



REGIONE SICILIANA

**“Supporto specialistico e assistenza tecnica
all’attuazione del Piano di Rafforzamento
Amministrativo della Regione Siciliana”**

*Nota tecnica di accompagnamento al documento di
“Analisi organizzativa delle strutture regionali”*



Gennaio 2020

Deloitte.

Indice

1	Premessa	1
2	Analisi delle evidenze emerse	2
2.1	“Il blocco gestionale”	2
2.2	Profili, responsabilità e contrattazione collettiva aziendale	3
3	Proposte di intervento	5
3.1	Misure urgenti	5
3.1.1	Aggiornamento dei profili professionali e competenze richieste	6
3.1.2	La mobilità come strumento di reclutamento e rafforzamento	7
3.1.3	Utilizzo di graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni.....	8
3.1.4	Prospettive assunzionali e limitazioni normative	10
3.2	Misure da attuare nel breve e medio periodo	12
3.2.1	Revisione del Sistema di valutazione del personale	12
3.2.2	Rinnovo del CCRL.....	13
3.2.3	Piano della Formazione	14
3.3	Misure da attuare nel lungo periodo.....	15

1 Premessa

Il presente documento – che si inserisce nel più ampio perimetro del Servizio di **“Supporto specialistico e assistenza tecnica all’attuazione del Piano di Rafforzamento Amministrativo della Regione Siciliana – PRA Regione Siciliana”** attivato nell’ambito della Convezione Consip “Servizi di supporto specialistico e assistenza tecnica alle Autorità di Gestione e di Certificazione per l’attuazione dei Programmi Operativi 2014-2020” ha la finalità di approfondire, in una disamina puntuale, alcune delle tematiche più rilevanti affrontate all’interno del documento “Analisi organizzativa delle strutture regionali”.

Il sopra richiamato documento **identifica le principali direttrici di intervento** e le **azioni** che l’Amministrazione regionale potrà implementare per supportare l’efficientamento dell’azione amministrativa, l’adeguata gestione degli imminenti pensionamenti e scongiurare al contempo la perdita di competenze specialistiche.

Di seguito pertanto sono presentate le principali evidenze rilevate nel corso dell’analisi (Capitolo 2) e si individuano i primi percorsi e proposte di intervento che si suggerisce di implementare (Capitolo 3).

2 Analisi delle evidenze emerse

Nell'ambito dei numerosi colloqui e incontri realizzati con i diversi referenti dell'Amministrazione regionale sono emerse alcune problematiche che di seguito si riportano.

2.1 "Il blocco gestionale"

Una problematica ampiamente evidenziata dagli assessori e in generale dalla politica regionale durante gli incontri sulla situazione amministrativa regionale è quella del più volte definito "blocco gestionale" ossia la limitata capacità da parte dell'Amministrazione di svolgere in maniera efficiente, efficace e tempestiva, sia i compiti fissati dalla legge sia quelli assegnati di volta in volta dall'organo di indirizzo politico.

Diverse le cause emerse attraverso alcune interviste effettuate ai dirigenti:

- Tecnicizzazione dei procedimenti e scarsa adeguatezza delle competenze del personale;
- "Verticalizzazione" del processo decisionale con il coinvolgimento dei vertici amministrativi e dei vertici politici: ciò rallenta fortemente il processo decisionale e produce una deresponsabilizzazione dei livelli funzionali e dirigenziali di base;
- Fuoriuscita di alcune delle professionalità aventi esperienze e competenze adeguate;
- Presenza di personale inquadrato nelle categorie "C" (Istruttori) e "D" (Funzionari), ma non avente il titolo di studio o le competenze e le abilità per svolgere le mansioni previste nelle rispettive declaratorie;

- Un numero cospicuo di personale inquadrato in A (Operatori) e B (Collaboratori), che costituisce un vincolo rispetto ad esigenze di celerità nei processi e di innovazione tecnologica;
- Incremento delle responsabilità formali e mancanza di responsabilità concrete su obiettivi rilevanti (capacità di spesa, programmazione, controllo, etc.);
- Aumento dei controlli sui vizi formali e assenza dei controlli sulla significatività degli obiettivi e sul loro raggiungimento;
- Mancanza di una dirigenza di 2^a fascia: qui emerge un difetto strutturale della Regione Siciliana tra una dirigenza di "terza fascia" mai riconosciuta dallo Stato e la difficoltà annosa nell'espletare procedure concorsuali anche per la dirigenza;
- Difficoltà ad assumere dirigenti da altre Pubbliche Amministrazioni in mobilità ex art. 30 o in aspettativa ex comma 5-bis dell'art. 19 del D.lgs. 165/2001: relativamente all'ultimo punto sarebbe necessario un approfondimento giuridico, circa la piena applicabilità del TU nazionale del 2001.

2.2 Profili, responsabilità e contrattazione collettiva aziendale

Analizzando l'ultimo CCRL, questo si è rivelato un'occasione non pienamente utilizzata dal "datore di lavoro" Regione, per i seguenti motivi:

- Una grande influenza della contrattazione collettiva aziendale nel determinare le scelte chiave dell'organizzazione del lavoro;
- Mancata previsione sulla destinazione dell'accessorio nei confronti di coloro che operano in uffici con maggiori carichi di lavoro e responsabilità;
- Mancata introduzione di profili professionali in grado di gestire le innovazioni e maggiori responsabilità.

Tutto ciò ha comportato sempre più una fuga dalle responsabilità e/o la difficoltà di attrarre il personale nelle aree e negli uffici maggiormente esposti al raggiungimento delle priorità politiche; in assenza di una policy di incentivazione in grado di riconoscere e valorizzare le scelte di responsabilità.

Si è prodotto quindi un contesto organizzativo e culturale alterato nel quale il "fare" è rischioso per i motivi e le cause sopra elencate, mentre il "non fare" è considerato un comportamento "cauto e responsabile", ciò anche a causa dell'aumento dei controlli e della irrisolutezza dell'autorità politica.

3 Proposte di intervento

Gli interventi, a seguire riportati, sono distinti in base all'arco temporale necessario per l'attuazione degli stessi, ovvero:

- Misure urgenti;
- Misure da attuare nel breve e medio periodo;
- Misure da attuare nel lungo periodo.

3.1 Misure urgenti

Per superare il blocco gestionale e affrontare le emergenze amministrative sono necessari interventi urgenti, volti a garantire politiche fondamentali per la tenuta politica, economica e gestionale della Regione Siciliana.

In particolare gli interventi identificati come urgenti dovrebbero essere adottati immediatamente mirando ad individuare i fabbisogni di personale prioritari da soddisfare con le modalità più rapide.

Per questo occorre procedere attivando le seguenti misure:

- Attivazione di una Cabina di regia per la gestione dell'emergenza amministrativa e l'efficientamento della Regione, composta dal Presidente della Regione e dagli Assessori al Bilancio e alla Funzione pubblica, con i rispettivi Dirigenti Generali;
- Identificazione delle funzioni e dei processi a più alta complessità, anche in termini di:
 - Risorse finanziarie assegnate;
 - Risorse umane assegnate;
 - Responsabilità;
- Ricognizione dei fabbisogni urgenti di personale, necessario per colmare i ritardi della Regione (es. spesa fondi UE, ambiente, infrastrutture e trasporti);

- Ricognizione qualitativa delle cessazioni, per individuare tempestivamente le modalità di copertura;
- Verifica della presenza all'interno della Regione delle professionalità mancanti individuando le emergenze e i fabbisogni relativi;
- Predisposizione di un bando di mobilità per esterni e utilizzo delle graduatorie recenti di altre PPAA (quali ad esempio MEF e INPS);

Data la rilevanza delle misure legate al fabbisogno di personale e riguardanti l'ambito formativo, si ritiene opportuno uno specifico approfondimento come rappresentato di seguito.

3.1.1 Aggiornamento dei profili professionali e competenze richieste

Nel quadro poco anzi delineato, appare di cruciale importanza l'aggiornamento dei profili della dotazione organica, che appaiono poco in linea rispetto ad un processo di tecnicizzazione dell'attività amministrativa.

Rispetto a 40 anni fa l'attività e le funzioni amministrative della Regione Siciliana sono divenute più tecniche e pertanto richiedono professionalità specifiche e non generiche.

Gli stessi profili tradizionali (amministrativo e amministrativo contabile) hanno perso valore a seguito delle progressioni verticali (di carriera) e delle stabilizzazioni, che non hanno consentito di accertare le competenze giuridiche (diritto civile, amministrativo e lavoro) né quelle contabili ed economiche.

Con riferimento ai profili, appare necessario procedere alla individuazione dei nuovi bisogni attraverso il coinvolgimento dei vertici amministrativi riguardo alla descrizione delle conoscenze e competenze mancanti.

Attraverso una serie di interviste è possibile individuare le competenze e conoscenze nuove mancanti, che dovranno essere la base dei nuovi profili.

In merito può essere di stimolo e da guida quanto previsto dal legislatore nazionale con il comma 299 dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio per il 2019) che in materia di reclutamento delle amministrazioni dello Stato invita le stesse in via prioritaria, ad avviare nuove procedure concorsuali per il reclutamento di professionalità con competenze in materia di:

- Digitalizzazione;
- Razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
- Qualità dei servizi pubblici;
- Gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;
- Contrattualistica pubblica;
- Controllo di gestione e attività ispettiva;
- Tecnica di redazione degli atti normativi e analisi e verifica di impatto della regolamentazione;
- Monitoraggio degli andamenti di finanza pubblica e di bilancio.

Inoltre, occorre ricordare che diversamente da altri contratti collettivi, il CCRL sottoscritto dall'Aran Sicilia il 9 maggio 2019 prevede che l'individuazione dei profili professionali sia soggetto solo al confronto ai sensi dell'art. 5 del CCLR, che si realizza attraverso incontri che devono tenersi nell'ambito di un periodo di 30 gg e pertanto la scelta risulta meramente datoriale.

3.1.2 La mobilità come strumento di reclutamento e rafforzamento

Viste le difficoltà della Regione di avviare delle procedure concorsuali, si riportano qui alcuni strumenti e modalità per soddisfare (parzialmente o temporaneamente) il fabbisogno di personale.

Nelle more dei concorsi sarebbe utile procedere con un bando di mobilità ex art. 30, comma 1, del d.lgs. 165/2001. Si tratta di uno strumento efficace che consente di poter reclutare professionalità adeguate rispetto a fabbisogni ben determinati. La Regione Siciliana ha fatto poche volte ricorso al reclutamento per mobilità, ciò anche per la difficoltà di realizzare una buona selezione.

Chiaramente il bando di mobilità, se ben definito e gestito, può consentire di reclutare personale altamente qualificato. Ciò è

particolarmente vero oggi con molte amministrazioni che hanno proceduto negli ultimi anni ad avviare procedure concorsuali e a reclutare unità di personale spesso provenienti dal Sud ed interessate a ritornare nelle regioni di provenienza. Ciò potrebbe consentire di ricoprire le vacanze maggiori, che si sono verificate in alcune città del territorio regionale e che non si riescono a ricoprire con la mobilità interna.

3.1.3 Utilizzo di graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni

L'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge n. 350 del 2003, dispone che *"in attesa dell'emanazione del regolamento di cui all'articolo 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, le Amministrazioni Pubbliche ivi contemplate, nel rispetto delle limitazioni e delle procedure di cui ai commi da 53 a 71, possono effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate"*.

Tale disposizione consente alle amministrazioni di utilizzare le graduatorie di procedure concorsuali avviate da altre amministrazioni. In questo caso, fermo restando la corrispondenza del profilo, occorre porre attenzione all'invecchiamento della graduatoria e quindi alla qualità del personale ivi presente, cercando di utilizzare le graduatorie più recenti e di reclutare personale collocato nelle parti alte delle stesse.

Rispetto alla limitazione introdotta dal legislatore nazionale in materia di utilizzo delle graduatorie, si ritiene che la Regione Siciliana possa intervenire con legge regionale per utilizzare in via transitoria ed eccezionale, ma comunque previo accordo, graduatorie di altre amministrazioni, trattandosi di una materia che non attiene all'ordinamento civile né all'accesso per concorso, in quanto questo è stato espletato, ma bensì nell'ordinamento e organizzazione amministrativa regionale (cfr. Sent. Corte Cost. n. 241/2018).

Comunque si segnala come nella legge di bilancio nazionale, legge 27 dicembre 2019, n. 160, vi è una disposizione che toglie il vincolo introdotto dal Ministro Bongiorno sull'utilizzo delle graduatorie (Vedi commi da 147 a 149 dell'art. 1 della richiamata legge).

In particolare il comma 148 della legge di bilancio per il 2020 prevede che i commi da 31 a 362-ter e il comma 365 dell'art. 1 della legge 145/2018, che limitavano l'utilizzo delle graduatorie vigenti, sono abrogati.

Si prevede perciò un nuovo regime di validità delle graduatorie in base ai commi 147 (graduatorie precedenti) e 149 (validità delle nuove graduatorie) dell'art. 1 della legge 160/2019.

Tra gli strumenti gestionali che servono a facilitare l'espletamento delle procedure concorsuali; si ricorda infine la possibilità di affidare al Formez, associazione partecipata anche dalla Regione Siciliana, la gestione di alcuni concorsi, in particolare la gestione delle procedure preselettive per l'avvio di un ciclo di concorsi di reclutamento di dirigenti e funzionari: ciò al fine di inserire professionalità con cultura e competenze nuove, motivate e orientate al risultato.

L'art. 18 del DL 162/2019 ha previsto, proprio al fine di agevolare le assunzioni, che "al fine di accelerare le procedure assunzionali per il triennio 2020-2022, il Dipartimento della Funzione pubblica elabora, entro il 30 marzo 2020, bandi-tipo volti a avviare le procedure concorsuali con tempestività e omogeneità di contenuti e gestisce le procedure concorsuali e le prove selettive delle Amministrazioni Pubbliche che ne facciano richiesta."

Sempre nella legge di bilancio nazionale (art. 1, comma 495) è prevista la possibilità di assumere lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediante altre tipologie contrattuali, a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, anche in deroga, per il solo anno 2020 in qualità di lavoratori sovranumerari, alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa.

Una norma che se può risolvere problematiche del passato, va in controtendenza rispetto ad un'idea di amministrazione snella e competente: occorrerebbe verificare se la Regione Siciliana stia procedendo a presentare l'istanza prevista dal comma 497 alla

Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica entro il 31 gennaio di quest'anno. Si tratta di attingere al fondo previsto dalla legge finanziaria nazionale per il 2007 (legge 296/2006).

3.1.4 Prospettive assunzionali e limitazioni normative

Le assunzioni nella PA devono rispettare due principi:

- Ordinamentale, riguardante la procedura concorsuale e il rispetto delle disposizioni in materia di accesso ai pubblici uffici;
- Finanziario, riguardante la spesa del personale e quindi del numero delle assunzioni che è possibile effettuare nell'anno.

Con riferimento al principio finanziario occorre effettuare di volta in volta il raccordo tra norme nazionali e norme regionali. Le norme di spesa sulle assunzioni nazionali, pur se di dettaglio, secondo la Corte Costituzionale rientrano nell'ambito delle norme di principio di coordinamento di Finanza pubblica.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 4 della LR 6 agosto 2019, n. 14 "a decorrere dall'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui al comma 10 art. 1 della legge reg. 25/2008, l'amministrazione regionale nonché gli enti di cui all'*articolo 1 della LR 15 maggio 2000, n. 10*, possono procedere ad assunzioni di nuovo personale del comparto non dirigenziale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa non superiore al 75% per l'anno 2019, all'85% per l'anno 2020 ed al 100% 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 LR n. 9/2015. Questa legge contiene le disposizioni speciali per favorire l'esodo anticipato dei dipendenti regionali e, poiché tale esodo comporterà comunque una spesa per la Regione in termini pensionistici, i risparmi relativi alle cessazioni non possono essere computati per definire l'ammontare del reintegro dei cessati.

Premesso che le norme di flessibilità in uscita (di pensione anticipata) operano in maniera lineare, la contrattazione collettiva avrebbe potuto

aiutare a trattenere i migliori, fornendo un incentivo, un premio o un'indennità alle competenze più qualificate: ciò sarebbe stato possibile prevedendo una facoltà in grado di riconoscere premi e indennità.

Quest'ultima possibilità risulta ancora attuabile mediante l'utilizzo in maniera mirata dei fondi della contrattazione integrativa.

Alla Regione Siciliana pertanto non si applicano le disposizioni contenute all'art. 33 (primo periodo del comma 1) del DL 34/2019, che è riferito alle regioni a statuto ordinario. Tra l'altro qui occorre tenere conto delle modifiche apportate dal comma 853 dell'art. 1 della legge 160/2019 a tale articolo e del decreto ministeriale attuativo (il **D.M. 3-9-2019**, *Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni*), il quale nel definire la spesa per il personale ricomprende *"impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato"*.

Una definizione più ampia, da chiarire, che potrebbe essere applicata anche alla Regione Siciliana come riferimento unico, sia da parte delle magistrature contabili sia da parte dello Stato ma peggiorerebbe le possibilità assunzionali della Regione, qualora utilizzata in eventuali accordi sui risparmi Stato Regione e comunque come criterio nuovo per applicare la stessa legislazione regionale sopra richiamata (comma 2 dell'art. 4 della legge regionale 6 agosto 2019, n. 14).

La stabilizzazione dei precari, politicamente molto sostenuta, ha tuttavia ridotto ulteriormente la quota di laureati tra i dipendenti con età inferiore a 40 anni.

3.2 Misure da attuare nel breve e medio periodo

Al contempo servirebbe avviare una serie di misure gestionali con effetti nel medio periodo (entro 1 anno), in particolare di natura economica (contrattazione aziendale) con lo scopo di trattenere in servizio le professionalità necessarie e proporre incentivi per attrarre i migliori nelle aree di maggiore responsabilità.

3.2.1 Revisione del Sistema di valutazione del personale

Posizioni organizzative di cui all'art. 19 del CCRL del personale dovrebbero essere meglio assegnate per responsabilità puntuali e oggi rilevanti per la Regione, come lo sblocco delle risorse comunitarie e la capacità di programmazione.

Il sistema di valutazione della dirigenza dovrebbe tenere conto nell'ambito dei comportamenti organizzativi:

- Della responsabilità;
- Della propensione al *problem solving*;
- Della capacità organizzative;
- Della tempestività nella soluzione dei problemi e nel raggiungimento degli obiettivi.

Ciò al fine di ridefinire l'indennità di posizione, differenziandola in base alle responsabilità e agli uffici in cui si opera, tenendo conto della complessità dei processi e delle funzioni in precedenza determinata (misura urgente).

Anche l'individuazione degli obiettivi da parte degli organi di indirizzo politico dovrebbe essere effettuata in maniera puntuale e responsabile e non dovrebbe essere affidata agli stessi dirigenti: dovrebbe essere frutto di una riflessione politica che coinvolga la Giunta di governo con i singoli assessori.

Inoltre, i dirigenti dovrebbero essere responsabilizzati nell'individuazione delle figure professionali e delle competenze necessarie utili per il raggiungimento dei risultati.

Gli stessi dirigenti dovrebbero essere in grado di individuare i percorsi formativi utili per aggiornare e migliorare le competenze del personale assegnato.

3.2.2 Rinnovo del CCRL

Il rinnovo del CCRL per la dirigenza poteva costituire un'occasione per inserire alcune disposizioni per aumentare la flessibilità nel conferimento e nella gestione dell'incarico dirigenziale.

In data 30 dicembre 2019 l'Aran Sicilia e tutte le Organizzazioni sindacali hanno firmato l'ipotesi di accordo del CCRL del personale dell'Area dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della LR 15 maggio 2000 n. 10, per il triennio normativo ed economico 2016-2018. Purtroppo il testo del CCRL non affronta le problematiche della dirigenza, quali le modalità di applicazione del comma 5-bis e del comma 6 dell'art. 19 del d.lgs. 165/2001, che hanno creato non pochi problemi al datore di lavoro Regione.

Rimangono irrisolte le criticità relative alla dirigenza di terza fascia e il raccordo tra normativa regionale e nazionale. In merito si rappresenta che con il decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (art. 1, comma 6) è stata ampliata dall'8% al 10% la percentuale per ricorrere a soggetti esterni per il conferimento di incarichi dirigenziali di seconda fascia.

Certamente si può affermare che rispetto alla variazione contenuta al comma 6 dell'art. 1 del DL 162/2019, questa si applica anche alla Regione Siciliana per il rinvio dinamico contenuto al comma 8 dell'art. 9 della L.r. 10/2000.

L'ipotesi di CCRL contiene due articoli, l'art. 42 e 43, riguardanti rispettivamente la verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti e la differenziazione della retribuzione di risultato. Occorre quindi lavorare già per il 2020 sui criteri generali che impattano il sistema di misurazione e valutazione dei dirigenti. La differenziazione di cui al comma 3 dell'art. 43 del CCRL potrebbe consentire di premiare i dirigenti che si assumono le maggiori responsabilità.

La contrattazione collettiva regionale integrativa, come in precedenza menzionato, potrà comunque disciplinare al meglio la retribuzione di posizione parte variabile, una volta analizzate e riviste le competenze dei diversi uffici, per "pesare" e retribuire in maniera adeguata le maggiori responsabilità connesse alla complessità dell'ufficio (art. 69).

3.2.3 Piano della Formazione

Risulta altresì fondamentale, in base all'analisi dei fabbisogni formativi già effettuata e al gap formativo riscontrato, predisporre:

- Interventi formativi specifici per il rafforzamento, riqualificazione e riconversione delle competenze presenti rispetto ai profili mancanti;
- Realizzare progetti di scambio di buone pratiche, utilizzando le risorse del FSE in materia di capacity building;
- Organizzare giornate di formazione circa le forme di responsabilità imputabili ai dipendenti e ai dirigenti, organizzate con rappresentanti degli organi di controllo e dirigenti di altre amministrazioni regionali.

3.3 Misure da attuare nel lungo periodo

A seguire si riportano gli interventi da adottare nel lungo periodo:

- Accorpamento degli uffici, con atti di revisione organizzativa;
- Individuazione delle attività che non hanno più un carattere *core* e che possono essere esternalizzate: ciò è centrale in considerazione della necessità di concentrare l'attività della Regione verso alcune funzioni fondamentali, sia per scarsità di risorse sia perché il privato potrebbe svolgere tali funzioni in modo più efficace ed efficiente.

Le riflessioni e le proposte avanzate devono, ovviamente, tenere conto della legge di bilancio regionale per il 2020 (ancora da approvare) e del nuovo Patto Stato Regione.

Con Deliberazione n. 488 del 30 dicembre 2019 è stato approvato il disegno di legge di "Autorizzazione all'esercizio provvisorio del bilancio della regione"; pertanto alcune delle misure sopra indicate potrebbero risentire della situazione finanziaria della Regione Siciliana. Tale disegno di legge all'art. 1, comma 3, prevede che le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 13 della L.R: 13/2014 sono confermate per il triennio 2020-2022. Tra queste disposizioni vi è quella che prevede che il trattamento economico annuo complessivo fiscale dei dipendenti, per il periodo 1° luglio 2014-31 dicembre 2016, non può superare il tetto di 160 mila euro annui: tetto che certamente crea un vincolo nell'attrarre il capitale umano migliore, soprattutto a livello dirigenziale, soprattutto se proveniente da altre amministrazioni statali e regionali (che godono di trattamenti superiori).