trattamento.

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. 222 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, comma 3 della Costituzione .

Tali rilievi hanno indotto il legislatore regionale ad abrogare l'art. 22, comma 4 della l.r. 8/2018. Il riferimento è all'art. 1 della l.r.16/2018 che, al comma 1, testualmente recita: Gli articoli 17, 22, commi 3 e 4, 23 e 82 della l.r. 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. 9/2015.

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

---0---

DISEGNO DI LEGGE DI INIZIATIVA GOVERNATIVA

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 finanzia 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 1 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'articolo 11, comma 4 della legge regionale 3 dicembre 2004, n. 20, a decorrere dal 2021, fino al limite del 50 per cento 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

1. 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'articolo 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'articolo 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'articolo 52 della legge regionale 7 maggio 2015, n. 9

1. 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'articolo 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.

Norme in materia di trattamento di buonuscita

1. 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.

Art. 6.

Entrata in vigore

1. La presente legge sarà pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana.

2. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e farla osservare come legge della Regione.

(30.10.2020) Testo presentato

RIFERIMENTI

XVII Legislatura

Numero **862**

del **30.10.20**

EMENDAMENTI

Nessuno

GRUPPO PARLAMENTARE

DiventeràBellissima

INIZIATIVA

Governativa

FIRMATARI

Musumeci Nello (DiventeràBellissima).

- **Presidente Regione Grasso Bernadette Felice (Forza Italia).**
- **Assessore Autonomie Locali**

ARGOMENTI

- **Personale regionale**

ORGANO D'ESAME

1. **Prima Commissione - Affari Istituzionali**

ALLEGATO

Nessuno