



REPUBBLICA ITALIANA
LA CORTE DEI CONTI
SEZIONE REGIONALE DI CONTROLLO
PER IL TRENTINO-ALTO ADIGE/SÜDTIROL
SEDE DI BOLZANO
nell'Adunanza del 2 febbraio 2026
composta dai Magistrati:

Stefania FUSARO	Presidente
Alessandro PALLAORO	Consigliere
Stefano NATALE	Consigliere
Tamara LOLLIS	Primo referendario

VISTO l'art. 100, comma 2, della Costituzione;

VISTO il Testo Unico delle leggi sulla Corte dei conti, approvato con R.D. 12 luglio 1934, n. 1214;

VISTA la legge 14 gennaio 1994, n. 20, recante disposizioni in materia di controllo della Corte dei conti;

VISTO l'articolo 10 della legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3;

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1972, n. 670, concernente "Approvazione del testo unico delle leggi costituzionali concernenti lo statuto speciale per il Trentino-Alto Adige";

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 15 luglio 1988, n. 305, recante norme di attuazione dello statuto speciale per la Regione Trentino-Alto Adige per l'istituzione delle sezioni di controllo della Corte dei conti di Trento e di Bolzano e per il personale ad esse addetto e, in particolare, l'art. 2-bis, recante "Competenze della Corte dei conti in materia di contratti collettivi del personale";

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 1983, n. 89, recante l'approvazione del testo unificato dei decreti del Presidente della Repubblica 20 gennaio 1973, n. 116 e 4 dicembre 1981, n. 761, concernenti norme di attuazione dello statuto speciale per il Trentino - Alto Adige in materia di ordinamento scolastico in provincia di Bolzano;

VISTO l'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, recante delega al Governo per la razionalizzazione e la revisione delle discipline in materia di sanità, di pubblico impiego, di previdenza e di finanza territoriale;

VISTO l'art. 11, c. 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59, recante delega al Governo per il conferimento delle funzioni e compiti alle regioni ed enti locali, per la riforma della Pubblica Amministrazione e per la semplificazione amministrativa;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e, in particolare, l'art. 47;

VISTO l'art. 11, comma 1, della legge 5 giugno 2003, n. 131, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento della Repubblica alla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3;

VISTA la legge della Provincia autonoma di Bolzano 19 maggio 2015, n. 6, recante ordinamento del personale della Provincia;

VISTA la deliberazione della Giunta provinciale n. 954 del 21 novembre 2025, recante *“Autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto collettivo provinciale per la dirigenza scolastica e il personale ispettivo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado della Provincia autonoma di Bolzano – chiusura triennio 2022-2024”*, trasmessa, unitamente ad una serie di allegati, al fine della prevista certificazione, con nota del Presidente della Provincia Autonoma di Bolzano del 22 gennaio 2026 (acquisita al protocollo di questa Sezione di controllo in data 23 gennaio 2026 al n. 135);

VISTA la nota di data 27 gennaio 2026 dei Magistrati istruttori, indirizzata al Segretario generale della Provincia, agli esperti designati dalla Provincia e al Collegio dei revisori della Provincia, secondo quanto previsto dall'art. 2-bis del d.P.R. n. 305/1988, nella quale sono state formulate richieste istruttorie concernenti, in particolare, l'attendibilità della quantificazione dei costi e la compatibilità finanziaria con gli strumenti di programmazione e di bilancio riguardanti il contratto in esame, assegnando il termine del 28 gennaio 2026 per la relativa risposta;

VISTA la nota di risposta, in data 28 gennaio 2026 degli Esperti designati;

VISTI tutti i documenti agli atti;

VISTA l'ordinanza presidenziale n. 6/2026, che convoca il Collegio della Sezione di controllo di Bolzano per la data odierna;

SENTITI i relatori Consiglieri Alessandro Pallaoro e Stefano Natale

DELIBERA

ai sensi e per gli effetti dell'art. 2-bis del d.P.R. n. 305/1988, di rilasciare positiva certificazione per l'ipotesi di *“Contratto collettivo provinciale per la dirigenza scolastica e il personale ispettivo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado della Provincia autonoma di Bolzano – chiusura triennio 2022-2024”* in esame - di cui alla deliberazione della Giunta provinciale n. 954 del 21 novembre 2025,

recante “Autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto collettivo provinciale per la dirigenza scolastica e il personale ispettivo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado della Provincia autonoma di Bolzano – chiusura triennio 2022-2024” - secondo quanto illustrato nelle osservazioni e raccomandazioni contenute nell’unito rapporto di certificazione che costituisce parte integrante della presente deliberazione;

ORDINA

la trasmissione della presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante l’allegato rapporto di certificazione, al Presidente e al Segretario generale della Provincia autonoma di Bolzano e all’Agenzia provinciale per le relazioni sindacali.

Così deliberato in Bolzano, nella Camera di consiglio del 2 febbraio 2026.

I RELATORI

Alessandro PALLAORO
f.to digitalmente

Stefano NATALE
f.to digitalmente

IL PRESIDENTE

Stefania FUSARO
f.to digitalmente

Depositata in segreteria il 03.02.2026

IL DIRIGENTE

Aldo PAOLICELLI
f.to digitalmente

RAPPORTO DI CERTIFICAZIONE

IPOTESI DI “CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE PER LA DIRIGENZA SCOLASTICA E IL PERSONALE ISPETTIVO DELLE SCUOLE PRIMARIE E SECONDARIE DI PRIMO E SECONDO GRADO DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - CHIUSURA TRIENNIO 2022-2024” - APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE N. 954 DEL 21 NOVEMBRE 2025.

1. Premessa

L'art. 2-bis (recante *“Competenze della Corte dei conti in materia di contratti collettivi del personale”*) del d.P.R. 15 luglio 1988, n. 305, come introdotto dall'art. 1 del d.lgs. 31 luglio 2023, n. 113 ed entrato in vigore il 31 agosto 2023, prevede quanto segue: *“1. Per le finalità dell'articolo 11, comma 4, lettera f), della legge 15 marzo 1997, n. 59, le sezioni di controllo della Corte dei conti aventi sede a Trento e a Bolzano certificano che la quantificazione dei costi dei contratti collettivi del personale a ordinamento regionale e provinciale sia compatibile con gli strumenti di programmazione e di bilancio regionali o provinciali, previa valutazione dell'attendibilità dei costi quantificati. Per ciascuna certificazione contrattuale le predette sezioni possono richiedere elementi istruttori e di valutazione a esperti designati, con oneri a proprio carico, dalla Regione o da ciascuna Provincia autonoma, d'intesa con la competente sezione di controllo della Corte dei conti, oppure al collegio dei revisori dei conti istituito presso i medesimi enti. Decorso quindici giorni dalla trasmissione delle ipotesi di accordo la certificazione si intende effettuata e il contratto può essere definitivamente sottoscritto. 2. In caso di certificazione non positiva le parti contrattuali non possono procedere alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo e assumono le iniziative necessarie per adeguare la quantificazione dei costi contrattuali ai fini della certificazione, riattivando la procedura prevista dal comma 1. Nel caso in cui la certificazione non positiva sia limitata a singole clausole contrattuali l'ipotesi può essere sottoscritta definitivamente, ferma restando l'inefficacia delle clausole contrattuali non positivamente certificate».*

La Relazione illustrativa al decreto legislativo n. 113/2023, predisposta dalla Commissione paritetica di cui all'art. 107 dello Statuto di autonomia, evidenzia che la disposizione si ricollega *“al modello disciplinato dalla normativa nazionale per il personale che ricade nell'ambito di applicazione diretta del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”* e che la norma *“tiene conto del parere n. 2/2023/CONS espresso dalla Sezioni riunite della Corte dei conti nell'Adunanza del 30 gennaio 2023”*.

Giova ricordare che, ai sensi dell'art. 117, lett. l), della Costituzione, come modificato dalla legge costituzionale n. 3/2001, lo Stato ha competenza legislativa esclusiva in materia di ordinamento civile; l'art. 10 della citata legge costituzionale prevede che *“Sino all'adeguamento dei rispettivi statuti, le disposizioni della presente legge costituzionale si applicano anche alle Regioni a statuto speciale ed alle*

province autonome di Trento e di Bolzano per le parti in cui prevedono forme di autonomia più ampie rispetto a quelle già attribuite”.

Secondo le disposizioni dello Statuto di autonomia, la materia dell’*“ordinamento degli uffici provinciali e del personale ad essi addetto”* è una competenza legislativa primaria delle Province autonome di Trento e di Bolzano, da esercitarsi: *“In armonia con la Costituzione e i principi dell'ordinamento giuridico della Repubblica e con il rispetto degli obblighi internazionali e degli interessi nazionali - tra i quali è compreso quello della tutela delle minoranze linguistiche locali - nonché delle norme fondamentali delle riforme economico-sociali della Repubblica”* (cfr. artt. 4 e 8 dello Statuto).

In particolare, la l.p. 19 maggio 2015, n. 6 contiene l’ordinamento del personale della Provincia. L’art. 3 della ricordata l.p. n. 6/2015 disciplina, in generale, il rapporto di lavoro del personale della Provincia, degli enti pubblici da essa dipendenti o il cui ordinamento rientra nella competenza legislativa propria o delegata della Provincia medesima; l’art. 4 concerne i relativi contratti collettivi; gli artt. 5, 6 e 7 regolamentano il procedimento di contrattazione collettiva e l’interpretazione autentica dei contratti.

L’art. 4, c. 6, della richiamata normativa provinciale dispone che in sede di rinnovo dei contratti e di determinazione del trattamento economico *“costituiscono punti salienti della contrattazione: a) la salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro nonché delle norme fondamentali delle riforme economico-sociali; b) l'orario di lavoro, tenendo conto del principio di promozione della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti realizzata attraverso la modalità del lavoro agile e del lavoro a tempo parziale, anche con modalità pluriennali; c) il requisito del bilinguismo o del trilinguismo; d) un maggiore e più trasparente collegamento del trattamento economico alla produttività individuale e di gruppo; e) la garanzia di un trattamento economico uniforme del personale degli enti di cui all'articolo 1, nei limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva intercompartimentale”.*

Per quanto attiene al personale scolastico, poi, il d.P.R. n. 89/1983 (*“Approvazione del testo unificato dei decreti del Presidente della Repubblica 20 gennaio 1973, n. 116 e 4 dicembre 1981, n. 761, concernenti norme di attuazione dello statuto speciale per il Trentino /Alto Adige in materia di ordinamento scolastico in Provincia di Bolzano”*) prevede (art. 1) che *“Ferma restando la dipendenza dallo Stato del personale insegnante - ispettivo, direttivo e docente - di ruolo e non di ruolo, le attribuzioni dell'amministrazione dello Stato in materia di stato giuridico ed economico del predetto personale, attualmente esercitate dai suoi organi centrali e periferici, sono delegate alla provincia di Bolzano nell'osservanza delle norme del presente decreto. La provincia esercita le funzioni predette a far data dal 1° gennaio 1996. La provincia ha potestà di disciplinare con proprie leggi la materia di cui al comma precedente, per l'attuazione delle modifiche degli ordinamenti didattici introdotti ai sensi dell'articolo 9 e per la miglior utilizzazione del personale stesso anche al fine di soddisfare le esigenze di continuità didattica, nonché per una più efficace organizzazione della scuola”.* Inoltre,

secondo, l'art. 12, c. 9, del citato d.P.R. *“gli istituti e le materia del rapporto di lavoro riservati alla contrattazione sono disciplinati, sentito il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, da contratti provinciali volti al perseguimento degli obiettivi posti dall'ordinamento scolastico e al perseguimento delle finalità di cui all'art. 9, garantendo il rispetto del trattamento economico fondamentale previsto dai rispettivi contratti collettivi nazionali, nonché il rispetto delle qualifiche e del trattamento di previdenza previsto dalle vigenti normative . [...] I predetti contratti possono, altresì, disciplinare, senza oneri a carico dello Stato, forme di previdenza e di assistenza sanitarie integrative. [...]”*.

Il secondo comma dell'art. 4 della l.p. n. 6/2015 definisce il contratto collettivo intercompartimentale quale *“contratto quadro”* per il personale della Provincia e degli enti pubblici da essa dipendenti o il cui ordinamento rientra nella competenza legislativa propria o delegata, ad eccezione del personale insegnante, dirigente e ispettivo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado della Provincia che resta oggetto di distinte contrattazioni.

Ulteriormente si osserva che le norme sulla dirigenza del sistema pubblico provinciale e sull'ordinamento dell'Amministrazione provinciale sono contenute nella l.p. 21 luglio 2022 n. 6, legge che ha istituito la dirigenza del sistema pubblico provinciale, escluse la dirigenza medica, veterinaria e sanitaria del servizio sanitario provinciale e la dirigenza delle scuole a carattere statale (cfr. art. 1, c. 1). Con particolare riguardo all'obiettivo della Giunta provinciale (cfr. del. di Giunta n. 904/2025) di armonizzazione del trattamento della dirigenza delle scuole a carattere statale e di quello provinciale, secondo quanto previsto dal comma 4 dell'art. 1/*bis* della l.p. 12 novembre 1992, n. 40 *“a decorrere dal 1° gennaio 2017 e fino all'adozione di una specifica disciplina con contratto collettivo, le disposizioni relative alla retribuzione di posizione e di risultato, nonché all'orario di lavoro dei dirigenti delle scuole professionali con personalità giuridica sono adeguate alle disposizioni previste dal contratto collettivo provinciale dei dirigenti delle scuole a carattere statale. L'adeguamento avviene con deliberazione della Giunta provinciale”*.

Sono, altresì, di rilievo le disposizioni previste nel contratto collettivo provinciale riguardanti la rappresentatività nella contrattazione sindacale per il personale docente, educativo e direttivo delle scuole elementari e secondarie di primo e secondo grado della Provincia di Bolzano, sottoscritto in data 23 febbraio 2000, nonché quelle contenute nella deliberazione della Giunta della Provincia autonoma di Bolzano n. 3288 del 13 agosto 1999.

Quest'ultima deliberazione, sulla base dell'accordo quadro, sottoscritto il 12 dicembre 1996 - concernente le relazioni tra la Provincia, il Consorzio dei comuni, le aziende speciali delle unità sanitarie locali, la Associazione per le case di riposo, le Aziende di cura e soggiorno delle città di Bolzano e Merano e le organizzazioni sindacali - prevede i seguenti 6 Comparti di contrattazione: 1. Comparto del personale dell'Amministrazione provinciale; 2. Comparto del personale dei comuni, delle case di riposo per anziani e delle comunità comprensoriali; 3. Comparto del personale del

Servizio sanitario; 4. Comparto del personale dell'Istituto per l'edilizia sociale; 5. Comparto del personale delle Aziende di soggiorno e turismo di Bolzano e Merano; 6. Comparto del personale insegnante, direttivo ed ispettivo delle scuole elementari e secondarie di primo e secondo grado. Inoltre, ai sensi del comma 8 dell'articolo 4 della l.p. n. 6/2015 *“vengono previste apposite aree di contrattazione per il personale dirigenziale in generale, nonché specificamente per la dirigenza scolastica e per la dirigenza medica e veterinaria”*.

Per la contrattazione collettiva dell'anno 2025, l'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali della PAB, con deliberazione n. 1 in data 6 maggio 2025, ha accertato ed approvato la rappresentatività delle indicate organizzazioni sindacali.

La richiamata normativa e la disciplina contrattuale, concernente gli aspetti giuridici ed economici relativamente ai *“rapporti di lavoro del personale della Provincia di Bolzano e degli enti pubblici da essa dipendenti o il cui ordinamento rientra nella competenza legislativa propria o delegata della Provincia”*, si colloca nel contesto delle norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui al d.lgs. n. 165/2001 (cfr., in particolare, il terzo comma dell'art. 1 del decreto, secondo il quale *“I principi desumibili dall'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, e successive modificazioni, e dall'art. 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni ed integrazioni, costituiscono altresì, per le Regioni a statuto speciale e per le province autonome di Trento e di Bolzano, norme fondamentali di riforma economico-sociale della Repubblica”*).

Giova, al riguardo, evidenziare che, secondo quanto previsto dall'art. 40, c. 3, del d.lgs. n. 165/2001, la durata dei contratti deve essere stabilita in modo che vi sia coincidenza tra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica (cfr., *ex plurimis*, la del. n. 36/2024/SCBOLZ/CCR, di certificazione del secondo accordo stralcio del periodo contrattuale 2022-2024).

Con riferimento all'esercizio della funzione in oggetto – che la Corte dei conti svolge entro quindici giorni dalla trasmissione delle ipotesi di contratto, fermo restando che, come precisato dall'art. 47, c. 9, del d.lgs. n. 165/2001, dal computo dei termini sono esclusi i giorni considerati per legge festivi, nonché il sabato - le Sezioni riunite della Corte dei conti, nella deliberazione 7/SSRRCO/CCN/22 del 4 maggio 2022, hanno osservato che detta competenza riguarda in particolare: a) l'attendibilità delle quantificazioni volte a definire l'effettiva entità dei costi contrattuali (diretti e indiretti) in termini di razionalità e congruità della metodologia usata per le stime; b) la compatibilità finanziaria degli oneri in termini della loro copertura e sostenibilità con le risorse allocate negli stanziamenti di bilancio; c) la compatibilità economica degli incrementi retributivi rispetto agli obiettivi di finanza pubblica desunti dagli strumenti di programmazione economico-finanziaria in materia di politica sui redditi da lavoro pubblico dipendente (cfr., inoltre, con particolare riguardo all'ordinamento della Provincia autonoma di Bolzano e della Regione Trentino-Alto Adige Südtirol il parere n.

2/2023/CONS del 13 febbraio 2023, che precisa trattarsi di un *“controllo finalizzato a prevenire squilibri di bilancio, che potrebbero negativamente incidere sulla integrità della complessiva finanza pubblica ...”*).

Punto di riferimento per le modalità del peculiare controllo è costituito dal *“Rapporto generale di certificazione”*, approvato dalle Sezioni riunite in sede referente della Corte dei conti, con deliberazione n. 17/REF/DEL/98. A tal riguardo, si rileva che nell’ambito della certificazione la Corte dei conti *“è chiamata a soffermarsi sui soli aspetti attinenti ai riflessi di ordine economico-finanziario delle clausole contrattuali, poiché il ruolo assegnatole non consente valutazioni riguardanti la intrinseca legittimità delle specifiche clausole negoziali pattuite dalle parti, essendo rimesse queste ultime alla responsabilità esclusiva delle politiche contrattuali e della loro gestione.”* (cfr. delibera delle Sezioni riunite in sede referente n. 12/2000/C.L.).

Appare di rilievo, infine, richiamare il principio affermato nella sentenza n. 89/2023 della Corte costituzionale, secondo il quale *“ai limitati fini dell'art. 1 della L. Cost. n. 1 del 1948 e dell'art. 23 della L. n. 87 del 1953, la funzione svolta dalla Corte dei conti nell'ambito del procedimento attinente alla certificazione di compatibilità dei costi dei contratti collettivi può dunque essere ricondotta a quella giurisdizionale, e quindi, in tale ambito, al giudice contabile va riconosciuta legittimazione a sollevare questioni di legittimità costituzionale, in riferimento ai parametri finanziari di cui agli artt. 81, 97, primo comma, e 119, primo comma, Cost., posti a tutela degli equilibri economico finanziari”*.

2. L’ipotesi di contratto in esame

Con nota del Presidente della Provincia Autonoma di Bolzano del 22 gennaio 2026 (acquisita al protocollo di questa Sezione in data 23 gennaio 2026 al n. 135), è stata trasmessa, al fine della prevista certificazione, la deliberazione della Giunta provinciale n. 954 del 21 novembre 2025, di approvazione dell’ipotesi di *“Contratto collettivo provinciale per la dirigenza scolastica e il personale ispettivo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado della Provincia autonoma di Bolzano – chiusura triennio 2022-2024”*”, unitamente ad una serie di allegati.

All’esito dell’esame della documentazione, i Magistrati istruttori con nota del 27 gennaio 2026 (prot. Cdc n. 183/2026), indirizzate al Segretario generale della Provincia, agli Esperti designati dalla Provincia e al Collegio dei revisori della Provincia, secondo quanto previsto dall’art. 2-bis del d.P.R. n. 305/1988, hanno formulato alcune richieste di chiarimenti concernenti, in particolare, l’attendibilità della quantificazione dei costi e la compatibilità finanziaria con gli strumenti di programmazione e di bilancio riguardanti il contratto in esame, assegnando il termine, del 28 gennaio 2026 per le relative risposte.

Gli Esperti designati hanno dato riscontro alle richieste istruttorie con nota del 28 gennaio 2026 (prot. Cdc 196/2026).

Prima di analizzare l’ipotesi di contratto in esame, si osserva che, pur dopo l’entrata in vigore della l.p. 14 ottobre 2024, n. 8 che ha eliminato le preliminari verifiche sui contratti collettivi da parte

dell'Organismo di valutazione della Provincia, permangono, a carico dell'Ente, le necessarie valutazioni in ordine alla legittimità di ogni proposta di deliberazione da sottoporre all'approvazione della Giunta provinciale da parte del Direttore di ripartizione competente, tenuto all'apposizione del visto *“per la legittimità”*, secondo quanto previsto dall'art. 13 (responsabilità tecnica, contabile e amministrativa) della l.p. 22 ottobre 1993, n. 17.

Nello specifico, la delibera autorizzatoria n. 954/2025 reca i seguenti visti: per la *“legittimità”* e la *“regolarità tecnica”* (del direttore della ripartizione Amministrazione istruzione e formazione tedesca, del direttore della ripartizione Intendenza scolastica italiana, del direttore della ripartizione Amministrazione scuola e cultura ladina, nonché del direttore della ripartizione Personale, quest'ultimo limitatamente alla parte contabile della delibera); per la *“corrispondenza alla strategia approvata, alle risorse previste e alle indicazioni fornite con il Piano integrato di attività e organizzazione”* (del direttore della Direzione Istruzione e Formazione tedesca) e per la *“regolarità contabile”* (del direttore dell'Ufficio spese della Provincia). In ordine alla mancanza sulla proposta di deliberazione del prescritto visto di *“corrispondenza alla strategia approvata, alle risorse previste e alle indicazioni fornite con il Piano integrato di attività e organizzazione”* da parte del direttore della Direzione Istruzione e Formazione italiana, nonché dal direttore per l'Istruzione, formazione e cultura ladina, gli Esperti, con nota del 28 gennaio 2026, hanno comunicato che *“i visti della Direzione Istruzione e Formazione italiana e della Direzione Istruzione, Formazione e cultura ladina non compaiono nella citata deliberazione, in quanto l'applicazione gestionale per le delibere «BeDe», contempla fino ad un massimo n. 6 visti visibili. Si conferma tuttavia che i visti (...) sono stati regolarmente apposti”*.

A tal riguardo, si osserva che in occasione di precedenti certificazioni (cfr. deliberazione n. 19/2024/SCBOLZ/CCR), il Segretario generale della Provincia ha già chiarito a questa Sezione che la deliberazione di Giunta, può essere firmata, dal medesimo dirigente *“più volte (...) sia per regolarità tecnica, sia per legittimità, sia per conformità ai piani e alla performance. Rientra infatti nelle sue prerogative assumersi i diversi profili di responsabilità in caso di assenza o impedimento degli altri dirigenti”*.

Inoltre, nel corso del procedimento amministrativo è intervenuto il Ministero dell'istruzione e del merito che, con nota dell'11 novembre 2025 del Direttore Generale del Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e formazione – Direzione generale per il personale scolastico, ha espresso il parere favorevole *“relativamente agli aspetti ordinamentali regolatori lo status giuridico del personale dell'ipotesi di «Contratto collettivo provinciale per la dirigenza scolastica ed il personale ispettivo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado della Provincia autonoma di Bolzano – chiusura triennio 2022-2024»”*. Nel contempo, tale dirigente ha inoltrato il parere alla Direzione generale per le risorse umane e finanziarie *“per le valutazioni del caso circa costi e compatibilità economica del suddetto contratto”*. Quest'ultima Direzione, nell'ulteriore nota a firma del Direttore Generale di data 28 novembre 2025, nel premettere che *“la Giunta provinciale di Bolzano, con delibera n. 954 del 21 novembre 2025, ha già*

approvato la suddetta ipotesi di contratto, autorizzandone i maggiori costi e individuando le relative coperture economiche con le necessarie variazioni di bilancio” ha espresso “parere favorevole di compatibilità economica tenuto conto che il Contratto collettivo provinciale disciplina risorse riferite all’autonomia di bilancio propria della provincia autonoma di Bolzano, così come previsto dalla vigente normativa”.

Per completezza, si osserva che, a livello statale, l’ultimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell’Area Istruzione e ricerca - Triennio 2019-2021, sottoscritto il 7 agosto 2024 è stato positivamente certificato dalle Sezioni riunite in sede di controllo della Corte dei conti, con delibera n. 55/SSRRCO/CCN/2024 del 4 novembre 2024.

Giova sottolineare anche che l’odierno giudizio di certificazione non può comportare valutazioni implicite in ordine a pregressi contratti collettivi non certificati, anche se richiamati nell’ipotesi contrattuale all’esame, in quanto, intervenuti prima dell’entrata in vigore (31 agosto 2023) del d.lgs. 31 luglio 2023, n. 113 i (cfr., in tal senso la Sezione di controllo di Trento, del. n. 55/2022/CCLS).

Nel corso della presente analisi, vengono poi, illustrate le valutazioni della Sezione concernenti: a) l’attendibilità dei costi quantificati (*infra* paragrafo 4); b) la compatibilità finanziaria degli oneri con gli strumenti di programmazione e di bilancio provinciali (*infra* paragrafo 5); c) la compatibilità economica degli incrementi con gli strumenti di programmazione e di bilancio provinciali (*infra* paragrafo 6).

3. Obiettivi programmatici per la contrattazione e sintesi dell’ipotesi di contratto collettivo

Con la deliberazione di Giunta Provinciale n. 904 del 7 novembre 2025 è stata approvata la *“Definizione di obiettivi programmatici per la contrattazione collettiva per il personale dirigenziale ed ispettivo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado della Provincia autonoma di Bolzano per il triennio 2025-2027”*.

In tale cornice, l’Agenzia provinciale per le relazioni sindacali è stata incaricata di siglare un’ipotesi di contratto collettivo in base ad obiettivi programmatici che comprendano i seguenti punti: *“l’erogazione a favore del personale di cui sopra di un emolumento una tantum per l’adeguamento all’inflazione riferito all’anno 2024; l’erogazione a favore del personale di cui sopra di un emolumento una tantum per l’adeguamento all’inflazione riferito al periodo 1.1.2023 - 31.12.2024, calcolato sull’indennità di posizione; l’aumento, con decorrenza 1° gennaio 2026, della quota annuale di contribuzione a carico del datore di lavoro per ogni dipendente iscritto, del fondo sanitario integrativo SaniPro della Provincia autonoma di Bolzano prevista nel contratto collettivo intercompartimentale del 2017 e del 2020 nonché nel contratto collettivo provinciale per il personale docente ed educativo delle scuole primarie e secondarie della Provincia di Bolzano; la messa a disposizione dell’abbonamento annuale “altoadigemobilità Fix365 Pass”, del valore di 250,00 euro con decorrenza 1° gennaio 2026; l’applicazione, a decorrere dal 01.01.2025, di un nuovo modello retributivo composto dalle seguenti voci stipendiali: a) stipendio tabellare statale b) retribuzione di posizione fissa statale c) retribuzione di posizione variabile provinciale; d) indennità di bilinguismo e indennità per l’uso*

della lingua ladina e) indennità ispettori, ove prevista f) retribuzione di risultato, ove il trattamento retributivo complessivo sia armonizzato con il trattamento complessivo della dirigenza di seconda fascia della legge n. 6/2022. Limitatamente all'anno 2025, l'aumento della retribuzione complessiva in relazione alle voci stipendiali sopra menzionati non potrà superare l'Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato per i Paesi dell'Unione Europea (IPCA) al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati per il periodo 2022-2024; l'applicazione di un trattamento economico speciale per il seguente personale: per il personale incaricato di una direzione scolastica, per il personale comandato o distaccato presso il Servizio provinciale di valutazione, per il personale dirigenziale cui è affidata in reggenza la direzione di un istituto scolastico aggiuntivo e per il personale dirigenziale preposto a dirigere istituti scolastici delle scuole primarie e secondarie ai sensi dell'art. 16, comma 2, della legge provinciale 24 settembre 2010, n. 11; l'adeguamento con decorrenza dal 01.01.2026 dell'impegno medio di lavoro del personale di cui sopra al contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale della Provincia.”.

Ciò posto, l'ipotesi di contratto collettivo all'esame consta di 28 articoli e di due allegati (All. A e B). In particolare, il contenuto contrattuale si articola come segue: art. 1) “Ambito di applicazione”, art. 2) “Durata ed oggetto del contratto”, art. 3) “Emolumento una tantum per l'anno 2024”, art. 4) “Emolumento una tantum per il periodo dal 01.01.2023 al 30.06.2023 calcolato sull'indennità di posizione provinciale”, art. 5) “Emolumento una tantum per il periodo dal 01.07.2023 al 31.12.2024 calcolato sull'indennità di posizione provinciale”, art. 6) “Emolumento una tantum per il periodo dal 01.01.2024 al 31.12.2024 calcolato sull'indennità di posizione provinciale”, art. 7) “Assistenza sanitaria integrativa”, art. 8) “Abbonamento altoadigemobilità Fix 365 Pass”, art. 9) “Struttura della retribuzione”, art. 10) Trattamento fondamentale e retribuzione di posizione fissa”, art. 11) “Retribuzione di posizione variabile provinciale”, art. 12) “Indennità di bilinguismo”, art. 13) Retribuzione di risultato”, art. 14) “Retribuzione di risultato”, art. 15) “Indennità per l'uso della lingua ladina”, art. 16) “Impegno medio di lavoro per i dirigenti scolastici”, art. 17) “Docenti incaricati di una direzione scolastica”, art. 18) “Personale distaccato presso il Servizio provinciale di valutazione”, art. 19) “Reggenza di una direzione scolastica aggiuntiva”, art. 20) “Retribuzione di posizione variabile provinciale per il personale ispettivo”, art. 21) “Retribuzione di risultato per il personale ispettivo”, art. 22) “Retribuzione di risultato per il personale ispettivo”, art. 23) “Indennità di bilinguismo e trilinguismo per il personale ispettivo”, art. 24) “Impegno di lavoro per il personale ispettivo”, art. 25) “Personale docente con incarico ispettivo”, art. 26) “Norme transitorie”, art. 27) “Abrogazioni”, art. 28) “Disposizioni finali, allegato A) “Coefficienti di complessità delle istituzioni scolastiche, allegato B) “Coefficienti di complessità per il personale ispettivo”.

Le disposizioni contrattuali fanno seguito alla sottoscrizione di una “Lettera di intenti” di data 15 aprile 2025, da parte del Presidente della Provincia, dell'Assessora competente, del Presidente della Agenzia provinciale per le relazioni sindacali e delle Organizzazioni sindacali, con la quale sono stati enunciati oltre agli obiettivi per la chiusura del triennio contrattuale 2022-2024, anche quelli per

la contrattazione riferita al triennio 2025-2027, nonché al terzo accordo stralcio del contratto collettivo provinciale per i dirigenti scolastici e per il personale ispettivo riferito al triennio 2022-2024 (cfr. del. della Giunta n. 1048/2024 e certificazione di questa Sezione con deliberazione n. 39/2024/SCBOLZ/CCRC).

Alla bozza di contratto è stata allegata la *“Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria sui costi del contratto collettivo provinciale”* all’esame, redatta in data 14 novembre 2025 dall’Agenzia provinciale per le relazioni sindacali.

Quanto al contenuto contrattuale, di seguito si evidenziano alcuni aspetti particolarmente significativi. Agli artt. 1 e 2 sono disciplinati, rispettivamente, l’ambito di applicazione, la durata e l’oggetto del contratto. In particolare, è disposto che il contratto resti valido fino alla stipula del nuovo contratto di comparto.

All’art. 3 è previsto il riconoscimento di un emolumento *una tantum*, per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2024, che tiene conto dell’inflazione registrata a livello provinciale nel periodo indicato, calcolata sullo stipendio base del livello retributivo (ottava qualifica funzionale) con quattro scatti di anzianità e sull’indennità integrativa speciale. Ciò secondo le modalità di computo già previste per il personale provinciale dal contratto collettivo intercompartimentale del 28 maggio 2025 (delibera della Giunta provinciale n. 496/2025, contratto certificato da questa Sezione con delibera n. 46/2025/SCBOLZ/CCR) e dal contratto di comparto per il personale docente e educativo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado della Provincia autonoma di Bolzano (chiusura triennio 2022-2024) del 18 agosto 2025 (delibera della Giunta provinciale n. 469/2025, contratto certificato da questa Sezione con delibera n. 51/2025/SCBOLZ/CCR).

La Relazione illustrativa ricorda sul punto che la Provincia estende gli aumenti previsti nei contratti collettivi provinciali anche ai dirigenti scolastici, per effetto di quanto previsto dall’art. 5 del *“Contratto collettivo provinciale dei dirigenti scolastici della Provincia di Bolzano per il periodo 01/09/2003-31/08/2007 (parte economica)”* dell’8 ottobre 2007 (del. della G.P. n. 2937/2007), secondo il quale ai dirigenti scolastici è corrisposta la retribuzione di posizione, quale differenza tra il trattamento economico del personale provinciale e la retribuzione lorda annuale statale, fermo restando che solo qualora l’importo di tale differenza risultasse negativo lo stesso non viene portato in detrazione.

Gli artt. 4, 5 e 6 prevedono l’erogazione di ulteriori emolumenti *una tantum*, in considerazione dell’inflazione registrata a livello provinciale, per i periodi, rispettivamente, dal 1° gennaio al 30 giugno 2023, dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2024 e dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024, calcolati anche sulla voce stipendiale *“indennità di posizione provinciale”*.

L’art. 7 prevede che la quota annuale di contribuzione a carico del datore di lavoro di cui all’art. 4 del *“Contratto collettivo provinciale sulla previdenza complementare e sull’iscrizione al fondo sanitario integrativo dei dirigenti scolastici e del personale ispettivo delle scuole della Provincia di Bolzano”* del 20

dicembre 2018, relativa al fondo sanitario integrativo *SaniPro* corrisponde ad un importo pari ad euro 171,60.

Nell'art. 8 è prevista la possibilità, a partire dal 1° gennaio 2026, per il personale preso in esame dal contratto, di richiedere all'Amministrazione l'abbonamento annuale a tariffa fissa del biglietto elettronico di trasporto "*Altoadigemobilità Fix365 Pass*" per l'importo di euro 250,00.

L'art. 9 definisce, con decorrenza dal 1° gennaio 2025, una nuova struttura della retribuzione per i dirigenti e gli ispettori scolastici. Il nuovo modello retributivo, secondo quanto asserito dall'Amministrazione, ha lo scopo di garantire la piena parità tra i dirigenti scolastici e gli ispettori e dirigenti scolastici delle scuole provinciali della Provincia autonoma di Bolzano, adeguando al contempo lo stipendio base e la struttura dello stipendio base dei dirigenti scolastici e degli ispettori delle scuole primarie e secondarie della Provincia Autonoma di Bolzano alle disposizioni nazionali previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 7 agosto 2024. Nel concreto, le voci stipendiali ora prese in considerazione a livello provinciale sono: lo stipendio tabellare statale, la retribuzione fissa statale, la retribuzione variabile provinciale, l'indennità di bilinguismo, l'indennità per l'uso della lingua ladina, la retribuzione di posizione variabile provinciale per il personale ispettivo, la retribuzione di risultato.

Appare opportuno ricordare che con la l.p. n. 6/2022 è stata disciplinata la dirigenza del sistema pubblico provinciale, (in ordine al relativo contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2020-2022, del 24 agosto 2023, si rinvia alla deliberazione di questa Sezione n. 8/2023/SCBOLZ/AFC, pronunciata nell'ambito delle "*ulteriori forme di collaborazione*" della Corte dei conti previste dall'art. 6, c. 3 *ter* del d.P.R. n. 305/1988), con esclusione proprio della dirigenza delle scuole a carattere statale.

L'art. 10 contiene l'espressa conferma che le voci stipendiali relative allo stipendio tabellare statale e alla retribuzione di posizione fissa statale, di cui all'articolo 9 della ipotesi di contratto, spettano nella stessa misura e con la medesima decorrenza previste dal citato vigente contratto collettivo nazionale della dirigenza statale.

Gli artt. 11 e 20 disciplinano, dal 1° gennaio 2025, la retribuzione di posizione variabile provinciale annua da corrispondere per 13 mensilità al personale considerato.

In particolare, l'art. 11 riguarda i dirigenti scolastici, mentre l'art. 20 è riferito ai dirigenti con incarico ispettivo e gli ispettori per l'insegnamento della religione cattolica.

In entrambi i casi la voce stipendiale è calcolata sulla base di un coefficiente di complessità determinato in base a criteri stabiliti negli allegati A (importo annuo lordo tra euro 24.900,00 e euro 36.900,00 per i dirigenti scolastici) e B (importo annuo lordo tra euro 40.000,00 e euro 46.000,00 per i dirigenti con incarico ispettivo) del contratto.

Gli artt. 12, 15 e 23 riguardano l'indennità di bilinguismo e di trilinguismo.

L'art. 12 disciplina ora espressamente la corresponsione dell'indennità di bilinguismo, come prevista dalla l. 23 ottobre 1961, n. 1065, con riguardo al requisito di accesso del diploma di laurea (ovvero al livello di competenza linguistica C1 secondo il quadro comune europeo di riferimento), da erogarsi per 12 mensilità (importo lordo annuo euro 2.821,14).

L'art. 15 disciplina, invece, l'indennità di trilinguismo, destinata ai dirigenti scolastici delle località ladine a cui è richiesta la conoscenza di italiano, tedesco e ladino. In particolare, dal 1° gennaio 2025, a questi dirigenti viene riconosciuta un'indennità mensile pari all'11 per cento dello stipendio tabellare statale annuo lordo, erogata anch'essa per 12 mensilità. L'art. 23 prevede l'applicazione anche ai dirigenti scolastici con incarico ispettivo e agli ispettori per l'insegnamento della religione cattolica, delle disposizioni di cui agli artt. 12 e 15.

Gli artt. 13, 14, 21 e 22 regolano, invece, la retribuzione di risultato, prevedendo in particolare che, l'ammontare della stessa sia da porre in relazione a un fondo annuale dedicato, calcolato per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024 in misura pari al 15,5 per cento e, dal 1° gennaio 2026 pari al 20 per cento, della somma delle voci stipendiali indicate, rispettivamente, all'art. 9, c. 1, lett. a), b), c) nonché d) per i dirigenti scolastici, nonché alla lettera f) del medesimo comma e articolo per gli ispettori. Nel concreto, la retribuzione di risultato è determinata dal competente Intendente scolastico sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi concordati a inizio anno e spetta, in caso di valutazione almeno soddisfacente, in misura non inferiore al 70 per cento della misura massima.

Gli artt. 16 e 24 disciplinano l'impegno di lavoro del dirigente, che viene stabilito in un'attività lavorativa di almeno 40 ore settimanali (in precedenza il riferimento era di 38 ore settimanali).

Le disposizioni tengono conto della analoga previsione per i dirigenti del sistema pubblico provinciale (il citato contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2020-2022 del 24 agosto 2023 prevede, infatti, un *"impegno lavorativo"* del dirigente provinciale pari *"mediamente in non meno di 40 ore settimanali"*).

Inoltre, l'art. 17 contiene disposizioni riguardanti i docenti incaricati della direzione di un istituto scolastico, l'art. 18 regola il personale distaccato presso il Servizio provinciale di valutazione mentre l'art. 19 disciplina i dirigenti scolastici cui è affidata la direzione di un istituto scolastico aggiuntivo, con riferimento ai trattamenti economici spettanti.

All'art. 25, per il personale docente con incarico ispettivo è stato previsto il riconoscimento, a decorrere dal 1° gennaio 2025, della retribuzione di posizione variabile provinciale e della retribuzione di risultato, in modo analogo a quanto previsto per il personale ispettivo.

L'art. 26 contiene delle disposizioni transitorie e con l'art. 27 vengono abrogate diverse disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi provinciale riferiti al personale interessato.

Infine, l'art. 28, in conformità all'art. 48, c. 3 del d.lgs. 165/2001, reca la previsione della sospensione dell'esecuzione parziale o totale del contratto in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

4. Attendibilità dei costi quantificati

In via generale, il Collegio ricorda che i dati relativi al personale interessato alla contrattazione (che gli enti devono sempre precisamente individuare), così come quelli concernenti la *“massa retributiva”* (costituita da tutte le voci retributive riconosciute a titolo di trattamento fondamentale e accessorio), nonché, quelli riguardanti la *“retribuzione media pro-capite”*, sono elementi fondamentali per le fasi concernenti la preliminare programmazione delle risorse e la successiva contrattazione.

A tal fine i sistemi di calcolo di tutti gli enti pubblici, nell'ottica di tutela del principio di coordinamento della finanza pubblica, dovrebbero basarsi su strumenti adeguati fondati su banche dati (cfr. *in primis*, per esigenze di uniformità, il Sistema Conoscitivo del Personale Dipendente delle Amministrazioni pubbliche – SICO, gestito dal MEF), strutturalmente implementate (cfr. deliberazione di questa Sezione n. 36/2024/CCR).

Come è noto, la Provincia estrapola i dati relativi al personale interessato dal proprio programma *“Clickview che prende i dati dai sistemi operativi, ovvero SAP HCM e AS400”*.

Si ricorda, che nell'ambito della istruttoria condotta da questa Sezione relativamente alla precedente certificazione dell'ipotesi di *“contratto collettivo intercompartimentale – chiusura 2022-2024”*, l'Ente aveva precisato (cfr. la relativa Relazione illustrativa unita alla del. di Giunta provinciale n. 496/2025) che l'utilizzo di proprie banche dati interne è da porre in relazione alla *“peculiare organizzazione amministrativa”* della Provincia medesima, nonché alla circostanza che la *“struttura del vigente inquadramento del personale dipendente in tutto l'ambito locale comporta criticità per l'utilizzo della banca dati SICO, anche per ciò che concerne la redazione e gestione del conto annuale del personale, come previsto a livello nazionale”*.

In particolare è stata evidenziata la difficoltà di rappresentare in modo fedele, attraverso la struttura attuale del conto annuale, le specificità organizzative e contrattuali presenti sul territorio altoatesino ed è stato affermato che: *“La scelta di utilizzare banche dati apposite è motivata dal fatto che i flussi informativi in esse contenuti riflettono più accuratamente la realtà organizzativa di ciascun ente, per ognuno dei quali si possono riscontrare specificità strutturali, quali un diverso sistema di inquadramento del personale e un proprio modello di progressione economica. Le banche dati adottate forniscono inoltre dati più aggiornati rispetto ai dati del conto annuale e dettagliati (ad esempio, in merito al personale part-time nelle sue diverse forme, alle progressioni biennali, ai passaggi da una qualifica a un'altra, ecc.) e quindi ritenuti più idonei per la corretta quantificazione degli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali. In sintesi, si sottolinea la necessità di una maggiore flessibilità e adattabilità nella struttura del conto annuale nazionale per consentire alla Provincia Autonoma di Bolzano e agli enti da essa dipendenti di fornire dati più precisi e coerenti con la realtà locale. A*

tale scopo la Provincia ha già avanzato richiesta al Ministero competente per poter disporre di una struttura del conto annuale più consona ed adatta al proprio assetto organizzativo".

In disparte i richiamati chiarimenti sui dati utilizzati, l'Ente ha precisato, nella Relazione, che gli articoli 9 (struttura della retribuzione), 11 (retribuzione di posizione variabile provinciale), 12 (indennità di bilinguismo), 16 (impegno medio di lavoro per i dirigenti scolastici), 17 (docenti incaricati di una direzione scolastica), 19 (reggenza di una direzione scolastica aggiuntiva), 20 (retribuzione di posizione variabile provinciale per il personale ispettivo), 23 (indennità di bilinguismo e trilinguismo per il personale ispettivo), 24 (impegno di lavoro per il personale ispettivo), 25 (personale docente con incarico ispettivo), 26 (norme transitorie), 27 (abrogazioni) non comportano maggiori costi.

Nella richiamata Relazione illustrativa, al terzo paragrafo è riportato il calcolo dei costi derivanti dalla presente ipotesi di accordo.

In merito alla stima dei relativi oneri riflessi (sociali e IRAP), l'Amministrazione ha considerato una percentuale uniforme del 37,70 per cento.

A fronte della richiesta di chiarimenti dei magistrati istruttori, gli Esperti, con nota del 28 gennaio 2026, ne hanno evidenziato la relativa composizione analitica, confermando che il riportato valore è stato applicato a tutte le stime dei costi dell'ipotesi di contratto, al fine di garantire una copertura complessiva e prudentiale degli oneri, fermo restando che solo relativamente agli emolumenti *una tantum*, ne è derivata una "leggera sovrastima".

Il Collegio prende atto dell'impegno degli Esperti di definire, per il futuro, "una linea unitaria, armonizzata e puntuale per i diversi istituti prevista per tutti i contratti", al fine di garantire una stima omogenea dei relativi costi.

Circa la determinazione dell'emolumento *una tantum* per l'anno 2024 di cui all'art. 3 dell'ipotesi di contratto (emolumento accessorio di euro 1.745,12 pari al 3,978 per cento di aumento), la Relazione rimanda alle spiegazioni contenute nella Relazione illustrativa dei costi del contratto collettivo intercompartimentale (chiusura 2022-2024), approvato con delibera giuntale n. 496/2025.

In particolare, precisa che l'Agenzia ha effettuato il calcolo sulla base delle unità di personale equivalente a tempo pieno, in servizio a vario titolo nell'anno 2024 (complessivamente 131 *Full-Time Equivalent* - FTE), "nonché quelli che successivamente sono stati collocati a riposo oppure hanno richiesto aspettativa ai sensi dell'art. 23/bis del d.lgs. 165/2001".

La stima dei costi concernenti gli emolumenti *una tantum* di cui agli artt. 4, 5 e 6 è stata computata sull'indennità di posizione provinciale del personale interessato in servizio (dal 1° gennaio al 30 giugno 2023 incremento del 2,45 per cento per 139 FTE; dal 1° luglio al 31 dicembre 2023 del 6,086 per cento per 136 FTE; per l'intero anno 2024, del 3,978 per cento per 131 FTE).

Gli Esperti, con la citata nota del 28 gennaio 2026, hanno poi specificato che il numero dei dirigenti utilizzato per il calcolo dell'emolumento *una tantum* è rappresentato dalla somma dei dirigenti in

servizio nell'anno scolastico 2024/2025 (in servizio al 1° gennaio 2025) a cui *“si aggiungono in maniera puntuale coloro che dal 1.1.2023 al 31.12.2024 sono stati collocati in pensione oppure sono stati comandati presso la Provincia autonoma di Bolzano, per i singoli periodi di riferimento”*.

In ordine all'entità delle percentuali di aumento riconosciute e alle relative modalità di rilevazione statistica in considerazione dell'inflazione registrata a livello locale (indice NIC al netto dei beni energetici), la Sezione ribadisce le osservazioni già formulate nel rapporto di certificazione di cui alla deliberazione n. 46/2025/SCBOLZ/CCR, che richiama la deliberazione n. 12/2023/SCBOLZ/CCR.

In particolare, in quest'ultima deliberazione, la Sezione ha ricordato che, di regola, l'indicatore statistico IPCA-NEI è il solo riferimento per la contrattazione collettiva a livello statale, trattandosi di indicatore per verificare la convergenza delle economie dei Paesi membri dell'Unione europea ai fini dell'accesso e della permanenza nell'Unione monetaria e ha, nel contempo, rilevato che l'applicazione dell'indice NIC, registrato in provincia e calcolato al netto dei prodotti energetici, trova fondamento nella legge provinciale volta a salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni secondo quanto previsto dall'art. 4, c. 6, lett. a) della l.p. n. 6/2015.

Come precisato anche nella Relazione, gli importi *una tantum* hanno carattere straordinario e non generano conseguentemente costi a regime.

Per quanto attiene alla stima dei costi di cui all'art. 7, secondo quanto evidenziato nella Relazione illustrativa, è stata considerata la quota annuale di contribuzione a carico del datore di lavoro (euro 171,60), moltiplicato per tutti i posti potenziali previsti nell'organico dei dirigenti e degli ispettori scolastici, oltre ai dirigenti scolastici comandati da altri enti (complessivamente 132 FTE).

In ordine a detta stima i Magistrati istruttori, con nota del 27 gennaio 2026, hanno chiesto agli Esperti chiarimenti circa le ragioni per cui nel computo dei costi è stato considerato un importo pari ad euro 171,60, anziché la sola differenza tra l'importo già considerato dall'art. 4 del contratto collettivo del 20 dicembre 2018 (euro 125,00) e quello riconosciuto dall'ipotesi di contratto all'esame.

Con nota del 28 gennaio 2026 gli Esperti, dopo aver premesso che l'art. 4, comma 1, del *“Contratto collettivo provinciale sulla previdenza complementare e sull'iscrizione al fondo sanitario integrativo dei dirigenti scolastici e del personale ispettivo delle scuole della Provincia di Bolzano”* del 20 dicembre 2018, garantisce le prestazioni sanitarie integrative a quelle del sistema sanitario pubblico relativamente al *“personale dirigente scolastico ispettivo ed al personale dirigente scolastico comandato ad altre unità organizzative della Provincia autonoma di Bolzano”*, hanno precisato che *“da un'interpretazione letterale del comma, risulterebbero esclusi dal beneficio i dirigenti scolastici in servizio presso le scuole a carattere statale”*, attestando conseguentemente che, in via prudenziale, si è ritenuto di dare copertura integrale a tutti i dirigenti scolastici (complessivamente 132 FTE).

Il Collegio richiama ad una stima puntuale dei costi, ferma restando la necessità dell'adozione di rettifiche di ordine contabile di eventuali impegni eccessivi.

Per il costo di cui all'art. 8 dell'ipotesi di contratto (abbonamento annuale del valore di euro 250,00) vengono considerati tutti i posti potenziali previsti nell'organico dei dirigenti scolastici e degli ispettori oltre a quelli comandati ad altri enti.

Circa i costi previsti dall'art. 10, la Relazione specifica che *"i costi aggiuntivi annuali derivano dalla differenza tra lo stipendio tabellare statale e la retribuzione di posizione fissa statale e lo stipendio base e l'indennità integrativa speciale finora corrisposti, moltiplicati per il numero di dirigenti"* (complessivamente 114 FTE).

Per il calcolo dei costi complessivi dei costi derivanti dall'art. 11 dell'ipotesi, l'Amministrazione ha, poi, considerato tutti i posti potenziali previsti nell'organico dei dirigenti scolastici, compresi quelli comandati presso altri enti (complessivamente 114 FTE) e una retribuzione di posizione variabile provinciale annuale compresa tra euro 24.900,00 e euro 36.900,00 lordi, inclusivo del rateo di tredicesima mensilità, secondo i criteri indicati nell'allegato A al contratto. La disposizione comporta un minor costo di euro 483.873,29, secondo quanto illustrato in Relazione illustrativa.

Per quanto concerne, poi, la previsione di costi derivante dall'art. 13, la Relazione rende noto che ai fini dell'assegnazione della retribuzione di risultato, viene istituito presso ciascuna direzione provinciale competente un fondo annuale calcolato nella misura del 15,5 per cento, per il 2025, della somma delle voci stipendiali previste dai punti a), b), c) e d) dell'art. 9, c. 1, per ciascun dirigente scolastico.

Nel calcolo dei costi sono stati considerati tutti i posti potenziali previsti nell'organico dei dirigenti scolastici, inclusi quelli comandati presso altri enti (complessivamente 114 FTE).

Il confronto tra la nuova retribuzione di risultato (euro 1.716.368,59) e quella attualmente corrisposta (euro 1.288.577,86), determina un costo aggiuntivo per il 2025 pari a euro 427.790,73.

A decorrere dall'esercizio 2026, il successivo articolo 14 calcola, invece, detto fondo nella misura del 20 per cento, ciò che determina un maggior costo aggiuntivo annuale pari a euro 926.091,28.

L'indennità per l'uso della lingua ladina di cui all'art. 15 è pari all'11 per cento dello stipendio tabellare statale annuo lordo e, pertanto, il calcolo dei costi aggiuntivi annuali è stato effettuato sulla base della differenza tra la nuova base di calcolo e quella attuale, moltiplicata per 7 dirigenti scolastici, ciò che comporta un incremento complessivo di euro 317,99, rispettivamente per gli anni 2026 e 2027.

Relativamente all'art. 18 l'Amministrazione fa presente che il distacco degli attuali tre dirigenti non comporta costi aggiuntivi, poiché le spese massime sono già incluse nella stima di cui agli artt. 11, 13 e 14, mentre nel caso di ulteriori distacchi (n. 5 altri dirigenti scolastici), i costi aggiuntivi in relazione allo stipendio tabellare e alla retribuzione fissa statale sono pari a euro 68.899,43, quelli dovuti alla retribuzione di risultato ad euro 43.565,43, mentre la retribuzione di posizione variabile provinciale avrebbe un minor costo per euro 6.485,67.

Per il computo della stima del trattamento fondamentale e della retribuzione fissa di cui all'art. 20, la Relazione specifica che *"i costi aggiuntivi annuali derivano dalla differenza tra lo stipendio tabellare statale e la retribuzione di posizione fissa statale e lo stipendio base e l'indennità integrativa speciale finora*

corrisposti, moltiplicati per il numero degli ispettori” (complessivamente 18 FTE), e che la retribuzione di posizione variabile provinciale annuale è compresa tra euro 40.000,00 e euro 46.000,00 lordi, secondo i criteri indicati nell’allegato B.

Per il calcolo dei costi complessivi, sono stati considerati tutti i posti potenziali previsti nell’organico degli ispettori (complessivamente 18 FTE). La differenza tra la nuova retribuzione di posizione variabile provinciale (euro 774.000,00) e quella attualmente corrisposta (euro 802.714,21) evidenzia un *“minor costo”* annuale pari a euro 28.714,21, secondo quanto illustrato in Relazione illustrativa.

Per quanto concerne, poi, la previsione di costi derivante dall’art. 21, la Relazione rende noto che ai fini dell’assegnazione della retribuzione di risultato, viene istituito presso ciascuna direzione provinciale competente un fondo annuale calcolato nella misura del 15,5 per cento della somma delle voci stipendiali previste dai punti a), b), c) e f) dell’art. 9, c. 1, per ciascun ispettore. Nel calcolo dei costi sono stati considerati tutti i posti potenziali previsti nell’organico degli ispettori (complessivamente 18 FTE); il confronto tra la nuova retribuzione di risultato (euro 296.247,72) e quella attualmente corrisposta (euro 238.968,95), determina un costo aggiuntivo unicamente per il 2025 pari a euro 57.278,87. A decorrere dall’esercizio 2026, il successivo articolo 22 calcola, invece, detto fondo nella misura del 20 per cento, ciò che determina un costo aggiuntivo annuale pari a euro 143.286,28.

Per quanto concerne la razionalità e congruità delle stime, anche con riferimento alle metodologie utilizzate, gli uffici della Sezione hanno esaminato i conteggi (contenuti in apposite tabelle trasmesse alla Sezione dal Presidente della Provincia) concernenti le quantificazioni degli oneri connessi con l’ipotesi contrattuale all’esame, tenendo conto dei dati risultanti dalla Relazione illustrativa di accompagnamento all’ipotesi di contratto nonché dai chiarimenti resi dagli Esperti in fase istruttoria. La tabella sottostante espone i costi complessivi derivanti dall’ipotesi di contratto (oneri sociali compresi), posti a carico del bilancio provinciale e finanziati tramite il fondo per la contrattazione di cui all’art. 5, c. 1, della l.p. n. 11/2024 (*“Legge di stabilità provinciale per l’anno 2025”*), come modificato e sostituito dall’art. 9, c. 1, della l. p. n. 3/2025 (*“Variazioni al bilancio di previsione della Provincia autonoma di Bolzano 2025-2027 e altre disposizioni”*), dall’art. 1, c. 2, della l.p. n. 11/2025 (*“Assestamento del bilancio di previsione della Provincia autonoma di Bolzano per l’anno finanziario 2025 e per il triennio 2025-2027”*) nonché dall’art. 7, c. 1, della l.p. n. 12/2025 (*“Variazioni al bilancio di previsione della Provincia autonoma di Bolzano 2025-2027 e altre disposizioni”*).

Descrizione	2025	2026	2027
una tantum 01/01/2023-30/06/2023 (art. 4)	67.752,67	0,00	0,00
una tantum 01/07/2023-31/12/2024 (art. 5)	161.544,70	0,00	0,00
	318.428,39	0,00	0,00
una tantum 01/01/2024-31/12/2024 (art. 6)	193.511,17	0,00	0,00
una tantum 1.745,12 (art. 3)	221.630,24	0,00	0,00
totale	962.867,18		
oneri sociali 37,7 %	363.000,93		
totale con oneri sociali	1.325.868,11		
Sanipro (art. 7)	0,00	22.651,20	22.651,20
Alto Adige Pass (art. 8)	0,00	33.000,00	33.000,00
totale	0,00	55.651,20	55.651,20
oneri sociali 37,7 % SaniPro	0,00	8.539,50	8.539,50
totale con oneri sociali	0,00	64.190,70	64.190,70
nuovo modello stipendiale			
trattamento fondamentale dirigenti scolastici (art. 10)	1.570.907,08	1.570.907,08	1.570.907,08
Retribuzione di risultato dirigenti scolastici (artt. 13+14)	427.790,73	926.091,28	926.091,28
Stipendio tabellare e ind. pos. fissa ispettori (art. 20)	252.614,24	252.614,24	252.614,24
Retribuzione di risultato ispettori (art. 21)	57.278,87	143.286,28	143.286,28
indennità uso lingua ladina dirigenti scolastici (art. 15)	317,99	317,99	317,99
Dirigenti scol. distaccati al SPV Retribuzione di pos. Var. (art. 18)	-6.485,67	-6.485,67	-6.485,67
Indennità ispettori (art. 20 c. 2-3)	-28.714,21	-28.714,21	-28.714,21
Retribuzione di posizione variabile dirigenti scolastici (art. 11)	-483.873,29	-483.873,29	-483.873,29
Indennità bilinguismo e trilinguismo (art. 23)	-62,46	-62,46	-62,46
totale	1.789.773,29	2.374.081,25	2.374.081,25
oneri sociali 37,7%	674.744,53	895.028,63	895.028,63
totale con oneri sociali	2.464.517,82	3.269.109,88	3.269.109,88
altri istituti			
Dirigenti scol. distaccati al SPV Retribuzione di risultato (art.18 c.2)	18.762,75	43.565,43	43.565,43
Dirigenti scol. distaccati al SPV - Stipendio tabellare (art.18 c. 2)	68.899,43	68.899,43	68.899,43
totale	87.662,18	112.464,86	112.464,86
oneri sociali 37,7%	33.048,64	42.399,25	42.399,25
totale con oneri sociali	120.710,82	154.864,11	154.864,11
costi totali	3.911.096,75	3.488.164,70	3.488.164,70

Fonte: Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria sui costi e sulla compatibilità economica del contratto collettivo (pag. 31 e ss.), allegata alla deliberazione della Giunta provinciale n. 954/2025.

Conclusivamente, in riferimento alla quantificazione dei costi contrattuali, la Sezione osserva che la Relazione illustrativa, unitamente alla documentazione trasmessa, espone nel complesso, con sufficiente chiarezza, la metodologia utilizzata per quantificare gli oneri connessi al contratto in esame.

5. Compatibilità finanziaria con gli strumenti di programmazione e di bilancio provinciali

Ai sensi dell'art. 7 della l.p. n. 6/2015 "(1) La spesa destinata alla contrattazione collettiva è da indicare annualmente con apposita norma nella legge finanziaria. Nella contrattazione collettiva non è consentito assumere impegni di spesa superiori a quelli stabiliti per ogni singolo anno. (2) La spesa autorizzata a carico del primo esercizio è iscritta, nell'ambito del limite stabilito ai sensi del comma 1, su apposito fondo del bilancio annuale di previsione; quella a carico degli esercizi successivi è indicata, distintamente per ciascun anno, tra gli stanziamenti a legislazione vigente del bilancio pluriennale. (3) Con la deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione dei contratti collettivi la Giunta provinciale preleva dal fondo di cui al comma 2 le somme necessarie a favore dei capitoli di spesa cui fanno carico le maggiori spese connesse con i rispettivi contratti collettivi. (4) L'importo non utilizzato sul fondo di cui al comma 2, è portato in aumento del corrispondente fondo iscritto nel bilancio dell'esercizio successivo, fino ad avvenuta sottoscrizione dei relativi contratti

collettivi, al fine di garantire, nei limiti consentiti dalla normativa sul periodo di riferimento dei contratti collettivi, il finanziamento dei costi contrattuali riferiti agli anni di mancato utilizzo dei fondi preventivati". Relativamente all'ipotesi di contratto collettivo in esame, l'art. 5, c. 1, della l.p. n. 11/ 2024, così come sostituito e modificato dall'art. 9, c. 1, della l.p. n.3/2025, dall'art. 1, c. 2, della l.p. n.11/2025 e, infine, dall'art.7, c.1 della l.p. n. 12/2025 prevede che: *"1) Per la contrattazione collettiva a livello provinciale è autorizzata, a carico del bilancio provinciale 2025-2027, una spesa massima di 337.674.028,45 di euro per l'anno 2025, una spesa massima di 266.607.923,35 di euro per l'anno 2026 e una spesa massima di 263.230.519,95 di euro per l'anno 2027"*.

Ciò posto, si rileva che nell'ordinamento provinciale, l'articolo 5, c. 5, della l.p. n. 6/2015 dispone che il Collegio dei revisori della PAB debba rilasciare un parere motivato sull'ipotesi di contratto collettivo *"attestante la compatibilità economico-finanziaria del contratto collettivo con i vincoli di bilancio"* della Provincia autonoma di Bolzano. Per l'ipotesi di contratto in esame, il parere favorevole in ordine alla compatibilità dei profili di cui sopra, menzionato nella delibera di Giunta provinciale n. 954/2025, è stato rilasciato dall'Organo di revisione in data 17 novembre 2025 (verbale n. 44/2025). Nel citato parere, è richiamata l'attestazione del Direttore dell'Ufficio bilancio e programmazione della Provincia di data 14 novembre 2025, che riporta la seguente precisazione che: *"... in relazione agli oneri previsti dal Contratto collettivo provinciale per la dirigenza scolastica e per il personale ispettivo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado della Provincia autonoma di Bolzano – chiusura triennio 2022-2024, si può evidenziare quanto segue in merito alla copertura finanziaria a bilancio. Le risorse stanziare sulla base della normativa vigente a copertura degli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva sono recate al comma 1 dell'articolo 5 della LP 11/2024 «Legge provinciale di stabilità 2025» e successive modifiche e ammontano a: 337.674.028,45 euro per l'esercizio 2025, 266.607.923,35 euro per l'esercizio 2026, 263.230.519,95 euro per l'esercizio 2027. A fronte di tali autorizzazioni legislative, sono stati disposti corrispettivi fondi a bilancio di pari importo. Ciò è stato fatto sui capitoli del bilancio finanziario gestionale 2025-2027 della Provincia autonoma di Bolzano. Ad oggi i fondi impiegati a copertura dei 5 contratti approvati sono pari a: 329.525.030,28 euro per l'esercizio 2025, 256.611.312,66 euro per l'esercizio 2026, 253.233.909,26 euro per l'esercizio 2027. Con delibera della Giunta Provinciale n. 904 del 07/11/2025 è stata autorizzata una spesa massima pari a: 3.950.000,00 euro per l'esercizio 2025, 3.500.000,00 euro per l'esercizio 2026, 3.500.000,00 euro per l'esercizio 2027. I maggiori oneri, così come calcolati e rappresentati dalla relazione sui costi e sulla compatibilità economica del contratto collettivo (cfr. riepilogo a pagina 33) inviata, risultano pari a: 3.911.096,75 euro per l'esercizio 2025, 3.488.164,70 euro per l'esercizio 2026, 3.488.164,70 euro per l'esercizio 2027. Tali impegni, tenuto conto anche delle contrattazioni già avvenute ovvero delle autorizzazioni a contrattare già definite, non superano il limite posto dalla legge, nonché gli stanziamenti previsti a bilancio di previsione in nessun esercizio finanziario e risultano, pertanto, compatibili con il vigente bilancio di previsione nonché a livello prospettico"*.

Al fine di verificare la compatibilità, sotto il profilo finanziario, dell'ipotesi di contratto in esame, la seguente tabella mette a confronto le complessive risorse stanziare per la contrattazione collettiva a livello provinciale e quelle impiegate, in conseguenza degli oneri derivanti dall'ipotesi del presente contratto.

Risorse e impieghi			
	2025	2026	2027
Risorse stanziare con l'art. 5, c. 1, l.p. n. 11/2024, come mod. con l.p. n. 3/2025, l.p. n. 11/2025 e n. 12/2025	337.674.028,45	266.607.923,35	263.230.519,95
Impieghi previsti dall'ipotesi di contratto collettivo intercompartimentale certificato dalla Sezione di Bolzano con deliberazione n. 46/2025/CCR del 23 luglio 2025	62.391.473,99	9.476.912,80	9.476.912,80
Impieghi previsti dall'ipotesi di contratto collettivo provinciale per il personale docente ed educativo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado della provincia autonoma di Bolzano certificato dalla Sezione di Bolzano con deliberazione n. 51/2025/CCR del 23 luglio 2025	23.838.978,11	2.721.235,92	2.721.235,92
Impieghi previsti dall'ipotesi di contratto collettivo intercompartimentale certificato dalla Sezione di Bolzano con deliberazione n. 58/2025/CCR del 22 ottobre 2025	181.599.602,35	179.149.538,53	175.772.135,13
Impieghi previsti dall'ipotesi di contratto collettivo provinciale per il personale docente ed educativo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado della provincia autonoma di Bolzano certificato dalla Sezione di Bolzano con deliberazione n. 61/2025/CCR del 31 ottobre 2025	61.691.002,80	65.215.949,09	65.215.949,09
Impieghi previsti dall'ipotesi di contratto collettivo di comparto concernente modifiche al contratto collettivo di comparto dei giornalisti e delle giornaliste della Provincia del 15 ottobre 2021 certificato dalla Sezione di Bolzano con deliberazione n. 62/2025/CCR del 19 novembre 2025	3.973,03	47.676,32	47.676,32
Impieghi previsti dall'ipotesi di contratto collettivo di comparto per il personale provinciale certificato dalla Sezione di Bolzano con deliberazione n. 68/2025/CCR del 21 novembre 2025	387.226,37	1.107.111,19	1.130.741,19
Impieghi previsti dall'ipotesi di contratto collettivo di comparto dell'amministrazione provinciale relativo alle scuole professionali, di formazione professionale, di musica, alle scuole dell'infanzia e ai collaboratori e alle collaboratrici all'integrazione certificato dalla Sezione di Bolzano con deliberazione n. 13/2026/CCR del 29 gennaio 2026	684.921,19	3.638.263,31	3.638.263,31
Impieghi previsti dall'ipotesi di contratto collettivo in esame *	3.911.096,75	3.488.164,70	3.488.164,70
Risorse residue	3.165.753,86	1.763.071,49	1.739.441,49

*Fonte degli impieghi previsti dall'ipotesi di contratto collettivo in esame: deliberazione della Giunta provinciale n. 954/2025, Relazione illustrativa e nota degli Esperti del 28 gennaio 2026.

Gli importi indicati per l'esercizio 2027 relativamente all'ipotesi di contratto in esame rappresentano, altresì, i costi a regime.

Conclusivamente, la Sezione rileva che le risorse finanziarie previste appaiono coerenti con la quantificazione degli oneri contrattuali.

6. Compatibilità economica con gli strumenti di programmazione e di bilancio provinciali

Per quanto concerne, in generale, la valutazione della compatibilità economica con gli strumenti di programmazione e di bilancio, la medesima si basa di regola su un raffronto tra la dinamica retributiva degli incrementi contrattuali prevista dalla singola ipotesi di accordo e i principali aggregati di finanza pubblica (a titolo esemplificativo si citano: l'andamento degli indici dei prezzi al consumo, l'indice armonizzato dei prezzi al consumo-IPCA-NEI, il prodotto interno lordo-PIL), da considerarsi alla luce dei più recenti documenti di finanza pubblica.

A tal fine si espone nelle seguenti tabelle un quadro riassuntivo dell'andamento dei principali indicatori macroeconomici, registrati a livello statale (fonte: ISTAT) e provinciale (fonte: Istituto provinciale di statistica-ASTAT).

anno	variazioni percentuali dell'indice nazionale dei prezzi al consumo per famiglie di operai e impiegati (FOI) (1)		variazioni percentuali dell'indice dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC) (2)		variazioni percentuali su base annuale dell'indice dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC) esclusi beni energetici - medie annue (3)	variazioni percentuali dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato al netto dei prodotti energetici importati (IPCA-NEI)
	indice nazionale	indice provinciale	indice nazionale	indice provinciale	indice provinciale	indice nazionale
2019	0,5	1,3	0,5	1,3	1,4	0,8 (4)
2020	-0,3	0,8	-0,2	0,9	1,5	0,7 (5)
2021	1,9	2,5	1,9	2,5	1,5	0,7 (6)
2022	8,1	9	8,4	9,9	5	6,6
2023	5,4	5,6	5,6	5,9	6	6,9
2024	0,8	1,4	0,9	1,6	3	1,3
2025	1,4	2	1,6	2,2	2,9	2 (previsione)
2026						1,9 (previsione)
2027						2 (previsione)

(1) senza tabacchi: <https://astat.provincia.bz.it/PriceDigit.aspx?INDEX=CONS&lang=it>

(2) senza tabacchi: <https://astat.provincia.bz.it/it/calcoli-inflazione.asp>

(3) https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1,Z0400PRI,1.0/PRI_CONWHONAT/DCSP_NIC2B2015/IT1,167_742_DF_DCSP_NIC2B2015_2,1.0

(4) <https://www.istat.it/comunicato-stampa/ipca-al-netto-degli-energetici-importati-scostamenti-2018-2021-e-previsioni-2022-2025-2/> (giugno 2023)

(5) <https://www.istat.it/it/archivio/297888> (giugno 2024)

(6) <https://www.istat.it/comunicato-stampa/comunicazione-ipca-anni-2021-2024/> (giugno 2025)

anno	variazione percentuale del prodotto interno lordo (PIL) in termini reali	
	indice nazionale (1)	indice provinciale (5)
2019	0,4	1,5
2020	-8,9	-8,8
2021	8,9	6,5
2022	4,7	6,3 (6)
2023	0,7	1,2
2024	0,5 (2)	0,7 (stima)
2025	0,7 (stima) (3)	0,7 (stima)
2026	0,8 (previsione) (4)	1,1 (previsione)

(1) <https://www.istat.it/comunicato-stampa/conti-economici-nazionali-anno-2023/> (settembre 2024).

(2) <https://www.istat.it/comunicato-stampa/stima-preliminare-del-pil-iv-trimestre-2024/> (gennaio 2025).

(3) <https://www.istat.it/comunicato-stampa/stima-preliminare-del-pil-iii-trimestre-2025/> (gennaio 2026).

(4) <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2025/04/22/world-economic-outlook-april-2025> (ottobre 2025).

(5) <https://astat.provincia.bz.it/it/pubblicazioni/pil-e-spesa-per-consumi-delle-famiglie-2023-2025-stime-e-previsioni-aggiornate> (ottobre 2024).

(6) <https://astat.provincia.bz.it/it/pubblicazioni/pil-e-spesa-per-consumi-2024-2026-stime-e-previsioni-aggiornate> (ottobre 2025).

Si registra, a livello nazionale, un incremento percentuale dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato (indice IPCA-NEI, al netto dei prodotti energetici importati) del 6,6 per cento nel 2022, del 6,9 per cento nel 2023 e dell'1,3 per cento nel 2024, a fronte di un incremento dell'indice dei prezzi al consumo (indice NIC, esclusi beni energetici/medie annue), a livello provinciale, del 5 per cento nel 2022, del 6 per cento nel 2023 e del 3 per cento nel 2024.

Il richiamato indice costituisce punto di riferimento per la contrattazione collettiva, in quanto è basato su metodologie comuni e standardizzate a livello europeo ed è utilizzato dalla Commissione europea e dalla Banca Centrale Europea (BCE) per monitorare la stabilità dei prezzi e valutare i criteri di convergenza tra i diversi Stati membri dell'Unione europea.

A livello macroeconomico, la nota di aggiornamento al documento di economia e finanza provinciale (NADEFP) 2026-2028, approvata dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 876 del 31 ottobre 2025, riferisce che *“per il 2025, si prevede una crescita reale dello 0,7%. I consumi delle famiglie nel 2025 sono stimati in aumento dell'1,1%, leggermente inferiori rispetto al +1,2% registrato nel 2024 (...) In questo contesto, i dati dell'Istituto provinciale di statistica indicano per il 2025 un incremento del PIL nominale del 5,9%, ovvero 5,2 punti percentuali superiore rispetto alla crescita reale.”*. Viene sottolineato, altresì, che *“il tasso di occupazione provinciale rilevato nel 2° trimestre 2025 può definirsi ottimale rimanendo su livelli vicini alla piena occupazione (74,0%). Analogamente, anche il tasso di disoccupazione è fermo su livelli bassissimi (1,6% nel 2° trimestre 2025), tanto da poter affermare che si tratta di disoccupazione frizionale. Sul fronte dell'inflazione, nel mese di settembre l'indice dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC con tabacchi) ha registrato a Bolzano un aumento del 2,2%, leggermente in aumento rispetto all'anno*

precedente (settembre 2024: 1,8%). L'inflazione in provincia, seppur tendenzialmente superiore rispetto all'indice nazionale, è in linea con l'obiettivo del 2% indicato dalla BCE".

Il dato complessivo concernente la *"massa retributiva"* (al netto degli emolumenti *una tantum* riconosciuti dai precedenti contratti di intercomparto) e la *"retribuzione media pro capite"* riferito al personale interessato dall'ipotesi in esame, è stato fornito dalla PAB in allegato alla nota del Presidente della Provincia del 22 gennaio 2026 (gli elementi informativi, al netto degli oneri sociali, fanno riferimento all'esercizio 2024 e sono posti a raffronto con quelli derivanti dall'applicazione del contratto medesimo).

Ciò premesso, in primo luogo va evidenziato che, in ordine alla specificità dell'ipotesi di contratto all'esame la Relazione illustrativa evidenzia che le disposizioni introducono a partire dal 1° gennaio 2025 *"un nuovo modello retributivo per i dirigenti scolastici e gli ispettori delle scuole primarie e secondarie della Provincia Autonoma di Bolzano. Il modello retributivo ha lo scopo di garantire la piena parità tra i dirigenti scolastici e gli ispettori e i dirigenti scolastici delle scuole provinciali della Provincia Autonoma di Bolzano, adeguando al contempo lo stipendio base e la struttura dello stipendio base dei dirigenti scolastici e degli ispettori delle scuole primarie e secondarie della Provincia Autonoma di Bolzano alle disposizioni nazionali previste dal Contratto collettivo nazionale di lavoro 07/08/2024 per il personale dell'Area Istruzione e Ricerca - Triennio 2019-2021 contratto collettivo nel settore dell'istruzione del 07.08.2024"*.

In particolare, l'Amministrazione sottolinea, altresì, che con l'ipotesi di contratto si *"introduce la funzione dirigenziale unitaria, la cui retribuzione è fondamentalmente legata alla funzione ricoperta, alle responsabilità associate e agli obiettivi da raggiungere"*.

La Sezione, preso atto della relazione illustrativa e delle esposte ragioni delle rideterminazioni dei trattamenti economici, con riferimento all'introduzione di un nuovo modello retributivo, tenuto conto dell'andamento delle principali grandezze macroeconomiche registrate a livello provinciale, ritiene la novella disciplina contrattuale economicamente compatibile con gli strumenti di programmazione e di bilancio locali.

Infine, sotto un profilo generale, il Collegio richiama il monito delle Sezioni Riunite in sede di controllo di questa Corte, le quali hanno affermato, che *"la compatibilità economica di incrementi contrattuali, specie se superiori all'andamento dell'inflazione, non può prescindere da una valutazione degli effetti della contrattazione, in termini di recupero della produttività del settore pubblico."* (cfr. del. n. 13/SSRRCO/CCN/19).

ÜBERSETZUNG

Beschluss Nr. 14/2026/SCBOLZ/CCR



REPUBLIK ITALIEN
DER RECHNUNGSHOF
KONTROLLSEKTION
FÜR DIE REGION TRENTINO/SÜDTIROL
SITZ BOZEN

In der Sitzung vom 2. Februar 2026

Zusammengesetzt aus den Richtern:

Stefania FUSARO

Präsidentin

Alessandro PALLAORO

Rat

Stefano NATALE

Rat

Tamara LOLLIS

Erste Referendarin

nach Einsichtnahme in den Art. 100 Abs. 2 der Verfassung;

nach Einsichtnahme in den Einheitstext der Gesetze über die Ordnung des Rechnungshofs, genehmigt mit königlichem Dekret vom 12. Juli 1934, Nr. 1214;

nach Einsichtnahme in das Gesetz vom 14. Januar 1994, Nr. 20, das Bestimmungen über die Kontrolle des Rechnungshofes enthält;

nach Einsichtnahme in den Artikel 10 des Verfassungsgesetzes vom 18. Oktober 2001, Nr. 3;

nach Einsichtnahme in das Dekret des Präsidenten der Republik vom 31. August 1972, Nr. 670, über die „Genehmigung des Einheitstextes der Verfassungsgesetze betreffend das Sonderstatut der Region Trentino-Südtirol“;

nach Einsichtnahme in das Dekret des Präsidenten der Republik vom 15. Juli 1988, Nr. 305, betreffend die Durchführungsbestimmungen des Sonderstatutes für die Region Trentino-Südtirol für die Errichtung der Kontrollsektionen des Rechnungshofes von Trient und Bozen und das ihnen zugeteilte Personal, und insbesondere in Art. 2-bis über die „Zuständigkeiten des Rechnungshofes im Bereich der Tarifverträge betreffend das Personal“;

nach Einsichtnahme in das Dekret des Präsidenten der Republik vom 10. Februar 1983, Nr. 89 über die Genehmigung des vereinheitlichten Textes der Dekrete des Präsidenten der Republik vom 20. Jänner 1973, Nr. 116, und vom 4. Dezember 1981, Nr. 761, betreffend Durchführungsbestimmungen zum Sonderstatut für Trentino-Südtirol auf dem Sachgebiet der Schulordnung in der Provinz Bozen;

nach Einsichtnahme in Artikel 2 des Gesetzes vom 23. Oktober 1992, Nr. 421, mit dem die Regierung beauftragt wird, die Regelungen in den Bereichen Gesundheit, öffentliche Beschäftigung, Vorsorge und territoriale Finanzen zu rationalisieren und zu überarbeiten;

nach Einsichtnahme in Art. 11 Abs. 4 des Gesetzes vom 15. März 1997, Nr. 59, mit dem die Regierung beauftragt wird, den Regionen und örtlichen Körperschaften Funktionen und Aufgaben zu übertragen, sowie die öffentliche Verwaltung zu reformieren und die Verwaltungsverfahren zu vereinfachen;

nach Einsichtnahme in das gesetzesvertretende Dekret vom 30. März 2001, Nr. 165, betreffend die allgemeinen staatlichen Bestimmungen für die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltungen, und insbesondere in Art. 47;

nach Einsichtnahme in den Art. 11 Abs. 1 des Gesetzes vom 5. Juni 2003, Nr. 131, betreffend Bestimmungen für die Anpassung der Rechtsordnung der Republik an das Verfassungsgesetz vom 18. Oktober 2001, Nr. 3;

nach Einsichtnahme in das Landesgesetz vom 19. Mai 2015, Nr. 6 (Personalordnung des Landes);

nach Einsichtnahme in den Beschluss der Landesregierung Nr. 954 vom 21. November 2025 mit dem Titel *„Ermächtigung zur Unterzeichnung des Landeskollektivvertrages für die Schulführungskräfte und für das Inspektionspersonal der Grund-, Mittel- und Oberschulen Südtirols – Abschluss Dreijahreszeitraum 2022-2024 der zusammen mit einer Reihe von Anlagen zum Zwecke der vorgesehenen Bescheinigung mit Schreiben des Landeshauptmannes der Autonomen Provinz Bozen vom 22. Januar 2025 (am 23. Januar 2026 in das Eingangsprotokoll dieser Kontrollsektion, mit der Nr. 135, aufgenommen) übermittelt wurde;*

nach Einsichtnahme in das Schreiben der ermittelnden Richter vom 27. Januar 2026 an den Generalsekretär des Landes, an die vom Land namhaft gemachten Experten und an das Kollegium der Rechnungsprüfer der Provinz gemäß Art. 2-bis des DPR Nr. 305/1988, in dem Ermittlungsanfragen insbesondere zur Zuverlässigkeit der Kostenquantifizierung und zur finanziellen und wirtschaftlichen Vereinbarkeit mit den Planungs- und Haushaltsinstrumenten in Bezug auf den vorliegenden Vertrag formuliert wurden, wobei eine Frist bis zum 28. Januar 2026 für die diesbezügliche Antwort gesetzt wurde;

nach Einsichtnahme in das Antwortschreiben der ernannten Experten vom 28. Januar 2026;

nach Einsichtnahme in alle vorgelegten Unterlagen;

nach Einsichtnahme in die Anordnung der Präsidentin Nr. 6/2026, mit der das Richterkollegium der Kontrollsektion Bozen für den heutigen Tag einberufen wird;
nach Anhörung der berichtstattenden Räte Alessandro Pallaoro und Stefano Natale

BESCHLIESST

Gemäß und für die Wirkungen von Art. 2-Bis des DPR Nr. 305/1988 eine positive Bescheinigung für den gegenständlichen Entwurf „Landeskollektivvertrag für die Schulführungskräfte und für das Inspektionspersonal der Grund-, Mittel- und Oberschulen Südtirols - Abschluss Dreijahreszeitraum 2022-2024“ - siehe Beschluss der Landesregierung Nr. 954 vom 21. November 2025, mit dem Titel „Ermächtigung zur Unterzeichnung des Landeskollektivvertrages für die Schulführungskräfte und für das Inspektionspersonal der Grund-, Mittel- und Oberschulen Südtirols – Abschluss Dreijahreszeitraum 2022-2024“ - zu erteilen, gemäß den Erläuterungen und Empfehlungen im beigefügten Bescheinigungsbericht, der integraler Bestandteil dieses Beschlusses ist;

ORDNET

die Übermittlung dieses Beschlusses, dessen integraler Bestandteil der beigefügte Bescheinigungsbericht ist, an den Landeshauptmann und den Generalsekretär der Autonomen Provinz Bozen sowie an die Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen an.
So beschlossen in Bozen, in nichtöffentlicher Sitzung am 2. Februar 2026.

DIE BERICHTERSTATTER

Alessandro PALLAORO

Stefano NATALE

DIE PRÄSIDENTIN

Stefania FUSARO

Hinterlegt im Sekretariat

DER AMTSLEITER

Aldo PAOLICELLI

BESCHEINIGUNGSBERICHT

ENTWURF ZUM „LANDESKOLLEKTIVVERTRAG FÜR DIE SCHULFÜHRUNGSKRÄFTE UND FÜR DAS INSPEKTIONSPERSONAL DER GRUND-, MITTEL- UND OBERSCHULEN SÜDTIROLS - ABSCHLUSS DREIJAHRZEITRAUM 2022-2024“ - GENEHMIGT MIT BESCHLUSS DER LANDESREGIERUNG NR. 954 VOM 21. NOVEMBER 2025.

1. Präambel:

Der Art. 2-bis („Zuständigkeiten des Rechnungshofes im Bereich der Tarifverträge betreffend das Personal“) des DPR vom 15. Juli 1988, Nr. 305, sowie durch Artikel 1 des GvD vom 31. Juli 2023, Nr. 113 eingefügt und am 31. August 2023 in Kraft getreten, sieht Folgendes vor: *„1. Zu den Zwecken laut Art. 11 Abs. 4 Buchst. f) des Gesetzes vom 15. März 1997, Nr. 59 bescheinigen die Kontrollsektionen des Rechnungshofes, die ihren Sitz in Trient und in Bozen haben, dass die Quantifizierung der Kosten für die Kollektivverträge des Regional- und des Landespersonals – nach Bewertung der Glaubwürdigkeit der quantifizierten Kosten – mit den Planungs- und Haushaltsinstrumenten der Region bzw. der Provinzen vereinbar ist. Für jedes Bescheinigungsverfahren können genannte Sektionen von Experten, die von der Region oder der jeweiligen Autonomen Provinz auf eigene Kosten im Einvernehmen mit der zuständigen Kontrollsektion des Rechnungshofes namhaft gemacht werden, oder von dem bei den besagten Körperschaften errichteten Rechnungsprüferkollegium Bemerkungen und Bewertungen einholen. Nach Ablauf von 15 Tagen ab der Übermittlung des Abkommensentwurfs gilt das Bescheinigungsverfahren als abgeschlossen, und der Vertrag kann endgültig unterzeichnet werden. 2. Wird das Bescheinigungsverfahren nicht positiv abgeschlossen, so darf der Abkommensentwurf nicht endgültig unterzeichnet werden und die Vertragsparteien ergreifen die zur Anpassung der Quantifizierung der Vertragskosten zu den Zwecken der Bescheinigung notwendigen Maßnahmen und leiten das Verfahren laut Abs. 1 neu ein. Betrifft das nicht positive Bescheinigungsergebnis nur einzelne Vertragsklauseln, so kann der Entwurf endgültig unterzeichnet werden, unbeschadet der Unwirksamkeit der nicht positiv bescheinigten Vertragsklauseln.“*

Im erläuternden Bericht zum gesetzesvertretenden Dekret Nr. 113/2023, der von der paritätischen Kommission laut Artikel 107 des Sonderstatuts der Region Trentino-Südtirol ausgearbeitet wurde, wird hervorgehoben, dass die Bestimmung *„an das in den staatlichen Bestimmungen geregelte Modell für das Personal, das in den unmittelbaren Anwendungsbereich des gesetzesvertretenden Dekrets vom 30. März 2001, Nr. 165 fällt“*, anknüpft und dass die Norm *„das Gutachten Nr. 2/2023/CONS berücksichtigt, dass von den vereinigten Sektionen des Rechnungshofs in der Sitzung vom 30. Januar 2023 abgegeben wurde“*. Es sei daran erinnert, dass gemäß Art. 117 Buchst. 1) der Verfassung, so wie durch das Verfassungsgesetz Nr. 3/2001 geändert, der Staat die ausschließliche Gesetzgebungskompetenz im Bereich des Zivilrechts hat. Der Artikel 10 des genannten Verfassungsgesetzes sieht vor, dass *„bis*

zur Anpassung der jeweiligen Statuten die Bestimmungen dieses Verfassungsgesetzes auch in den Regionen mit Sonderstatut und in den Autonomen Provinzen Trient und Bozen Anwendung finden, und zwar für die Teile, in denen Formen der Autonomie vorgesehen sind, welche über die bereits zuerkannten hinausgehen“.

Gemäß den Bestimmungen des Autonomiestatuts ist der Bereich der „*Organisation der Landesämter und des ihnen zugeordneten Personals*“ eine primäre Gesetzgebungskompetenz der Autonomen Provinzen von Trient und Bozen, welche „*in Übereinstimmung mit der Verfassung und den Grundsätzen der Rechtsordnung der Republik, unter Achtung der internationalen Verpflichtungen und der nationalen Interessen - zu denen auch der Schutz der lokalen sprachlichen Minderheiten gehört - sowie der grundlegenden Bestimmungen der wirtschaftlich-sozialen Reformen der Republik*“ auszuüben ist (siehe Artikel 4 und 8 des Autonomiestatuts).

Insbesondere enthält das LG vom 19. Mai 2015, Nr. 6 die Personalordnung des Landes. Art. 3 des genannten LG Nr. 6/2015 regelt im Allgemeinen das Dienstverhältnis des Personals des Landes, der öffentlichen Körperschaften, die von ihm abhängig sind oder deren Ordnung unter seine oder die ihm übertragene Gesetzgebungsbefugnis fällt; Art. 4 betrifft die diesbezüglichen Kollektivverträge; Artt. 5, 6 und 7 regeln die Kollektivvertragsverhandlungen und die authentische Auslegung der Kollektivverträge.

Der Art. 4 Abs. 6 des genannten LG Nr. 6/2015 sieht dabei Folgendes vor: „*Bei der Erneuerung der Verträge und der Festlegung der Entlohnung werden folgende grundsätzliche Aspekte berücksichtigt: a) der Schutz der Kaufkraft der Gehälter, unter Berücksichtigung der allgemeinen Entwicklung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes sowie der grundlegenden Bestimmungen der wirtschaftlich-sozialen Reformen, b) die Arbeitszeit, wobei dem Grundsatz der Förderung der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben der Bediensteten durch flexibles Arbeiten und durch Teilzeitarbeit, auch über mehrere Jahre, Rechnung getragen wird, c) das Erfordernis der Zweisprachigkeit oder Dreisprachigkeit, d) die stärkere und transparent gestaltete Koppelung der Entlohnung an die individuelle Leistung und an jene in der Gruppe, e) die Gewährleistung einer einheitlichen Entlohnung des Personals der in Artikel 1 genannten Körperschaften in dem vom bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vorgesehenen Rahmen“.*

In Bezug auf das Schulpersonal sieht das DPR Nr. 89/1983 („*Genehmigung des vereinheitlichten Textes der Dekrete des Präsidenten der Republik vom 20. Jänner 1973, Nr. 116, und vom 4. Dezember 1981, Nr. 761, betreffend Durchführungsbestimmungen zum Sonderstatut für Trentino-Südtirol auf dem Sachgebiet der Schulordnung in der Provinz Bozen*“) vor (Art.1): „*Unbeschadet der Tatsache, dass das planmäßige und außerplanmäßige Lehrpersonal - Inspektoren, Direktoren und Lehrer - weiterhin beim Staat angestellt bleibt, werden die Zuständigkeiten der Staatsverwaltung auf dem Sachgebiet der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung des oben genannten Personals, die derzeit von ihren Zentral- und Außenstellen ausgeübt werden, unter Beachtung der Bestimmungen dieses Dekretes der Provinz Bozen übertragen. Die Provinz Bozen übt die genannten Funktionen mit Wirkung ab dem 1. Jänner 1996 aus. Um die Änderungen der Lehrpläne im*

Sinne des Artikels 9 durchführen zu können sowie mit Hinblick auf einen zweckmäßigeren Einsatz des Personals, u.a. mit dem Ziel, die Kontinuität des Unterrichts zu gewährleisten und die Leistungsfähigkeit der Organisation des Schulwesens zu steigern, ist die Provinz befugt, das Sachgebiet gemäß vorstehendem Absatz mit eigenen Bestimmungen zu regeln“. Darüber hinaus sieht Art. 12, Abs. 9 des genannten DPR vor, dass „Die dem Kollektivvertrag vorbehaltenen Rechtsinstitute und Aspekte des Arbeitsverhältnisses werden nach Anhören des Ministeriums für Unterricht, Universität und Forschung durch Verträge auf Landesebene geregelt, mit denen die Verwirklichung der Zielsetzungen der Schulordnung und jener laut Artikel 9 verfolgt wird und das in den entsprechenden gesamtstaatlichen Kollektivverträgen vorgesehene Grundgehalt, die beruflichen Einstufungen sowie die sozialversicherungsrechtliche Behandlung laut den geltenden Bestimmungen gewährleistet werden. [...] In genannten Verträgen können außerdem Formen ergänzender Vorsorge und Krankenversicherung ohne Kosten zu Lasten des Staates vorgesehen werden [...]“.

Abs. 2 des Art. 4 des LG Nr. 6/2015 definiert den bereichsübergreifenden Kollektivvertrag als „Rahmenvertrag“ für das Personal der Provinz und der öffentlichen Körperschaften, die von ihr abhängig sind oder deren Regelungen in die eigene oder übertragene Gesetzgebungszuständigkeit des Landes fallen, mit Ausnahme des Lehr-, Direktions- und Inspektionspersonals der Grund-, Mittel- und Oberschulen des Landes, welches Gegenstand gesonderter Verhandlungen ist.

Es sei weiters darauf hingewiesen, dass die Bestimmungen über die Führungsstruktur des öffentlichen Landessystems und Ordnung der Südtiroler Landesverwaltung im LG vom 21. Juli 2022, Nr. 6 enthalten sind, welches die Führungsstruktur des öffentlichen Landessystems einführt und regelt; davon ausgenommen sind die ärztliche, die tierärztliche und die sanitäre Führungsstruktur des Landesgesundheitsdienstes sowie die Führungsstruktur der Schulen staatlicher Art (vgl. Art. 1 Abs. 1). Mit besonderem Bezug auf das Ziel der Landesregierung (vgl. Beschl. der Landesregierung Nr. 904/2025) der Harmonisierung zwischen den Gehältern der Führungskräfte der Schulen staatlicher Art und den Führungskräften der Landesverwaltung sieht Abs. 4 des Art. 1/bis des LG Nr. 40 vom 12. November 1992 vor: „Ab 1. Jänner 2017 und bis zu einer eigenen kollektivvertraglichen Regelung werden die Bestimmungen über das Funktionsgehalt, das Ergebnisgehalt und die Arbeitszeit für die Führungskräfte der Berufsschulen mit Rechtspersönlichkeit an die vom Landeskollektivvertrag der Führungskräfte der Schulen staatlicher Art vorgesehenen Bestimmungen angepasst. Die Anpassung erfolgt mit Beschluss der Landesregierung“.

Weiters relevant sind auch die Bestimmungen des am 23. Februar 2000 unterzeichneten Kollektivvertrags betreffend die Repräsentativität der Gewerkschaften für die Vertragsverhandlungen für das Lehrpersonal, die Erzieher und Direktoren der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Provinz Bozen sowie jene des Beschlusses der Landesregierung der autonomen Provinz Bozen Nr. 3288 vom 13. August 1999.

Der letztgenannte Beschluss bestimmt, auf der Grundlage der am 12. Dezember 1996 unterzeichneten Rahmenvereinbarung über die Beziehungen zwischen der Provinz, dem Gemeindenverband, den Sonderbetrieben der örtlichen Gesundheitseinrichtungen, den Verbänden der Seniorenwohnheime, den Verkehrsämtern von Bozen und Meran und den Gewerkschaften, die folgenden sechs Vertragsbereiche: 1. Personalbereich der Landesverwaltung; 2. Personalbereich der Gemeinden, der Seniorenwohnheime und der Bezirksgemeinschaften; 3. Personalbereich des Landesgesundheitsdienstes; 4. Personalbereich des Institutes für geförderten Wohnbau; 5. Personalbereich des Verkehrsamtes von Bozen und der Kurverwaltung von Meran; 6. Personalbereich des Lehrpersonals, des Direktions- und des Inspektionspersonals der Grund-, Mittel- und Oberschulen. Darüber hinaus werden gemäß Artikel 4 Absatz 8 des LG Nr. 6/2015 *„eigene Verhandlungsrunden für die Führungskräfte im Allgemeinen sowie im Besonderen für die Schulführungskräfte und für die ärztlichen und tierärztlichen Führungskräfte vorgesehen“*.

Für die Kollektivvertragsverhandlungen des Jahres 2025 hat die Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen der APB, mit Beschluss vom 6. Mai 2025, Nr. 1, die Repräsentativität der angegebenen Gewerkschaften festgestellt und genehmigt.

Die angeführten gesetzlichen Bestimmungen und Vertragsregelungen, welche die rechtlichen und wirtschaftlichen Aspekte der *„Arbeitsverhältnisse des Personals des Landes und der öffentlichen Körperschaften, die von ihr abhängig sind oder deren Regelungen in die eigene oder übertragene Gesetzgebungszuständigkeit der Provinz fallen“*, betreffen, fügen sich in den Rahmen der allgemeinen staatlichen Bestimmungen für die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltungen ein, die im GvD Nr. 165/2001 festgelegt sind (vgl. insbesondere Art. 1 Abs. 3 des Dekrets, in dem es heißt: *„Die Grundsätze, die sich aus Art. 2 des Gesetzes vom 23. Oktober 1992, Nr. 421 und aus Art. 11 Abs. 4 des Gesetzes vom 15. März 1997, Nr. 59 ergeben, stellen auch für die Regionen mit Sonderstatut und die Autonomen Provinzen Trient und Bozen grundlegende Bestimmungen der wirtschaftlich-sozialen Reformen der Republik dar“*).

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass gemäß Art. 40 Abs. 3 des GvD Nr. 165/2001 die Dauer der Verträge so festgelegt werden muss, dass die Gültigkeit der rechtlichen und wirtschaftlichen Bestimmungen übereinstimmt (vgl. *ex plurimis* den Beschluss Nr. 36/2024/SCBOLZ/CCR zur Zertifizierung der zweiten Teilvereinbarung für den Vertragszeitraum 2022-2024).

In Bezug auf die Ausübung der gegenständlichen Funktion – die der Rechnungshof innerhalb von fünfzehn Tagen nach Übermittlung der Vertragsentwürfe wahrnimmt, wobei gemäß Art. 47 Abs. 9 des GvD Nr. 165/2001 gesetzliche Feiertage und Samstage von der Berechnung der Fristen ausgenommen sind – haben die vereinigten Sektionen des Rechnungshofs in ihrem Beschluss 7/SSRRCO/CCN/22 vom 4. Mai 2022 festgestellt, dass diese Zuständigkeit insbesondere Folgendes

betrifft: a) die Zuverlässigkeit der Quantifizierungen zur Ermittlung der tatsächlichen Höhe der (direkten und indirekten) Vertragskosten im Hinblick auf die Rationalität und Angemessenheit der für die Schätzungen verwendeten Methodik; b) die finanzielle Vereinbarkeit der Aufwendungen hinsichtlich ihrer Deckung und Tragbarkeit mit den in den Haushaltsmitteln zugewiesenen Ressourcen; c) die wirtschaftliche Vereinbarkeit der Gehaltserhöhungen mit den Zielen der öffentlichen Finanzen, die sich aus den Instrumenten der Wirtschafts- und Finanzplanung im Bereich der Politik für die Einkommen aus öffentlicher Beschäftigung ergeben (siehe auch, insbesondere in Bezug auf die Rechtsordnung der Autonomen Provinz Bozen und der Region Trentino-Südtirol, das Gutachten Nr. 2/2023/CONS vom 13. Februar 2023, in dem präzisiert wird, dass es sich um eine *„Kontrolle zur Verhinderung von Haushaltsungleichgewichten handelt, die sich negativ auf die Integrität der gesamten öffentlichen Finanzen auswirken könnten ...“*)

Der Bezugspunkt bei der Kontrolle ist der „allgemeine Bescheinigungsbericht“, der von den vereinigten Sektionen des Rechnungshofs in berichterstattender Funktion mit Beschluss Nr. 17/REF/DEL/98 genehmigt wurde. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass im Rahmen der Bescheinigung der Rechnungshof *„sich ausschließlich auf Aspekte zu konzentrieren hat, die sich auf die wirtschaftlich-finanziellen Auswirkungen der Vertragsklauseln beziehen, da die ihm zugewiesene Rolle es nicht erlaubt, die innere Rechtmäßigkeit, der von den Parteien vereinbarten, spezifischen Verhandlungsklauseln zu beurteilen, da diese ausschließlich für die Vertragspolitik und deren Verwaltung verantwortlich sind.“* (vgl. Beschluss der vereinigten Sektionen in berichterstattender Funktion Nr. 12/2000/C.L.).

Schließlich erscheint es wichtig, auf den im Urteil Nr. 89/2023 des Verfassungsgerichtshofs bekräftigten Grundsatz hinzuweisen, wonach *„für die begrenzten Zwecke des Art. 1 des Verfassungsgesetzes Nr. 1 von 1948 und Art. 23 des Gesetzes Nr. 87 von 1953 die Funktion, die der Rechnungshof im Rahmen des Verfahrens zur Bescheinigung der Vereinbarkeit der Kosten von Tarifverträgen ausübt, somit auf die rechtsprechende Funktion zurückgeführt werden kann, und daher dem Rechnungshof in diesem Zusammenhang die Berechtigung zuerkannt werden muss, Fragen der verfassungsrechtlichen Legitimität unter Bezugnahme auf die finanziellen Parameter der Artikel 81, 97 Abs. 1, und 119 Abs. 1 der Verfassung aufzuwerfen, die dem Schutz der wirtschaftlichen und finanziellen Gleichgewichte dienen“*.

2. Der vorliegende Vertragsentwurf

Mit Schreiben des Landeshauptmannes der Autonomen Provinz Bozen vom 22. Januar 2026, das am selben Tag mit der Nr. 135 bei dieser Kontrollsektion protokolliert wurde, ist der Beschluss der Landesregierung Nr. 954 vom 21. November 2025 zur Genehmigung des Entwurfs *„des Landeskollektivvertrages für die Schulführungskräfte und für das Inspektionspersonal der Grund-, Mittel- und Oberschulen Südtirols – Abschluss Dreijahreszeitraum 2022-2024“*, zusammen mit einer Reihe von Anlagen, zum Zwecke der vorgesehenen Bescheinigung übermittelt worden.

Nach Prüfung der Unterlagen formulierten die ermittelnden Richter mit einem Schreiben vom 27. Januar 2026 an den Generalsekretär der Provinz, an die von der Provinz ernannten Experten und an das Kollegium der Rechnungsprüfer der Provinz gemäß Art. 2-bis des DPR Nr. 305/1988 einige Klärungsanträge, die insbesondere die Zuverlässigkeit der Quantifizierung der Kosten und die finanzielle und wirtschaftliche Vereinbarkeit mit den Planungs- und Haushaltsinstrumenten in Bezug auf den zu prüfenden Vertrag betrafen, und setzten eine Frist bis zum 28. Januar 2026 für die entsprechenden Antworten.

Die ernannten Experten haben mit Schreiben vom 28. Januar 2026 auf die Ermittlungsanfragen geantwortet (Prot. RH 196/2026).

Bevor mit der Überprüfung fortgefahren wird, ist anzumerken, dass auch nach Inkrafttreten des LG vom 14. Oktober 2024, Nr. 8, welches die Vorabkontrolle der Kollektivverträge seitens der Prüfstelle des Landes aufgehoben hat, die notwendigen Bewertungen hinsichtlich der Rechtmäßigkeit eines jeden Beschlussantrags, welcher der Landesregierung zur Genehmigung seitens des zuständigen Abteilungsdirektors/der zuständigen Abteilungsdirektorin vorzulegen ist, der bzw. die für den Sichtvermerk hinsichtlich „der Rechtmäßigkeit“ gemäß Art. 13 (Fachliche, buchhalterische und verwaltungsmäßige Verantwortung) des Landesgesetzes vom 22. Oktober 1993, Nr. 17, verpflichtet ist, weiterhin bestehen.

Im Spezifischen verfügt der ermächtigende Beschluss des gegenständlichen Vertrags (Nr. 954/2025) über die folgenden Sichtvermerke: Für die „Rechtmäßigkeit“ und die „fachliche Ordnungsmäßigkeit“ (des Direktors der Abteilung Italienisches Schulamt, des Direktors der Abteilung Ladinische Bildungs- und Kulturverwaltung, als auch des Direktors der Abteilung Personal, letzterer beschränkt auf den buchhalterischen Teil des Beschlusses); für die „Entsprechung mit der genehmigten Strategie, mit den vorgesehenen Mitteln und mit den Angaben des integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans“ (des Direktors der deutschen Bildungsdirektion) und für die „buchhalterische Ordnungsmäßigkeit“ (des Direktors des Amtes für Ausgaben des Landes). In Bezug auf das Fehlen des vorgeschriebenen Sichtvermerks „Entsprechung mit der genehmigten Strategie, mit den vorgesehenen Mitteln und mit den Angaben des integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans“ seitens des Direktors der Direktion italienische Bildung, sowie des Direktors für Ladinische Bildung und Kultur im Beschlussvorschlag, teilten die Experten mit Schreiben vom 28. Januar 2026 mit, dass „die Sichtvermerke der Direktion italienische Bildung und der Direktion für Ladinische Bildung und Kultur in dem genannten Beschluss nicht erscheinen, da die Verwaltungsanwendung für «BeDe»-Beschlüsse maximal 6 sichtbare Sichtvermerke vorsieht. Es wird jedoch bestätigt, dass die Sichtvermerke (...) ordnungsgemäß angebracht wurden“.

Diesbezüglich wird angemerkt, dass anlässlich früherer Bescheinigungen (siehe Beschluss Nr. 19/2024/SCBOLZ/CCR) der Generalsekretär der Provinz dieser Sektion bereits erläutert hat, dass

der Beschluss der Landesregierung von derselben Führungskraft „mehrfach“ (...) sowohl hinsichtlich der technischen Ordnungsmäßigkeit als auch hinsichtlich der Rechtmäßigkeit und der Übereinstimmung mit den Plänen und der Leistung unterzeichnet werden kann. Es gehört nämlich zu seinen Befugnissen, im Falle der Abwesenheit oder Verhinderung anderer Führungskräfte die verschiedenen Verantwortungsbereiche zu übernehmen“.

Weiters schaltete sich im Laufe des Verwaltungsverfahrens das Unterrichtsministerium (Departement für das Bildungssystem der allgemeinen und beruflichen Bildung - Generaldirektion für das Schulpersonal) ein und gab mit Schreiben vom 11. November 2025 positives Gutachten „in Bezug auf die ordnungsrechtlichen und regulatorischen Aspekte des Rechtsstatus des Personals des Entwurfs des «Landeskollektivvertrages für die Schulführungskräfte und für die Inspektoren/Inspektorinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen Südtirols für den Dreijahreszeitraum 2022-2024»“ Gleichzeitig hat der Direktor die Stellungnahme an die Generaldirektion für Personal und Finanzen bezüglich „Bewertung der Kosten und der wirtschaftlichen Vereinbarkeit des oben genannten Vertrags“ weitergeleitet. Letztere Direktion hat in einem weiteren Schreiben des Generaldirektors vom 28. November 2025 unter der Prämisse, dass „die Landesregierung von Bozen mit Beschluss Nr. 954 vom 21. November 2025 den oben genannten Vertragsentwurf bereits genehmigt, die Mehrkosten genehmigt und die entsprechenden finanziellen Mittel mit den notwendigen Haushaltsänderungen bereitgestellt hat“, „eine positive Stellungnahme zur wirtschaftlichen Vereinbarkeit“ abgegeben, „da der Landeskollektivvertrag Ressourcen regelt, die unter die Haushaltsautonomie der Autonomen Provinz Bozen fallen, wie von den geltenden Rechtsvorschriften vorsehen“.

Der Vollständigkeit halber sei angemerkt, dass auf staatlicher Ebene der letzte Kollektivvertrag für das Personal im Sektor Bildung und Forschung - Dreijahreszeitraum 2019-2021, unterzeichnet am 7. August 2024, von den vereinigten Sektionen des Rechnungshofs in ihrer Kontrollfunktion mit Beschluss Nr. 55/SSRRCO/CCN/2024 vom 4. November 2024 positiv bescheinigt wurde.

Es ist daran zu erinnern, dass die heutige Bescheinigung keine implizite Bewertung in Bezug auf frühere nicht von dieser Sektion bescheinigte Kollektivverträge beinhaltet, auch wenn diese in dem zu prüfenden Vertragsentwurf erwähnt werden, da sie vor dem Inkrafttreten (31. August 2023) des GvD vom 31. Juli 2023, Nr. 113, eingetreten sind (vergl. in diesem Sinne auch die Kontrollsektion Trient, Beschluss Nr. 55/2022/CCLS).

Im Rahmen der vorliegenden Analyse werden anschließend die Bewertungen der Sektion zu folgenden Punkten dargelegt: a) die Zuverlässigkeit der quantifizierten Kosten (siehe Abschnitt 4); b) die finanzielle Vereinbarkeit der Aufwendungen mit den Planungs- und Haushaltsinstrumenten der Provinz (siehe Abschnitt 5); c) die wirtschaftliche Vereinbarkeit der Erhöhungen mit den Planungs- und Haushaltsinstrumenten der Provinz (siehe Abschnitt 6).

3. Die programmatischen Ziele der Vertragsverhandlungen und Zusammenfassung des Kollektivvertragsentwurfs

Mit Beschluss der Landesregierung Nr. 904 vom 7. November 2025 wurde die „Festlegung von Programmzielen für die Kollektivvertragsverhandlungen für die Schulführungskräfte und das Inspektionspersonal der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonomen Provinz Bozen für den Dreijahreszeitraum 2025-2027“ genehmigt.

In diesem Rahmen wurde die Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen beauftragt, einen Kollektivvertragsentwurf auf der Grundlage programmatischer Ziele zu unterzeichnen, die folgende Punkte umfassen: „die Auszahlung einer Einmalzahlung an das oben genannte Personal für den Inflationsausgleich bezogen auf das Jahr 2024; die Auszahlung einer Einmalzahlung an das oben genannte Personal für den Inflationsausgleich bezogen auf Zeitraum 1.1.2023 bis 31.12.2024, die auf die Positionszulage berechnet wird; die Erhöhung, mit Wirkung ab 1. Januar 2026, der jährlichen Beitragsquote, die vom Arbeitgeber für jeden Eingeschriebenen des ergänzenden Gesundheitsfonds SaniPro der autonomen Provinz Bozen zu entrichten ist, und im bereichsübergreifenden Kollektivvertrag von 2017 und 2020 und im Landeskollektivvertrag für das Lehrpersonal und die ErzieherInnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen Südtirols vorgesehen ist; die Zurverfügungstellung des Abonnements auf Jahresbasis „südtirolmobil Fix365 Pass“ im Wert von 250,00 Euro mit Wirkung ab 1. Jänner 2026; die Einführung ab 1.1.2025 eines neuen Lohnmodells, das aus den folgenden Gehaltselementen besteht: a) Staatliches Grundgehalt, b) fixes staatliches Positionsgehalt, c) Variables Positionsgehalt des Landes, d) Zweisprachigkeitszulage und Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache, e) Zulagen für Inspektoren, falls vorgesehen, f) Ergebnisgehalt, wobei die Gesamtentlohnung der Führungskräfte der Schulen staatlicher Art mit der Gesamtentlohnung der Führungskräfte zweiter Ebene laut Landesgesetz Nr. 6/2022 harmonisiert werden soll. Beschränkt auf das Jahr 2025 darf die Erhöhung der Gesamtentlohnung in Bezug auf die oben genannten Gehaltselemente den nationalen gesamtstaatlichen harmonisierten Verbraucherpreisindizes (HVPI) ohne importierte Energiegüter für den Zeitraum 2022-2024 nicht überschreiten; die Einführung einer besonderen finanziellen Behandlung für folgendes Personal: für das mit einer Schulleitung beauftragte Personal, für das zur Landesevaluationsstelle abgeordnete oder versetzte Personal, für die Schulführungskräfte, die mit der Amtsführung einer zusätzlichen Schuldirektion betraut werden, sowie für das Führungspersonal, das mit der Leitung von Grund- Mittel- und Oberschulen gemäß Artikel 16, Absatz 2, des Landesgesetzes vom 24. September 2010, Nr. 11, betraut ist; die Anpassung ab 01.01.2026 der durchschnittlichen Arbeitsverpflichtung des oben genannten Personals an jene der Führungskräfte des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages des Landes“.

Vor diesem Hintergrund besteht der vorliegende Vertragsentwurf aus insgesamt 28 Artikeln und 2 Anlagen (Anl. A und B).

Insbesondere gliedert sich der Vertragsinhalt wie folgt: Art. 1) „Anwendungsbereich“, Art. 2) „Zeitraum und Inhalt des Vertrages“, Art. 3) „Einmalzahlung für das Jahr 2024“, Art. 4) „Einmalzahlung für den Zeitraum 01.01.2023 bis 30.06.2023, berechnet auf die Positionszulage des Landes“, Art. 5) „Einmalzahlung für den Zeitraum 01.07.2023 bis 31.12.2024 berechnet auf die Positionszulage des Landes“, Art. 6) „Einmalzahlung für den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2024 berechnet auf die Positionszulage des Landes“, Art. 7) „Ergänzende Gesundheitsleistungen“, Art. 8) „Abonnement südtirolmobil Fix365 Pass“, Art. 9) „Gliederung der Entlohnung“, Art. 10) „Grundgehalt und fixes Positionsgehalt“, Art. 11) „Variables Positionsgehalt des Landes“, Art. 12) „Zweisprachigkeitszulage“, Art. 13) „Ergebnisgehalt“, Art. 14) „Ergebnisgehalt“, Art. 15) „Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache“, Art. 16) „Durchschnittliche Arbeitsverpflichtung für die Schulführungskräfte“, Art. 17) „Lehrpersonen, die mit der Führung einer Schule beauftragt sind“, Art. 18) „An die Landesevaluationsstelle abgeordnetes Personal“, Art. 19) „Amtsführung“, Art. 20) „Variables Positionsgehalt des Landes für das Inspektionspersonal“, Art. 21) „Ergebnisgehalt des Inspektionspersonals“, Art. 22) „Ergebnisgehalt des Inspektionspersonals“, Art. 23) „Zweisprachigkeits- und Dreisprachigkeitszulage für das Inspektionspersonal“, Art. 24) „Arbeitsverpflichtung für das Inspektionspersonal“, Art. 25) „Lehrpersonen mit Inspektionsauftrag“, Art. 26) „Übergangsbestimmungen“, Art. 27) „Aufhebungen“, Art. 28) „Schlussbestimmungen“, Anlage A „Komplexitätskoeffizienten der Schulen“, Anlage B „Komplexitätskoeffizienten für das Inspektionspersonal“.

Die Vertragsbestimmungen folgen auf die Unterzeichnung einer „Absichtserklärung“ vom 15. April 2025 durch den Landeshauptmann, die zuständige Landesrätin, den Präsidenten der Landesagentur für Gewerkschaftsbeziehungen und die Gewerkschaftsorganisationen, in der neben den Zielen für den Abschluss des vertraglichen Dreijahreszeitraums 2022-2024, auch jene für die Verhandlungen für den Dreijahreszeitraum 2025-2027 sowie für den dritten Teilvertrag des Landeskollektivvertrages für die Schulführungskräfte und für die Inspektoren/Inspektorinnen des Dreijahreszeitraums 2022-2024 (vgl. Beschluss der Landesregierung Nr. 1048/2024 und Bescheinigung dieser Sektion mit Beschluss Nr. 39/2024/SCBOLZ/CCRC).

Dem Vertragsentwurf ist, der am 14. November 2025 von der Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen erstellte „*erläuternde und technisch-finanzieller Bericht über die Kosten des Landeskollektivvertrages*“ zur Überprüfung beigefügt.

Was den Vertragsinhalt betrifft, werden im Folgenden einige besonders wichtige Aspekte hervorgehoben. Die Artt. 1 und 2 bestimmen jeweils den Anwendungsbereich, die Dauer und den Inhalt des Kollektivvertrags. Insbesondere wird vorgesehen, dass der Vertrag bis zum Abschluss des neuen Bereichsvertrags gültig bleibt.

In Art. 3 ist eine Einmalzahlung für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 vorgesehen, die in diesem Zeitraum auf Provinzebene verzeichnete Inflation berücksichtigt und auf der Grundlage des Grundgehalts der Gehaltsebene (achte Funktionsebene) mit vier Vorrückungen

und der Sonderergänzungszulage berechnet wird. Dies gemäß den Berechnungsmodalitäten, die bereits für das Landespersonal im bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vom 28. Mai 2025 (Beschluss der Landesregierung Nr. 496/2025, von dieser Sektion mit Beschluss Nr. 46/2025/SCBOLZ/CCR bescheinigt) und im Landeskollektivvertrag für das Lehrpersonal und die Erzieher/Erzieherinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonomen Provinz Bozen (Abschluss Dreijahreszeitraum 2022-2024) vom 18. August 2025 (Beschluss der Landesregierung Nr. 469/2025, von dieser Sektion mit Beschluss Nr. 51/2025/SCBOLZ/CCR bescheinigt) vorgesehen sind.

Der erläuternde Bericht weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Provinz die in den Kollektivverträgen des Landes vorgesehenen Erhöhungen aufgrund der Bestimmungen von Art. 5 des *„Landeskollektivvertrag für die Schulführungskräfte der Provinz Bozen für den Zeitraum 01.09.2003 – 31.08.2007 (wirtschaftlicher Teil)“* vom 8. Oktober 2007 (Beschl. der Landesregierung Nr. 2937/2007) auch auf die Schulführungskräfte ausdehnt, laut diesem wird den Schulführungskräften ein Funktionsgehalt in Höhe der Differenz zwischen dem Gehalt des Landespersonals und der staatlichen Jahresbruttobesoldung gezahlt wird, unbeschadet dessen, dass ein negativer Differenzbetrag nicht in Abzug gebracht wird.

Die Artt. 4, 5 und 6 sehen die Zahlung zusätzlicher Einmalzahlungen unter Berücksichtigung der auf Landesebene verzeichneten Inflation für die jeweiligen Zeiträume vom 1. Januar bis zum 30. Juni 2023, vom 1. Juli 2023 bis zum 31. Dezember 2024 und vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 vor, berechnet auch auf die „Positionszulage des Landes“.

Art. 7 sieht eine jährliche Beitragsquote zu Lasten des Arbeitgebers laut Art. 4 des *„Landeskollektivvertrag über die Ergänzungsvorsorge und die Einschreibung in den ergänzenden Gesundheitsfonds für die Schulführungskräfte und für die Inspektoren/Inspektorinnen der Schulen der Autonomen Provinz Bozen“* vom 20. Dezember 2018 vor, die bezüglich ergänzenden Gesundheitsfonds *SaniPro* einem Betrag von 171,60 Euro entspricht.

Im Art. 8 wird für das vom gegenständlichen Vertrag betroffene Personal die Möglichkeit vorgesehen ab dem 1. Januar 2026 bei der Verwaltung das Festpreis-Jahresabonnement des elektronischen Fahrscheines „Südtirolmobil Fix365 Pass“ im Wert von 250,00 Euro anzufragen.

Art. 9 legt mit Wirkung vom 1. Januar 2025 eine neue Gliederung der Entlohnung für Schulführungskräfte und für Inspektionspersonal der Schulen fest. Das neue Entlohnungsmodell soll laut Angaben der Verwaltung die vollständige Gleichstellung zwischen Schulführungskräften und Inspektionspersonal sowie den Schulführungskräften des Landes der Autonomen Provinz Bozen gewährleisten und gleichzeitig das Grundgehalt und die Gliederung der Entlohnung der Schulführungskräfte und der Inspektoren/Inspektorinnen der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonomen Provinz Bozen an die nationalen Bestimmungen des nationalen

Arbeitskollektivvertrags vom 7. August 2024 anzupassen. Konkret sind die auf Landesebene berücksichtigten Lohnelemente: staatliches Grundgehalt, fixes staatliches Positionsgehalt, variables Positionsgehalt des Landes, Zweisprachigkeitszulage, Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache, variables Positionsgehalt des Landes für das Inspektionspersonal, Ergebnisgehalt.

Es sei daran erinnert, dass mit dem LG Nr. 6/2022 die Führungskräfte des öffentlichen Dienstes der Provinz geregelt wurden (bezüglich des entsprechenden bereichsübergreifenden Kollektivvertrag für den Dreijahreszeitraum 2020-2022 vom 24. August 2023 wird auf den Beschluss dieser Sektion Nr. 8/2023/ SCBOLZ/AFC verwiesen, die im Rahmen der „weiteren Formen der Zusammenarbeit“ des Rechnungshofs gemäß Art. 6, Abs. 3-ter des DPR Nr. 305/1988 gefasst wurde), mit Ausnahme der Führungskräfte der Schulen staatlicher Art.

Art. 10 enthält die ausdrückliche Bestätigung, dass die Lohnelemente staatliches Grundgehalt und fixes staatliches Positionsgehalt laut Art. 9 des Vertragsentwurfs in dem vom geltenden Kollektivvertrag für die staatlichen Führungskräfte vorgesehenen Umfang und mit den darin vorgesehenen Fälligkeiten zustehen.

Die Artt. 11 und 20 regeln ab dem 1. Januar 2025 das jährliche variable Positionsgehalt des Landes, das für 13 Monatsgehälter an das betroffene Personal zu zahlen ist.

Insbesondere betrifft Art. 11 die Schulführungskräfte, während Art. 20 sich auf Schulführungskräfte mit Inspektionsauftrag und auf Inspektoren für den katholischen Religionsunterricht bezieht.

In beiden Fällen wird das Gehalt auf der Grundlage eines Komplexitätskoeffizienten berechnet, festgelegt nach den Kriterien in den Anhängen A (Bruttojahresbetrag zwischen 24.900,00 Euro und 36.900,00 Euro für Schulführungskräfte) und B (Bruttojahresbetrag zwischen 40.000,00 Euro und 46.000,00 Euro für Führungskräfte mit Inspektionsauftrag) des Vertrags.

Die Artt. 12, 15 und 23 betreffen die Zweisprachigkeit- und Dreisprachigkeitszulage.

Art. 12 regelt nun ausdrücklich die Zahlung der Zweisprachigkeitszulage, wie vom G vom 23. Oktober 1961, Nr. 1165 vorgesehen, mit Bezug auf die Zugangsvoraussetzung des Laureats (bzw. der Niveaustufe C1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen), auszusahlen in 12 Monatsraten (Bruttojahresbetrag 2.821,14 Euro).

Art. 15 regelt hingegen die Dreisprachigkeitszulage für Schulführungskräfte in den ladinischen Ortschaften, von denen die Kenntnis der italienischen, deutschen und ladinischen Sprache verlangt wird. Insbesondere wird diesen Führungskräften ab dem 1. Januar 2025 eine monatliche Zulage in Höhe von 11 Prozent des jährlichen staatlichen Bruttogrundgehalts gewährt, die ebenfalls für 12 Monate gezahlt wird. Art. 23 sieht auch für die Schulführungskräfte mit Inspektionsauftrag und für die Inspektoren für den katholischen Religionsunterricht die Anwendung der Bestimmungen laut Artt. 12 und 15 vor.

Die Artikel 13, 14, 21 und 22 regeln hingegen den Ergebnisgehalt und sehen insbesondere vor, dass die Höhe dieser Vergütung sich auf einen dafür vorgesehenen jährlichen Fonds bezieht, der für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 in Höhe von 15,5 Prozent und ab dem 1. Januar 2026 in Höhe von 20 Prozent der Summe der in Art. 9 Abs. 1 Buchst. a), b), c) sowie d) für Schulführungskräfte und in Buchstabe f) desselben Abs. und Art. für Inspektoren aufgeführt sind. Konkret wird der Ergebnisgehalt vom zuständigen Schulamtsleiter auf der Grundlage des Erreichungsgrades der zu Beginn des Jahres vereinbarten Ziele festgelegt und beträgt bei einer Bewertung von mindestens „befriedigend“ mindestens 70 Prozent des Höchstbetrags.

Die Artt. 16 und 24 regeln die Arbeitsverpflichtung der Schulführungskraft, die auf mindestens 40 Wochenstunden festgelegt wird (zuvor betrug die Bezugszeit 38 Wochenstunden).

Die Bestimmungen berücksichtigen die entsprechende Regelung für Führungskräfte im öffentlichen Dienst des Landes (der genannte bereichsübergreifende Kollektivvertrag für den Dreijahreszeitraum 2020–2022 vom 24. August 2023 sieht nämlich eine „Arbeitsverpflichtung“ für die Führungskraft des Landes vor, die „durchschnittlich nicht weniger als 40 Wochenstunden“ beträgt).

Weiters enthält Art. 17 Bestimmungen für Lehrpersonen, welche mit der Führung einer Schule beauftragt sind, Art. 18 regelt das an die Landesevaluationsstelle abgeordnete Personal, während Art. 19 die Schulführungskräfte regelt, denen eine andere Schuldirektion zusätzlich zugewiesen ist, in Bezug auf die zustehende wirtschaftliche Behandlung.

Mit Art. 25 wurde für das Lehrpersonal mit Inspektionsauftrag ab dem 1. Januar 2025 das variable Positionsgehalt des Landes und das Ergebnisgehalt zuerkannt, in Analogie zu den Bestimmungen für das Inspektionspersonal.

Art. 26 enthält Übergangsbestimmungen und mit Art. 27 werden verschiedene Bestimmungen in vorher geltenden Landeskollektivverträgen bezüglich des betroffenen Personals aufgehoben.

Schließlich sieht Art. 28 in Übereinstimmung mit Art. 48 Abs. 3 des GvD 165/2001 im Falle einer festgestellten Überschreitung der Ausgabenobergrenzen vor, dass die Durchführung des Vertrags ganz oder teilweise ausgesetzt werden kann.

4. Zuverlässigkeit der quantifizierten Kosten

Generell erinnert das Kollegium zudem daran, dass die Daten über das von den Vertragsverhandlungen betroffene Personal (das von den Körperschaften stets genau zu bezeichnen ist) sowie die Daten über die „Lohnsumme“ (bestehend aus allen als Grund- und Zusatzvergütung anerkannten Lohnelementen) und die Daten über die „durchschnittliche Pro-Kopf-Vergütung“ grundlegend für die Phasen der Vorausplanung und die anschließenden Vertragsverhandlungen sind.

Zu diesem Zweck sollten sich die Berechnungssysteme aller öffentlichen Körperschaften im Hinblick auf die Wahrung des Grundsatzes der Koordinierung der öffentlichen Finanzen auf

geeignete datenbankgestützte Instrumente stützen (siehe vor allem das vom MWF verwaltete Informationssystem der Bediensteten der öffentlichen Verwaltungen - SICO), die strukturell implementiert werden (siehe Beschluss dieser Sektion Nr. 36/2024/CCR).

Bekanntlich entnimmt die Provinz die Daten zu den betroffenen Mitarbeitern vom eigenen Programm *Clickview*, „das die Daten aus den Betriebssystemen SAP HCM und AS400 übernimmt“.

Es sei daran erinnert, dass im Rahmen der von dieser Sektion durchgeführten Untersuchung bezüglich der vorherigen Bescheinigung des Entwurfs „Bereichsübergreifender Kollektivvertrag – Abschluss 2022-2024“ die Provinz darauf hingewiesen hatte (siehe den entsprechenden erläuternden Bericht zum Beschluss der Landesregierung Nr. 496/2025), dass die Verwendung eigener interner Datenbanken im Zusammenhang mit der „besonderen Verwaltungsorganisation“ der Provinz selbst sowie mit dem Umstand zu sehen ist, dass *„das Einstufungssystem des bediensteten Personals im gesamten lokalen Bereich Schwierigkeiten bei der Nutzung der SICO- Datenbank verursacht, auch im Hinblick auf die Erstellung und Verwaltung des jährlichen Personalberichts, wie er auf nationaler Ebene vorgesehen ist“*.

Insbesondere wird die Schwierigkeit hervorgehoben, die organisatorischen und vertraglichen Besonderheiten Südtirols durch die derzeitige Struktur des Jahresberichts korrekt abzubilden und festgestellt, dass: *„Die Entscheidung, die entsprechenden Datenbanken zu verwenden, beruht auf der Tatsache, dass die in ihnen enthaltenen Informationsflüsse-, die Realität jeder Einheit genauer widerspiegeln, da bei jeder von diesen spezifischen strukturellen Besonderheiten vorzufinden sind, wie z. B. ein unterschiedliches System der Personaleinstufung und ein eigenes Modell der wirtschaftlichen Entwicklung. Die verwendeten Datenbanken liefern außerdem aktuellere und detailliertere Daten als der Jahresabschlussbericht (zum Beispiel in Bezug auf Teilzeitstellen in seinen verschiedenen Formen, die zweijährige wirtschaftliche Entwicklung, der Wechsel von einer Funktionsebene zur anderen usw.) und werden daher als geeigneter für die korrekte Quantifizierung der Kosten angesehen, die sich aus der Erneuerung der Kollektivverträge ergeben. Zusammenfassend wird die Notwendigkeit einer größeren Flexibilität und Anpassungsfähigkeit in der Struktur des nationalen Jahresabschlusses hervorgehoben, um der Autonomen Provinz Bozen und den von ihr abhängigen Körperschaften zu ermöglichen, genauere und der lokalen Realität entsprechende Daten zu liefern. Zu diesem Zweck hat die Provinz bereits einen Antrag beim zuständigen Ministerium gestellt, um über eine Struktur des Jahresabschlusses zu verfügen, die ihrer Organisationsstruktur besser angepasst ist“*.

Abgesehen von den genannten Erläuterungen zu den verwendeten Daten hat die Körperschaft in ihrem Bericht präzisiert, dass die Artt. 9 (Gliederung der Entlohnung), 11 (Variables Positionsgehalt des Landes), 12 (Zweisprachigkeitszulage), 16 (Durchschnittliche Arbeitsverpflichtung für die Schulführungskräfte), 17 (Lehrpersonen, die mit der Führung einer Schule beauftragt sind), 19 (Amtsführung), 20 (Variables Positionsgehalt des Landes für das Inspektionspersonal), 23

(Zweisprachigkeits- und Dreisprachigkeitszulage für das Inspektionspersonal), 24 (Arbeitsverpflichtung für das Inspektionspersonal), 25 (Lehrpersonen mit Inspektionsauftrag), 26 (Übergangsbestimmungen) und 27 (Aufhebungen) keine zusätzlichen Kosten verursachen.

Im genannten erläuternden Bericht ist im dritten Absatz die Berechnung der Kosten aufgeführt, die sich aus diesem Vertragsentwurf ergeben.

Bei der Schätzung der entsprechenden indirekten Kosten (Sozialabgaben und IRAP) hat die Verwaltung einen einheitlichen Prozentsatz von 37,70 Prozent zugrunde gelegt.

Auf die Anfrage der ermittelnden Richter um Klarstellung hin haben die Experten mit Schreiben vom 28. Januar 2026 die entsprechende analytische Zusammensetzung dargelegt und bestätigt, dass der angegebene Wert auf alle Kostenschätzungen des Vertragsentwurfs angewendet wurde, um eine umfassende und vorsichtige Deckung der Ausgaben zu gewährleisten, unbeschadet einer *"leichten Überschätzung"* nur bezüglich der Einmalzahlungen.

Das Kollegium nimmt die Zusage der Experten zur Kenntnis, für die Zukunft *„eine einheitliche, harmonisierte und präzise Vorgehensweise für die verschiedenen Institute festzulegen, die für alle Verträge gelten soll“*, um eine einheitliche Schätzung der entsprechenden Kosten zu gewährleisten.

Hinsichtlich der Bestimmung der Einmalzahlung für das Jahr 2024 gemäß Art. 3 des Vertragsentwurfs (zusätzliche Vergütung in Höhe von 1.745,12 Euro, entsprechend einer Erhöhung von 3,978 Prozent), verweist der Bericht auf die Erläuterungen im Bericht zu den Kosten des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags (Abschluss Dreijahreszeitraum 2022–2024), der mit Beschluss der Landesregierung Nr. 496/2025 genehmigt wurde.

Insbesondere wird darauf hingewiesen, dass die Agentur die Berechnung auf der Grundlage der Vollzeitäquivalente (VZÄ) vorgenommen hat, die im Jahr 2024 in unterschiedlichen Funktionen im Dienst standen (insgesamt 131 Vollzeitäquivalente -VZÄ), *„sowie derjenigen, die anschließend in den Ruhestand versetzt wurden oder einen Wartestand gemäß Art. 23/bis des Gesetzesvertretenden Dekrets 165/2001 beantragt haben“*.

Die Kostenschätzung für die Einmalzahlungen gemäß den Artt. 4, 5 und 6 wurde auf der Grundlage der Positionszulage des betroffenen Personals im Dienst berechnet (vom 1. Januar bis zum 30. Juni 2023 eine Erhöhung um 2,45 Prozent für 139 VZÄ; vom 1. Juli bis zum 31. Dezember 2023 um 6,086 Prozent für 136 VZÄ; für das gesamte Jahr 2024 um 3,978 Prozent für 131 VZÄ).

Die Experten haben mit genanntem Schreiben vom 28. Januar 2026 weiter präzisiert, dass die Anzahl der Führungskräfte, die für die Berechnung der Einmalzahlung herangezogen wird, sich aus der Summe der im Schuljahr 2024/2025 (im Dienst am 1. Januar 2025) im Dienst befindlichen Führungskräfte ergibt, zu denen *„punktuell diejenigen hinzukommen, die vom 1.1.2023 bis zum 31.12.2024 in den Ruhestand versetzt oder für die einzelnen Bezugszeiträume zur Autonomen Provinz Bozen abgeordnet wurden“*.

Hinsichtlich der Höhe der anerkannten Erhöhungsprozentsätze und der entsprechenden Modalitäten für die statistische Erfassung unter Berücksichtigung der auf lokaler Ebene verzeichneten Inflation (NIC-Index ohne Energiegüter) bekräftigt die Sektion die bereits im Bescheinigungsbericht laut Beschluss Nr. 46/2025/SCBOLZ/CCR formulierten Bemerkungen, der auf den Beschluss Nr. 12/2023/SCBOLZ/CCR verweist.

Insbesondere hat die Sektion in diesem letzten Beschluss daran erinnert, dass der statistische Indikator HVPI-NEI in der Regel die einzige Bezugsgröße für Kollektivvertragsverhandlungen auf staatlicher Ebene ist, da es sich um einen Indikator handelt, mit dem die Konvergenz der Volkswirtschaften der Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Hinblick auf den Beitritt zur und den Verbleib in der Währungsunion überprüft wird, und hat gleichzeitig festgestellt, dass die Anwendung des in der Provinz erfassten und ohne Energieprodukte berechneten NIC-Index auf dem Landesgesetz beruht, das darauf abzielt, die Kaufkraft der Löhne gemäß den Bestimmungen von Art. 4 Abs. 6 Buchst. a) des LG Nr. 6/2015 zu sichern.

Wie auch im Bericht dargelegt, haben die Einmalzahlungen außerordentlichen Charakter, und verursachen daher keine Folgekosten.

Was die Kostenschätzung gemäß Art. 7 betrifft, so wurde, wie im erläuternden Bericht dargelegt, der jährliche Arbeitgeberbeitrag (171,60 Euro) zugrunde gelegt, multipliziert mit der Gesamtzahl der potenziellen Stellen im Stellenplan der Schulführungskräfte und Schulinspektoren, sowie der von anderen Körperschaften abgeordneten Schulleiter (insgesamt 132 VZÄ).

Bezüglich dieser Schätzung haben die ermittelnden Richter mit Schreiben vom 27. Januar 2026 die Experten um Erläuterungen gebeten, warum bei der Kostenberechnung ein Betrag in Höhe von 171,60 Euro berücksichtigt wurde, anstatt lediglich die Differenz zwischen dem bereits in Art. 4 des Kollektivvertrags vom 20. Dezember 2018 (125,00 Euro) und dem im vorliegenden Vertragsentwurf vorgesehenen Betrag.

Mit Schreiben vom 28. Januar 2026 stellten die Experten zunächst fest, dass Art. 4 Abs. 1 des *„Landeskollektivvertrag über die Ergänzungsvorsorge und die Einschreibung in den ergänzenden Gesundheitsfonds für die Schulführungskräfte und für die Inspektoren/Inspektorinnen der Schulen der Autonomen Provinz Bozen“* vom 20. Dezember 2018 Zusatzleistungen zur öffentlichen Gesundheitsversorgung garantiert, und zwar in Bezug auf *„Schulführungskräfte mit Inspektionsauftrag sowie für die an andere Organisationseinheiten des Landes abkommandierten Schulführungskräfte“*, präzisierten sie, dass *„nach einer wörtlichen Auslegung des Absatzes Schulführungskräfte, die an Schulen staatlicher Art tätig sind, von der Leistung ausgeschlossen wären“*, und bestätigten folglich, dass aus Vorsichtsgründen beschlossen wurde, alle Schulführungskräfte vollständig abzudecken (insgesamt 132 VZÄ).

Das Kollegium verweist auf eine genaue Kostenschätzung, unbeschadet der Notwendigkeit von buchhalterischen Korrekturen bei eventuellen Überschreitungen in den Verpflichtungen.

Für die Kosten laut Art. 8 des Vertragsentwurfs (Jahresabonnement im Wert von 250,00 Euro) werden alle potenziellen Stellen berücksichtigt, die im Stellenplan für Schulführungskräfte und Inspektoren sowie der an andere Körperschaften abgeordneten vorgesehen sind.

Bezüglich der Kosten laut Art. 10 spezifiziert der Bericht, dass *"die Mehrkosten ergeben sich aus der Differenz zwischen dem staatlichen Grundgehalt und dem fixen staatlichen Positionsgehalt und dem bisher ausbezahlten Grundgehalt samt Sonderergänzungszulage, multipliziert mit der Anzahl der Schulführungskräfte"* (insgesamt 114 VZÄ).

Zur Berechnung der Gesamtkosten laut Art. 11 des Entwurfs hat die Verwaltung anschließend alle potenziellen Stellen im Stellenplan der Schulführungskräfte einschließlich der zu anderen Körperschaften abgeordneten, berücksichtigt (insgesamt 114 VZÄ), sowie einen jährlichen variablen Positionsgehalt des Landes zwischen 24.900,00 Euro und 36.900,00 Euro brutto, einschließlich des anteiligen 13. Monatsgehalts, gemäß den in Anlage A des Vertrags angeführten Kriterien. Diese Maßnahme führt zu einer Minderausgabe in Höhe von 483.873,29 Euro, wie im erläuternden Bericht dargelegt.

Was schließlich die Kostenschätzung gemäß Art. 13 betrifft, so wird im Bericht darauf hingewiesen, dass für die Zwecke der Zuteilung des Ergebnisgehalts bei jeder zuständigen Landesschuldirektion ein Jahresfonds eingerichtet wird, der für das Jahr 2025 in Höhe von 15,5 Prozent der Summe der in den Buchstaben a), b), c) und d) von Art. 9 Abs. 1 für jede Schulführungskraft vorgesehenen Lohnelemente, berechnet wird.

Für die Berechnung der Kosten wurden alle potenziellen Stellen im Stellenplan der Schulführungskräfte sowie die zu anderen Körperschaften abgeordneten Schulführungskräfte berücksichtigt (insgesamt 114 VZÄ).

Der Vergleich zwischen dem neuen Ergebnisgehalt (1.716.368,59 Euro) und dem bisher ausbezahlten (1.288.577,86 Euro) ergibt Mehrkosten für 2025 von 427.790,73 Euro.

Ab dem Haushaltsjahr 2026 wird dieser Fonds gemäß dem nachfolgenden Art. 14 hingegen mit 20 Prozent berechnet, was zu jährlichen Mehrkosten in Höhe von 926.091,28 Euro führt.

Die Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache gemäß Art. 15 beträgt 11 Prozent des jährlichen staatlichen Bruttogrundgehalts, und daher wurde die Berechnung der jährlichen Mehrkosten auf der Grundlage der Differenz zwischen der neuen und der bisherigen Berechnungsgrundlage vorgenommen, multipliziert mit 7 Schulführungskräften, was für die Jahre 2026 und 2027 jeweils Mehrkosten von insgesamt 317,99 Euro zur Folge hat.

In Bezug auf Art. 18 weist die Verwaltung darauf hin, dass die Abordnung der derzeitigen drei Führungskräfte keine zusätzlichen Kosten verursacht, da die Höchstkosten bereits in der Schätzung

gemäß den Artt. 11, 13 und 14 enthalten sind, während im Falle weiterer Abordnungen (5 weitere Schulführungskräfte) die zusätzlichen Kosten im Zusammenhang mit dem staatlichen Grundgehalt und dem fixen staatlichen Positionsgehalt 68.899,43 Euro betragen, jene aufgrund des Ergebnisgehaltes 43.565,43 Euro, während der variable Positionsgehalt des Landes geringere Kosten in Höhe von 6.485,67 Euro verursachen würde.

Für die Berechnung der Schätzung des Grundgehalts und des fixen Positionsgehalts gemäß Art. 20 heißt es im Bericht, dass *"die Mehrkosten pro Jahr ergeben sich aus der Differenz zwischen dem staatlichen Grundgehalt und dem fixen staatlichen Positionsgehalt und dem bisher ausgezahlten Grundgehalt samt Sonderergänzungszulage, multipliziert mit der Anzahl der Inspektorinnen und Inspektoren"* (insgesamt 18 VZÄ) und dass, das jährliche variable Positionsgehalt des Landes zwischen 40.000,00 Euro und 46.000,00 Euro brutto gemäß Kriterien laut Anlage B beträgt.

Für die Berechnung der gesamten Kosten, wurden alle potenziellen Stellen im Stellenplan der Inspektorinnen und Inspektoren berücksichtigt (insgesamt 18 VZÄ). Die Differenz zwischen dem neuen variablen Positionsgehalt des Landes (774.000,00 Euro) und dem bisher gezahlten (802.714,21 Euro) ergibt, wie im erläuternden Bericht dargelegt, eine jährliche „Minderausgabe“ in Höhe von 28.714,21 Euro.

Was schließlich die Kostenschätzung gemäß Art. 21 betrifft, so wird im Bericht darauf hingewiesen, dass für die Zwecke der Zuteilung des Ergebnisgehalts bei jeder zuständigen Landesschuldirektion ein Jahresfonds eingerichtet wird, der für das Jahr 2025 in Höhe von 15,5 Prozent der Summe der in den Buchstaben a), b), c) und d) von Art. 9 Abs. 1 für jede Inspektorin und Inspektor vorgesehenen Lohnelemente, berechnet wird. Für die Berechnung der Kosten wurden alle potenziellen Stellen im Stellenplan der Inspektorinnen und Inspektoren berücksichtigt (insgesamt 18 VZÄ); der Vergleich zwischen dem neuen Ergebnisgehalt (296.247,72 Euro) und dem bisher ausbezahlten (238.968,95) ergibt Mehrkosten nur für 2025 von 57.278,87 Euro. Ab dem Haushaltsjahr 2026 wird dieser Fonds gemäß dem nachfolgenden Art. 22 hingegen mit 20 Prozent berechnet, was zu jährlichen Mehrkosten in Höhe von 143.286,28 Euro führt.

Was die Rationalität und Angemessenheit der Schätzungen betrifft, auch bezüglich der verwendeten Methoden, die im erläuternden Bericht zum Vertragsentwurf ersichtlich sind, haben die Ämter der Sektion die Berechnungen (die in speziellen Tabellen enthalten sind, die der Sektion vom Landeshauptmann übermittelt wurden) überprüft, die sich auf die Quantifizierung der mit dem zu prüfenden Vertragsentwurf verbundenen Kosten beziehen.

Die nachstehende Tabelle zeigt die Gesamtkosten, die sich aus dem Vertragsentwurf ergeben (einschließlich Sozialabgaben), die zu Lasten des Landeshaushalts gehen und über den Fonds für Tarifverhandlungen gemäß Art. 5, Abs. 1 des Landesgesetzes Nr. 11/2024 („Landesstabilitätsgesetz für das Jahr 2025“), sowie geändert und ersetzt durch Art. 9 Abs. 1 des Landesgesetzes Nr. 3/2025

(„Änderungen des Haushaltsvoranschlags der Autonomen Provinz Bozen 2025-2027 und andere Bestimmungen“), durch Art. 1 Abs. 2 des Landesgesetzes Nr. 11/2025 („Nachtragshaushalt der Autonomen Provinz Bozen für das Finanzjahr 2025 und für den Dreijahreszeitraum 2025-2027“) sowie durch Art. 7 Abs. 1 des Landesgesetzes Nr. 12/2025 („Änderungen des Haushaltsvoranschlags der Autonomen Provinz Bozen 2025-2027 und andere Bestimmungen“).

Beschreibung	2025	2026	2027
Una tantum 01/01/2023-30/06/2023 (Art. 4)	67.752,67	0,00	0,00
Una tantum 01/07/2023-31/12/2024 (Art. 5)	161.544,70	0,00	0,00
	318.428,39	0,00	0,00
Una tantum 01/01/2024-31/12/2024 (Art. 6)	193.511,17	0,00	0,00
Una tantum 1.745,12 (Art. 3)	221.630,24	0,00	0,00
Gesamt	962.867,18		
Sozialbeiträge	363.000,93		
Gesamt inkl. Sozialbeiträgen	1.325.868,11		
Sanipro (Art. 7)	0,00	22.651,20	22.651,20
Südtirol Pass (Art. 8)	0,00	33.000,00	33.000,00
Gesamt	0,00	55.651,20	55.651,20
Sozialbeiträge 37,7% Sanipro	0,00	8.539,50	8.539,50
Gesamt inkl. Sozialbeiträge	0,00	64.190,70	64.190,70
neues Gehaltsmodell			
Grundentlohnung Schulführungskräfte (Art. 10)	1.570.907,08	1.570.907,08	1.570.907,08
Ergebnisgehalt Schulführungskräfte (Artt. 13+14)	427.790,73	926.091,28	926.091,28
Staatliches Grundgehalt und fixes Positionsgehalt Inspektoren (Art. 20)	252.614,24	252.614,24	252.614,24
Ergebnisgehalt Inspektoren (Art. 21)	57.278,87	143.286,28	143.286,28
Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache Schulführungskräfte (Art. 15)	317,99	317,99	317,99
An die Landesevaluationsstelle abgeordnete Schulführungskräfte - variable Landesbezüge (Art. 18)	-6.485,67	-6.485,67	-6.485,67
Zulage Inspektoren (Art. 20 Abs. 2-3)	-28.714,21	-28.714,21	-28.714,21
Variables Positionsgehalt des Landes Schulführungskräfte (Art. 11)	-483.873,29	-483.873,29	-483.873,29
Zweisprachigkeits- und Dreisprachigkeitszulage (Art. 23)	-62,46	-62,46	-62,46
Gesamt	1.789.773,29	2.374.081,25	2.374.081,25
Sozialbeiträge 37,7%	674.744,53	895.028,63	895.028,63
Gesamt inkl. Sozialbeiträge	2.464.517,82	3.269.109,88	3.269.109,88
weitere Institute			
An die Landesevaluationsstelle abgeordnetes Personal - Ergebnisgehalt (Art. 18 Abs. 2)	18.762,75	43.565,43	43.565,43
An die Landesevaluationsstelle abgeordnetes Personal - staatliches Grundgehalt (Art. 18 Abs. 2)	68.899,43	68.899,43	68.899,43
Gesamt	87.662,18	112.464,86	112.464,86
Sozialbeiträge 37,7%	33.048,64	42.399,25	42.399,25
Gesamt inkl. Sozialbeiträge	120.710,82	154.864,11	154.864,11
Gesamtkosten	3.911.096,75	3.488.164,70	3.488.164,70

Quelle: Erläuternder Bericht über die Kosten des Landeskollektivvertrags (Seite 31 und folgende), Anlage zum Beschluss der Landesregierung Nr. 954/2025.

Abschließend stellt die Sektion in Bezug auf die Quantifizierung der Vertragskosten fest, dass der erläuternde Bericht zusammen mit den übermittelten Unterlagen, die zur Quantifizierung der mit dem betreffenden Vertrag verbundenen Kosten verwendete Methodik mit ausreichender Klarheit darlegt.

5. Finanzielle Vereinbarkeit mit den Planungs- und Haushaltsinstrumenten des Landes

Gemäß Art. 7 Abs. 1 des LG Nr. 6/2015 „sind die mit den Kollektivverträgen verbundenen Ausgaben für jedes Jahr mit eigener Bestimmung im Finanzgesetz festzulegen. Bei den Vertragsverhandlungen dürfen keine Ausgabenverpflichtungen eingegangen werden, welche die für jedes einzelne Jahr festgelegten Grenzen überschreiten. (2) Die zu Lasten des ersten Haushaltjahres genehmigte Ausgabe wird, im Rahmen der gemäß Absatz 1 festgelegten Höchstgrenze, in einen eigenen Fonds des jährlichen Haushaltsvoranschlages eingetragen; die Ausgabe zu Lasten der nachfolgenden Haushaltsjahre wird, getrennt für jedes Jahr, unter den Bereitstellungen nach geltender Gesetzgebung des mehrjährigen Haushaltes angeführt. (3) Mit dem Ermächtigungsbeschluss zum Abschluss der Kollektivverträge behebt die Landesregierung aus dem Fonds laut Absatz 2 die notwendigen Beträge zugunsten jener Ausgabekapitel, zu deren Lasten die Mehrausgaben gehen, welche die jeweiligen Kollektivverträge mit sich bringen. (4) Der nicht verwendete Betrag des Fonds laut Absatz 2 wird auf den entsprechenden Fonds des nachfolgenden Haushaltes übertragen und bleibt dort bis zur Unterzeichnung der entsprechenden Kollektivverträge; dadurch soll, im Rahmen der Bestimmungen über die Dauer der Kollektivverträge, gewährleistet werden, dass die Finanzierung der Vertragsausgaben für den Zeitraum aufrecht bleibt, in dem sie nicht genutzt wurden“.

In Bezug auf den zu prüfenden Kollektivvertragsentwurf sieht Art. 5 Abs. 1 des Landesgesetzes Nr. 11/2024 in der durch Art. 9 Abs. 1 des Landesgesetzes Nr. 3/2025, durch Art. 1 Abs. 2 des Landesgesetzes Nr. 11/2025 und schließlich durch Art. 7 Abs. 1 des Landesgesetzes Nr. 12/2025 abgeänderten Fassung Folgendes vor: „(1) Für die Kollektivvertragsverhandlungen auf bereichsübergreifender Ebene wird zu Lasten des Landeshaushaltes 2025-2027 die Höchstausgabe von 337.674.028,45 Euro für das Jahr 2025, die Höchstausgabe von 266.607.923,35 Euro für das Jahr 2026 und die Höchstausgabe von 263.230.519,95 Euro für das Jahr 2027 genehmigt“.

Dies vorausgeschickt, wird darauf hingewiesen, dass die Personalordnung des Landes in Art. 5 Abs. 5 des LG Nr. 6/2015 vorsieht, dass das Kollegium der Rechnungsprüfer der APB ein begründetes Gutachten zum Entwurf des Kollektivvertrags abgeben muss, „in dem die wirtschaftlich-finanzielle Vereinbarkeit des Kollektivvertrags mit den Haushaltsbeschränkungen bestätigt wird“. Für den vorliegenden Vertragsentwurf wurde die positive Stellungnahme zur Vereinbarkeit der oben genannten Profile, wie im Beschluss der Landesregierung Nr. 954/2025 erwähnt, vom Revisionsorgan am 17. November 2025 (Protokoll Nr. 44/2025) abgegeben. In der genannten Stellungnahme wird auf die Bescheinigung des Direktors des Amtes für Haushalt und Programmierung der Provinz vom 14. November 2025 verwiesen, in der Folgendes präzisiert wird:

„In Bezug auf die im Landeskollektivvertrag für die Schulführungskräfte und für das Inspektionspersonal der Grund-, Mittel- und Oberschulen Südtirols - Abschluss Dreijahreszeitraum 2022-2024, vorgesehenen Aufwendungen kann hinsichtlich der finanziellen Deckung im Haushalt Folgendes hervorgehoben werden. Die auf der Grundlage der geltenden Rechtsvorschriften bereitgestellten Mittel zur Deckung der aus der Kollektivvertragsverhandlung resultierenden Kosten sind in Abs. 1 des Art. 5 des LG 11/2024 „Landesstabilitätsgesetz für das Jahr 2025“ und nachfolgenden Änderungen aufgeführt und belaufen sich auf: 337.674.028,45 Euro für das Haushaltsjahr 2025, 266.607.923,35 Euro für das Haushaltsjahr 2026 und 263.230.519,95 Euro für das Haushaltsjahr 2027. Aufgrund dieser gesetzlichen Genehmigungen wurden im Haushalt Mittel in gleicher Höhe bereitgestellt. Dies geschah auf den Kapiteln des Verwaltungshaushaltsplan 2025-2027 der Autonomen Provinz Bozen. Bis heute belaufen sich die zur Deckung der fünf genehmigten Verträge verwendeten Mittel auf: 329.525.030,28 Euro für das Haushaltsjahr 2025, 256.611.312,66 Euro für das Haushaltsjahr 2026 und 253.233.909,26 Euro für das Haushaltsjahr 2027. Mit Beschluss der Landesregierung Nr. 904 vom 07.11.2025 wurde eine maximale Ausgabe in Höhe von 3.950.000,00 Euro für das Haushaltsjahr 2025, 3.500.000,00 Euro für das Haushaltsjahr 2026 und 3.500.000,00 Euro für das Haushaltsjahr 2027. Die zusätzlichen Kosten, wie sie im übermittelten Bericht über die Ausgaben und die Wirtschaftlichkeit des Kollektivvertrags (vergl. Zusammenfassung auf Seite 33) berechnet und dargestellt sind, belaufen sich auf: 3.911.096,75 Euro für das Haushaltsjahr 2025, 3.488.164,70 Euro für das Haushaltsjahr 2026, und 3.488.164,70 Euro für das Haushaltsjahr 2027. Diese Beträge überschreiten unter Berücksichtigung der bereits erfolgten Verhandlungen bzw. der bereits festgelegten Ermächtigungen weder die gesetzlich festgelegte Obergrenze noch die im Haushaltsplan vorgesehenen Mittelzuweisungen eines jeden Geschäftsjahres und sind daher mit dem geltenden Haushaltsvoranschlag sowie auf prospektiver Ebene vereinbar.“

Um die finanzielle Vereinbarkeit des vorliegenden Vertragsentwurfs zu überprüfen, werden in der folgenden Tabelle, die für Kollektivvertragsverhandlungen auf Landesebene bereitgestellten Gesamtmittel mit den Mitteln verglichen, die aufgrund der sich aus dem gegenständlichen Vertragsentwurf ergebenden Belastungen eingesetzt werden.

Mittel und Verwendung			
	2025	2026	2027
Mit Art. 5, Abs. 1, L.G. Nr. 11/2024, wie von L.G. Nr. 3/2025, L.G. Nr. 11/2025 und Nr. 12/2025 abgeändert, vorgesehene Mittel	337.674.028,45	266.607.923,35	263.230.519,95
Mittelverwendung gemäß dem von der Sektion Bozen mit Beschluss Nr. 46/2025/CCR vom 23. Juli 2025 bescheinigten bereichsübergreifenden Kollektivvertragsentwurf	62.391.473,99	9.476.912,80	9.476.912,80
Mittelverwendung gemäß dem von der Sektion Bozen mit Beschluss Nr. 51/2025/CCR vom 23. Juli 2025 bescheinigten Kollektivvertragsentwurf für das Lehrpersonal und die Erzieher der Grund-, Mittel und Oberschulen der Autonomen Provinz Bozen	23.838.978,11	2.721.235,92	2.721.235,92
Mittelverwendung gemäß dem von der Sektion Bozen mit Beschluss Nr. 58/2025/CCR vom 22. Oktober 2025 bescheinigten bereichsübergreifenden Kollektivvertragsentwurf	181.599.602,35	179.149.538,53	175.772.135,13
Mittelverwendung gemäß dem von der Sektion Bozen mit Beschluss Nr. 61/2025/CCR vom 31. Oktober 2025 bescheinigten Kollektivvertragsentwurf für das Lehrpersonal und die Erzieher der Grund-, Mittel und Oberschulen der Autonomen Provinz Bozen	61.691.002,80	65.215.949,09	65.215.949,09
Mittelverwendung gemäß dem von der Sektion Bozen mit Beschluss Nr. 62/2025/CCR vom 19. November 2025 bescheinigten Bereichskollektivvertragsentwurf betreffend Änderungen am Bereichskollektivvertrag der Journalisten und Journalistinnen del Landes	3.973,03	47.676,32	47.676,32
Mittelverwendung gemäß dem von der Sektion Bozen mit Beschluss Nr. 68/2025/CCR vom 21. November 2025 bescheinigten Bereichskollektivvertrag für das Landespersonal	387.226,37	1.107.111,19	1.130.741,19
Mittelverwendung gemäß dem von der Sektion Bozen mit Beschluss Nr. 13/2026/CCR vom 29. Januar 2025 bescheinigten Bereichsvertrag des Personals der Landesverwaltung betreffend Berufsschulen, Fachschulen für Berufsbildung, Musikschulen, Kindergärten sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Integration	684.921,19	3.638.263,31	3.638.263,31
Mittelverwendung wie vom geprüften Kollektivvertragsentwurf vorgesehen	3.911.096,75	3.488.164,70	3.488.164,70
verbleibende Mittel	3.165.753,86	1.763.071,49	1.739.441,49

*Quelle der vorgesehenen Mittelverwendungen des gegenständlichen Vertragsentwurfs: Beschluss der Landesregierung Nr. 954/2025, erläuternder Bericht und Schreiben der Experten vom 28. Januar 2026.

Der für das Haushaltsjahr 2027 angegebene Betrag in Bezug auf den vorliegenden Vertragsentwurf stellt weiters die Folgekosten dar.

Abschließend stellt die Sektion fest, dass die vorgesehenen Finanzmittel mit der Quantifizierung der Vertragskosten im Einklang zu stehen scheinen.

6. Wirtschaftliche Vereinbarkeit mit den Planungs- und Haushaltsinstrumenten des Landes

Was im Allgemeinen die Bewertung der wirtschaftlichen Vereinbarkeit mit den Planungs- und Haushaltsinstrumenten betrifft, so basiert diese auf einem Vergleich zwischen der

Lohnentwicklung der in den einzelnen Vertragsentwürfen vorgesehenen vertraglichen Erhöhungen und den wichtigsten Größen der öffentlichen Finanzen (als Beispiel seien genannt: die Entwicklung der Verbraucherpreisindizes, der harmonisierte Verbraucherpreisindex (HVPI-NIE), das Bruttoinlandsprodukt - BIP), die im Lichte der jüngsten Dokumente zu den öffentlichen Finanzen zu betrachten sind.

Zu diesem Zweck fassen die folgenden Tabellen die Entwicklung der wichtigsten auf staatlicher Ebene (Quelle: ISTAT) bzw. Landesebene (Quelle: Landesinstitut für Statistik - ASTAT) erfassten makroökonomischen Indikatoren zusammen.

Jahr	Prozentuale Veränderungen des Verbraucherpreis-indexes für Haushalte von Arbeitern und Angestellten (FOI) (1)		Prozentuale Veränderungen des Verbraucherpreisindex für alle privaten Haushalte (NIC) (2)		Prozentuale Veränderung auf jährlicher Basis des Verbraucherpreisindex für alle privaten Haushalte (NIC) ohne Energieprodukte - jährlicher Durchschnitt (3)	Prozentuale Veränderungen des harmonisierten Verbraucherpreisindex - Nettowert der importierten Energiegüter (HVPI-NIE)
	Nationaler Index	Landesindex	Nationaler Index	Landesindex	Landesindex	Nationaler Index
2019	0,5	1,3	0,5	1,3	1,4	0,8 (4)
2020	-0,3	0,8	-0,2	0,9	1,5	0,7 (5)
2021	1,9	2,5	1,9	2,5	1,5	0,7 (6)
2022	8,1	9	8,4	9,9	5	6,6
2023	5,4	5,6	5,6	5,9	6	6,9
2024	0,8	1,4	0,9	1,6	3	1,3
2025	1,4	2	1,6	2,2	2,9	2 (Prognose)
2026						1,9 (Prognose)
2027						2 (Prognose)

(1) ohne Tabakwaren: <https://astat.provincia.bz.it/PriceDigit.aspx?INDEX=CONS&lang=de>

(2) ohne Tabakwaren: <https://astat.provinz.bz.it/de/berechnungen-inflation.asp>

(3) https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1,Z0400PRI,1.0/DCSP_NIC2B2015/IT1,167_742_DF_DCSP_NIC2B2015_2,1,0

(4) <https://www.istat.it/comunicato-stampa/ipca-al-netto-degli-energetici-importati-scostamenti-2018-2021--previsioni-2022-2025-2/> (Juni 2023)

(5) <https://www.istat.it/it/archivio/297888> (Juni 2024)

(6) <https://www.istat.it/comunicato-stampa/comunicazione-ipca-anni-2021-2024/> (Juni 2025)

Jahr	Prozentuale Veränderung des Bruttoinlandsproduktes (BIP) inflationsbereinigt	
	Nationaler Index (1)	Landesindex (5)
2019	0,4	1,5
2020	-8,9	-8,8
2021	8,9	6,5
2022	4,7	6,3 (6)
2023	0,7	1,2
2024	0,5 (2)	0,7 (Prognose)
2025	0,7 (Prognose) (3)	0,7 (Prognose)
2026	0,8 (Vorschau) (4)	1,1 (Vorschau)

- (1) <https://www.istat.it/comunicato-stampa/conti-economici-nazionali-anno-2023/> (September 2024).
- (2) <https://www.istat.it/comunicato-stampa/stima-preliminare-del-pil-iv-trimestre-2024/> (Januar 2025).
- (3) <https://www.istat.it/comunicato-stampa/stima-preliminare-del-pil-iii-trimestre-2025/> (Oktober 2025).
- (4) <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2025/04/22/world-economic-outlook-april-2025> (April 2025).
- (5) [https://astat.provinz.bz.it/de/Publikationen/BIP und Konsumausgaben der privaten Haushalte -2023-2025-](https://astat.provinz.bz.it/de/Publikationen/BIP%20und%20Konsumausgaben%20der%20privaten%20Haushalte%20-2023-2025) Aktualisierte Schätzungen und Prognosen (Oktober 2024).
- (6) [https://astat.provinz.bz.it/de/Publikationen/BIP und Konsumausgaben der privaten Haushalte 2024-2026-](https://astat.provinz.bz.it/de/Publikationen/BIP%20und%20Konsumausgaben%20der%20privaten%20Haushalte%202024-2026) Aktualisierte Schätzungen und Prognosen (Oktober 2025).

Auf nationaler Ebene ist ein prozentualer Anstieg des harmonisierten Verbraucherpreisindex (HVPI-NIE-Index, ohne importierte Energiegüter) von 6,6 Prozent im Jahr 2022, 6,9 Prozent im Jahr 2023 und 1,3 Prozent im Jahr 2024 zu verzeichnen, gegenüber einem Anstieg des Verbraucherpreisindex (NIC-Index, ohne Energiegüter/Jahresdurchschnittswerte) auf Landesebene von 5 Prozent im Jahr 2022, 6 Prozent im Jahr 2023 und 3 Prozent im Jahr 2024.

Der genannte Index dient als Bezugspunkt für Kollektivvertragsverhandlungen, da er auf gemeinsamen, europaweit standardisierten Methoden basiert und von der Europäischen Kommission und der Europäischen Zentralbank (EZB) zur Überwachung der Preisstabilität und zur Bewertung der Konvergenzkriterien zwischen den verschiedenen Mitgliedstaaten der Europäischen Union herangezogen wird.

Noch auf makroökonomischer Ebene berichtet der Aktualisierungsbericht des Wirtschafts- und Finanzdokumentes des Landes Südtirol (ABWFDL) 2026-2028, genehmigt mit Beschluss der Landesregierung Nr. 876 vom 31. Oktober 2025 folgendes: *„Für 2025 wird ein reales Wachstum von 0,7% prognostiziert. Der Konsum der privaten Haushalte wird 2025 voraussichtlich um 1,1% steigen und damit leicht unter dem Wert von +1,2% im Jahr 2024 liegen (...) In diesem Zusammenhang weisen die Daten des Landesamtes für Statistik für 2025 einen Anstieg des nominalen BIP um 5,9% aus, was 5,2 Prozentpunkte über dem realen Wachstum liegt.“*. Außerdem wird betont, dass *„Die im 2. Quartal 2025 ermittelte Beschäftigungsquote in Südtirol kann als optimal bezeichnet werden, da sie mit 74,0% nahezu Vollbeschäftigung erreicht. Ebenso verharret die Arbeitslosenquote auf einem sehr niedrigen Niveau (1,6 % im 2. Quartal 2025), sodass man von einer friktionellen Arbeitslosigkeit sprechen kann. Was die Inflation betrifft, so verzeichnete der Verbraucherpreisindex für die gesamte Bevölkerung (NIC mit Tabakwaren) im September in Bozen einen Anstieg von 2,2 %, was einem leichten Anstieg gegenüber dem Vorjahr entspricht (September 2024: 1,8 %). Die Inflation liegt zwar tendenziell über dem nationalen Index, entspricht aber dem von der EZB angegebenen Ziel von 2 %“*.

Die Gesamtdaten zur „Lohnsumme“ (abzüglich der *una tantum* Vergütungen der vorhergehenden bereichsübergreifenden Kollektivverträge) und zur „durchschnittlichen Pro-Kopf-Vergütung“ für die vom vorliegenden Entwurf betroffenen Mitarbeiter wurden von der APB als Anlage zum Schreiben des Landeshauptmann vom 22. Januar 2026 vorgelegt (die Angaben, abzüglich der Sozialabgaben,

beziehen sich auf das Haushaltsjahr 2024 und werden mit denen verglichen, die sich aus der Anwendung des Vertrags selbst ergeben.).

Vor diesem Hintergrund ist zunächst hervorzuheben, dass der erläuternde Bericht in Bezug auf die Besonderheit des zu prüfenden Vertragsentwurfs darauf hinweist, dass die Bestimmungen ab dem 1. Januar 2025 Folgendes einführen *„ein neues Lohnmodell für die Schulführungskräfte und Inspektorinnen und Inspektoren der Grund- Mittel- und Oberschulen der Autonomen Provinz Bozen. Das Lohnmodell hat zum Ziel eine vollständige Gleichstellung zwischen Schulführungskräften und Inspektionspersonal sowie den Schulführungskräften der Landesschulen der Autonomen Provinz Bozen zu gewährleisten und gleichzeitig das Grundgehalt und den Aufbau des Grundgehaltes der Schulführungskräfte und der Inspektoren der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonomen Provinz Bozen den staatlichen Bestimmungen laut Staatlichem Kollektivvertrag für das Personal im Bereich Bildung und Forschung vom 07.08.2024 anzupassen.“*

Insbesondere betont die Verwaltung auch, dass mit dem Vertragsentwurf folgendes vorgesehen wird *„führt die einheitliche Führungsfunktion ein, deren Entlohnung grundlegend auf der innehabenden Funktion, der damit verbundenen Verantwortung und mit den zu erreichenden Zielen verbunden ist“*.

Die Sektion hat den erläuternden Bericht und die dargelegten Gründe für die Neuberechnung der Vergütungen unter Berücksichtigung der Einführung eines neuen Vergütungsmodells und unter Berücksichtigung der Entwicklung der wichtigsten makroökonomischen Kennzahlen auf Provinzebene zur Kenntnis genommen und ist der Ansicht, dass die neue Vertragsregelung mit den lokalen Planungs- und Haushaltsinstrumenten wirtschaftlich vereinbar ist.

Schließlich erinnert das Kollegium an die Feststellung der Vereinigten Kontrollsektionen des Rechnungshofs, wonach *„die wirtschaftliche Vereinbarkeit von vertraglichen Erhöhungen, insbesondere wenn sie über der Inflationsrate liegen, nicht ohne eine Bewertung der Auswirkungen der Verhandlungen hinsichtlich Produktivitätssteigerung des öffentlichen Sektors erfolgen kann“* (vgl. Beschluss Nr. 13/SSRRCO/CCN/19). (vgl. Beschluss Nr. 13/ SSRRCO/CCN/ 19).