



REPUBBLICA ITALIANA
LA CORTE DEI CONTI
SEZIONE REGIONALE DI CONTROLLO
PER IL TRENTINO-ALTO ADIGE/SÜDTIROL
SEDE DI BOLZANO

nell'Adunanza del 10 dicembre 2024

composta dai Magistrati:

Stefania FUSARO	Presidente
Alessandro PALLAORO	Consigliere
Maria Teresa WIEDENHOFER	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;

VISTO il decreto legislativo 31 luglio 2023, n. 113, concernente norme di attuazione dello statuto speciale per la regione Trentino-Alto Adige recante modifica al decreto del Presidente della Repubblica 15 luglio 1988, n. 305, in materia di controllo della Corte dei conti;

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. 1059 del 26 novembre 2024, recante *"Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo di comparto per il personale provinciale"*, trasmessa, unitamente ad una serie di allegati, al fine della prevista certificazione, con nota del Presidente della Provincia Autonoma di Bolzano del 27 novembre 2024 (acquisita al protocollo di questa Sezione di controllo, in pari data, al n. 1846);

VISTE le note di data 28 e 29 novembre 2024 dei Magistrati istruttori, 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, nelle quali sono state formulate richieste istruttorie concernenti, in particolare, l'attendibilità della quantificazione dei costi, la compatibilità finanziaria ed economica con gli strumenti di programmazione e di bilancio riguardanti il contratto in esame, assegnando il termine, rispettivamente del 29 novembre e del 2 dicembre 2024 per la relativa risposta;

VISTE le note di risposta, in data 29 novembre e in data 2, 3 e 4 dicembre 2024 degli Esperti designati;

VISTI tutti i documenti agli atti;

VISTA l'ordinanza presidenziale n. 20 del 9 dicembre 2024, che convoca il Collegio della Sezione di controllo di Bolzano per la data odierna;

UDITI i Magistrati 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 in esame - di cui alla deliberazione della Giunta provinciale n. 1059 del 26 novembre 2024, recante *"Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo di comparto per il personale provinciale"* - 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 10 dicembre 2024.

I RELATORI

Alessandro PALLAORO
f.to digitalmente

Stefano NATALE
f.to digitalmente

IL PRESIDENTE

Stefania FUSARO
f.to digitalmente

Depositata in segreteria il 13 dicembre 2024

~~LA DIRIGENTE~~

~~Marzia SULZER~~

Johanna ERARDI

f.to digitalmente



REPUBBLICA ITALIANA
LA CORTE DEI CONTI
SEZIONE REGIONALE DI CONTROLLO PER IL TRENTINO-ALTO
ADIGE/SÜDTIROL
SEDE DI BOLZANO

RAPPORTO DI CERTIFICAZIONE

IPOTESI DI “CONTRATTO COLLETTIVO DI COMPARTO PER IL PERSONALE PROVINCIALE” - APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE N. 1059 DEL 26 NOVEMBRE 2024.

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).

Si rileva che la l.p. 19 maggio 2015, n. 6 contiene l'ordinamento del personale della Provincia. In particolare, l'art. 3 disciplina 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

Nello specifico, l'art. 4, c. 6, della citata l.p. n. 6/2015 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"*.

Sotto un profilo generale vengono in esame, altresì, le disposizioni previste nel contratto collettivo sottoscritto in data 13 aprile 1999 per quanto attiene alla disciplina della rappresentatività sindacale nella contrattazione compartimentale ed intercompartimentale, nonché 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"*.

La deliberazione della Giunta provinciale n. 938 del 29 ottobre 2024, ha approvato l'ipotesi di *"contratto collettivo intercompartimentale chiusura triennio 2019-2021"* (certificato da questa Sezione con deliberazione n. 19/2024/SCBOLZ/CCR), mentre con la precedente deliberazione di Giunta n. 859 del 10 ottobre 2023 è stata approvata l'ipotesi di *"primo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale 2022-2024"* (certificato da questa Sezione con deliberazione n. 12/2023/SCCBOLZ/CCR).

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"*).

Con riferimento all'esercizio della funzione di certificazione della quantificazione dei costi contrattuali - 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., 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 ...”*).

La Corte costituzionale, nella sentenza n. 89/2023 ha recentemente osservato che il procedimento di certificazione *“ha carattere bifasico, in quanto verte (...) anche sull'attendibilità della quantificazione dei costi contrattuali, ma è dirimente considerare che tale preliminare valutazione è essenzialmente strumentale alla verifica di conformità alle previsioni normative di cui, in particolare, alla legge di bilancio e alle leggi di assestamento e di variazione del bilancio medesimo (...)”*, concludendo che *“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”*.

Punto di riferimento per le modalità del 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.

Infine, si rileva che, con riguardo al procedimento di certificazione, la magistratura contabile, sulla base della normativa in vigore, ha osservato che l'esame nel merito dei contratti *“prescinde dai profili di legittimità del provvedimento di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto e dalla intrinseca legittimità delle singole clausole negoziali. Il controllo sugli accordi predetti include, infatti, secondo la giurisprudenza costante di queste Sezioni riunite soltanto valutazioni sulla corretta quantificazione degli oneri, sulla compatibilità finanziaria e sulla compatibilità economica”* (cfr. *ex plurimis* deliberazione delle Sezioni riunite in sede di controllo n. 42/CONTR/CL/2001, con specifico riguardo a contratti collettivi della Provincia autonoma di Trento). La giurisprudenza contabile ha fatto presente, altresì, che, in questa sede, 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 la responsabilità esclusiva delle politiche contrattuali e della loro gestione.”* (cfr. delibera delle Sezioni riunite in sede referente n. 12/2000/C.L.).

2. L'ipotesi di contratto in esame

Con nota del Presidente della Provincia Autonoma di Bolzano del 27 novembre 2024, acquisita al protocollo di questa Sezione di controllo (prot. n. 1846, in pari data), è stata trasmessa, al fine della prevista certificazione, la deliberazione della Giunta provinciale n. 1059 del 26 novembre 2024, di approvazione dell'ipotesi di "*contratto collettivo di comparto per il personale provinciale*", unitamente ad una serie di allegati, tra i quali una nota integrativa del 26 novembre 2024 dell'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali, volta a fornire specificazioni in ordine alla relazione tecnica di cui al contratto in esame.

All'esito dell'esame della documentazione, i Magistrati istruttori con note del 28 novembre 2024 (prot. Cdc n. 1856/2024) e del 29 novembre 2024 (prot. Cdc n. 1864/2024), 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, la compatibilità finanziaria ed economica con gli strumenti di programmazione e di bilancio riguardanti il contratto in esame, assegnando il termine, rispettivamente, del 28 novembre e del 2 dicembre 2024 per le relative risposte.

Gli Esperti designati hanno dato riscontro alle richieste con note del 29 novembre 2024 (prot. Cdc 1860/2024), del 2 dicembre 2024 (prot. Cdc 1869/2024), del 3 dicembre 2024 (prot. Cdc n. 1885/2024) e del 4 dicembre 2024 (prot. Cdc n. 1889/2024).

Nel premettere che l'odierna certificazione, ovviamente, non comporta valutazioni implicite in ordine a pregressi contratti collettivi, anche se richiamati nell'ipotesi contrattuale all'esame, in quanto, anteriormente al 31 agosto 2023 i contratti non erano sottoposti alla certificazione da parte di questa Sezione (in tal senso anche la Sezione di controllo di Trento, del. n. 55/2022/CCLS), di seguito si espongono gli obiettivi programmatici per la contrattazione fissati dalla Giunta provinciale e una sintesi del contenuto dell'ipotesi di contratto in esame (*infra* paragrafo 3).

A seguire, si illustrano 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).

Prima di procedere con l'esame, si osserva che, anche dopo il 18 ottobre 2024 (data di entrata in vigore della citata l.p. n. 8/2024 che ha eliminato il controllo interno sui contratti collettivi da parte dell'Organismo di valutazione della Provincia), permangono 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 dell'apposito visto *“per la legittimità”*, secondo quanto previsto dall'art. 13 (responsabilità tecnica, contabile e amministrativa) della legge provinciale 22 ottobre 1993, n.17.

La delibera autorizzatoria del contratto all'esame (n. 1059/2024), reca i seguenti visti: per la *“regolarità tecnica”* e per la *“legittimità”* da parte del Direttore della Ripartizione Personale, per la *“corrispondenza alla strategia approvata, alle risorse previste e alle indicazioni fornite con il Piano integrato di attività e organizzazione”* da parte del Direttore del Dipartimento Europa, Lavoro e Personale, nonché per la *“regolarità contabile”* da parte del Direttore dell'Ufficio spese della Provincia.

Al riguardo, il Segretario generale della Provincia, come riportato nella nota dell'Agenzia del 7 novembre 2024 (prot. Cdc. n.1734 dell'8 novembre 2024), ha già chiarito a questa Sezione in occasione di precedenti certificazioni (cfr. deliberazione n. 19/2024/SCBOLZ/CCR) che la deliberazione di Giunta può essere firmata, per i diversi visti, dal medesimo funzionario *“più volte, vale a dire che sono stati apposti tutti i visti previsti dalla legge provinciale sul procedimento amministrativo. Il dott. (...) ha, cioè, vistato 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.”*.

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

Gli obiettivi programmatici e le direttive per la contrattazione collettiva in esame sono stati approvati dalla Giunta provinciale con le seguenti deliberazioni: nn. 478/2023, 668/2023, 688/2023 e n. 973/2024.

In particolare, con quest'ultima deliberazione n. 973/2024 (recante: *“Definizione di obiettivi programmatici per la contrattazione collettiva a livello intercompartimentale e a livello di comparto Amministrazione provinciale”*) l'Agenzia è stata incaricata, di trattare le seguenti questioni:

- ritocco di profili professionali del personale della Provincia nell'ambito amministrativo, scolastico e della scuola dell'infanzia, inclusa l'introduzione di nuovi profili professionali;
- parziale nuova regolamentazione del trattamento economico accessorio per il personale della Provincia, anche sotto forma di previsione di fondi di indennità;
- parziale nuova regolamentazione della disciplina sull'orario di lavoro;
- disciplina del trattamento economico degli avvocati e delle avvocate, ai sensi dell'articolo 49 della Legge provinciale n. 6/2022, tenendo conto della disciplina ivi prevista;
- utilizzo flessibile dei buoni pasto;
- revisione della disciplina di suddivisione al personale provinciale delle premialità.

Ciò posto, l'ipotesi di contratto collettivo all'esame consta di otto capi per complessivi 40 articoli.

La relazione sui costi e sulla compatibilità economica redatta dalla Agenzia provinciale per le relazioni sindacali in data 15 novembre 2024 è stata allegata alla citata deliberazione n. 1059/2024.

Come illustrato nella predetta relazione, l'intesa contiene:

- agli articoli 1 e 2 (**Capo I**), l'ambito di applicazione, la durata e la decorrenza del presente contratto collettivo. L'ipotesi di contratto riguarda il personale della Provincia autonoma di Bolzano;
- agli artt. da 3 a 6 (**Capo II**), le modifiche ai contratti collettivi di comparto del 24 novembre 2009 e del 21 dicembre 2021.

In particolare, nel Capo II, gli artt. 3 e 4 modificano le disposizioni relative all'orario di lavoro.

Nello specifico, l'articolo 3 prevede che *"Per il personale a tempo pieno, le 38 ore settimanali dovranno essere distribuite in non più di nove mezze giornate, su cinque o sei giorni (...)"*, ne consegue che il rientro pomeridiano del venerdì non è più previsto. L'art. 4 disciplina l'articolazione dell'orario di lavoro flessibile, specialmente quello della giornata di venerdì; inoltre, prevede per il personale con orario di lavoro flessibile *"una banca ore individuale. Tale banca ore è dotata di un saldo positivo, che non può superare le cinquanta ore e di un saldo negativo, che non può superare le otto ore"* e che *"...il saldo positivo dell'orario di lavoro consente (...) il recupero dello stesso (...)"*. L'art. 5 disciplina il lavoro straordinario, determinando anche deroghe al limite individuale annuo per talune categorie del personale. L'art. 6 regola il servizio mensa e il servizio alternativo alla mensa *"con l'obiettivo di aumentare la flessibilità lavorativa del personale"*; in particolare, il c. 4, prevede i presupposti per il diritto al buono pasto, stabilendo anche che *"il buono pasto deve essere utilizzato, a pena di decadenza, senza limiti di fasce orarie nel giorno di lavoro di riferimento"*;

- agli artt. da 7 a 11 (**Capo III**), il salario di produttività.

Nel Capo III, l'articolo 7 stabilisce che *"la valutazione delle prestazioni resa dal personale avviene sulla base di un accordo da stipulare all'inizio del periodo di valutazione con il/la diretto/a superiore sulle mansioni/sui compiti da svolgere rispettivamente sugli obiettivi e risultati da raggiungere nel corso del periodo al quale accordo si riferisce"*.

Gli artt. 8 e 9 regolano, rispettivamente, la determinazione del fondo del salario di produttività del personale e la modalità di calcolo della *"quota individuale teorica"* di salario di produttività da assegnare ad ogni ripartizione della Provincia.

L'art. 10 prevede un *"premio di produttività collettiva"* per il personale delle unità organizzative che abbiano raggiunto gli obiettivi, mentre, l'art. 11 riguarda il *"premio di produttività individuale"* e ne fissa i criteri per la sua assegnazione;

- agli artt. da 12 a 26 (**Capo IV**), le modifiche ai contratti collettivi di comparto del 27 giugno 2013, dell'8 marzo 2006, del 4 luglio 2002 e del 14 giugno 2005 con le quali *"in conformità con gli obiettivi programmatici stabiliti nella Delibera di Giunta provinciale n. 973/2024, la retribuzione accessoria del personale dell'amministrazione provinciale è stata adeguata alla situazione attuale in caso di cambiamento"*

significativo del contenuto o della durata di specifiche attività svolte e/o di compiti assunti, o di cambiamento significativo delle responsabilità correlate a specifiche attività/compiti, adeguando le indennità esistenti o introducendo nuove indennità “.

Nel Capo IV, in particolare, si disciplinano: il compenso per attività di formazione e di aggiornamento (art. 12); l'indennità per segretari scolastici (art. 13), per il personale della Centrale viabilità (art. 14), di mediatore del lavoro (art. 15), per il personale addetto al servizio di sportello (art. 16), per il servizio strade (art. 17); di collaudo e di polizia giudiziaria per il personale inquadrato nel profilo professionale di ispettore tecnico del lavoro (art. 18), di polizia giudiziaria e di ispettore del lavoro del personale inquadrato nel profilo professionale ispettore del lavoro (art. 19), di conservatore e di collaboratore tavolare (art. 20), per il personale preposto alla scuola dell'infanzia (art. 21), per il personale addetto a bambini e alunni con disabilità (art. 22), di istituto per il personale in possesso dell'abilitazione all'esercizio della professione forense (art. 23); il fondo per l'indennità d'istituto e di coordinamento nel settore scolastico (art. 24); l'indennità di istituto per il personale addetto al gruppo tecnico operativo per la conservazione dell'orso bruno sulle Alpi centro-orientali e la gestione dei grandi predatori (art. 25) ed , infine, il cumulo di indennità (art. 26).

In ordine alle motivazioni degli emolumenti accessori sopra riportati la relazione illustrativa richiama, in capo al personale, in particolare, le maggiori responsabilità connesse ai servizi, il riscontrato aumento della complessità dei compiti assegnati, gli orari di lavoro prolungati, i turni notturni, nonché, la presenza di particolari responsabilità, rischi e disagi.

In particolare, con riguardo all'indennità per il personale della Centrale viabilità, l'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali, con nota del 26 novembre 2024, ha specificato che l'ambito di lavoro “(...) è infatti mutato notevolmente nel tempo ed è diventato sempre più complesso e articolato, come documentato e confermato dai dati degli uffici competenti. Alcuni dipendenti hanno lasciato il proprio posto di lavoro ed è risultato complicato trovare sostituti, tanto da costringere alla sospensione del servizio per la giornata di domenica. Con l'aumento significativo e retroattivo dell'indennità, si sta tentando non solo di salvaguardare la pianta organica ancora esistente impendendo nuovi esodi, ma, contestualmente, di risultare più attrattivi per i neoassunti “.

La parziale nuova regolamentazione del trattamento economico accessorio è da porre in relazione alle raccomandazioni dell'Organismo di Valutazione della Provincia che, richiamando i principi del d.lgs. 165/2001, ha ricordato all'Ente la necessità di “collegare il trattamento economico accessorio esclusivamente alla performance individuale o organizzativa, all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute, a specifiche responsabilità non già retribuite con il trattamento economico di base, in linea con i principi di cui al D.lgs. 165/2001” (cfr. pareri dell'Organismo di valutazione del 2 e 9 ottobre 2024 e relazione “Il pubblico impiego e la contrattazione collettiva nella Provincia autonoma di Bolzano” dell' aprile 2024, pubblicata sul sito istituzionale).

- all'articolo 27 (**Capo V**) il trattamento economico degli avvocati dell'Avvocatura della Provincia. In particolare, il comma 1, del citato articolo, alla lettera d), introduce una indennità di esclusività forense mensile per 13 mensilità, per gli avvocati non abilitati al patrocinio presso la Corte di cassazione (euro 2.200,00) che dopo quattro anni di effettivo servizio ed a seguito di valutazione positiva da parte del diretto superiore è aumentata (euro 2.445,00). Detta indennità è fissata in un maggior importo (euro 3.215,00) per gli avvocati abilitati al patrocinio presso la Corte di cassazione. Inoltre, per quest' ultima categoria di avvocati, con funzione di coordinamento, la lettera e), dell'articolo in argomento, istituisce un'"indennità di coordinamento mensile" per 13 mensilità (euro 770,00). Al riguardo, si richiama la previsione normativa di cui all'art. 49, c. 2, della l.p. 21 luglio 2022, n. 6, secondo la quale *"Gli avvocati e le avvocate con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, in servizio presso l'Avvocatura della Provincia e iscritti nell'elenco speciale annesso all'albo professionale forense (...) sono inquadrati di diritto nel profilo professionale di legale. Essi sono suddivisi in due livelli in ragione del grado di esperienza e di specializzazione, della professionalità acquisita e delle abilitazioni professionali conseguite"*, con la specificazione, al comma 4, che il loro trattamento economico *"adeguato al ruolo e alla funzione professionale svolta"* nonché al regime di esclusiva cui è soggetta la loro attività, è definito con contratto collettivo. In esecuzione della citata l.p. n. 6/2022, con d.P.P. del 23 marzo 2023, n. 8, la Giunta provinciale, ha approvato il *"regolamento sulla disciplina dell'Avvocatura della Provincia"* che, all'art. 7, c. 1, ribadisce che agli avvocati della Provincia è garantito *"un trattamento economico adeguato"* ai sensi della citata legge provinciale.

- agli artt. da 28 a 38 (**Capo VI**) l'istituzione di nuovi profili professionali tecnico-amministrativi e vengono, altresì, introdotte modifiche a profili professionali tecnico-amministrativi già esistenti in precedenti contratti collettivi di comparto.

- agli artt. 39 e 40 (**Capo VIII**) ulteriori disposizioni. Nello specifico, l'articolo 39 prevede l'abrogazione di norme incompatibili con l'entrata in vigore dell'accordo all'esame, nonché, individua i profili professionali ad esaurimento. L'art. 40, in conformità, all'art. 48 comma 3 del d.lgs. 165/2001, contiene la previsione della sospensione dell'esecuzione, parziale o totale, del contratto in caso di eccedenza dai limiti di spesa.

All'ipotesi di contratto trasmessa sono allegate, altresì, due note a verbale del 15 novembre 2024 di alcune sigle sindacali.

4. Attendibilità dei costi quantificati

In relazione alla razionalità e congruità delle stime, anche con riferimento alle metodologie utilizzate, risultanti dalla relazione illustrativa sui costi e sulla compatibilità economica del contratto, gli uffici della Sezione di controllo hanno, in primo luogo, esaminato i conteggi contenuti

in apposite tabelle trasmesse, concernenti le quantificazioni degli oneri connessi con l'ipotesi contrattuale all'esame.

Inoltre, sono stati acquisiti chiarimenti da parte degli Esperti designati dalla Provincia a seguito di richiesta dei Magistrati istruttori.

Ai sensi dell'art. 5, c. 5, della l.p. n. 6/2015, una volta sottoscritta una ipotesi di contratto collettivo, quest'ultima è trasmessa alla Giunta provinciale unitamente a una *"relazione sui costi e sulla compatibilità economica del contratto collettivo, corredata di appositi prospetti relativi al personale interessato, ai costi e agli oneri riflessi, con la quantificazione della spesa complessiva, sia per l'anno in corso sia per gli anni successivi"*.

Per l'ipotesi di contratto in esame la relazione (unitamente ad una serie di allegati) illustra le operate stime dei costi, precisando come le medesime siano state effettuate *"su dati passati e attuali poiché è impossibile prevedere con esattezza quanti dipendenti fruiranno dei singoli istituti dopo l'entrata in vigore della presente ipotesi di contratto. [...] Al fine di avere un confronto equo, le indennità, calcolate in base a suddetto numero di personale, sono state messe a confronto per il 2023 secondo la normativa attualmente vigente e per gli anni 2024, 2025 und 2026 secondo la proposta per la nuova normativa. Il calcolo è basato su importi lordi e ai conseguenti costi maggiori sono stati aggiunti oneri ed IRAP"*.

Con nota del 26 novembre 2024 l'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali, ad integrazione di quanto evidenziato nella citata relazione illustrativa tecnico finanziaria, ha specificato che gli artt. 5, 6, 8 e 9 dell'ipotesi di contratto all'esame *"non prevedono oneri aggiuntivi"*.

Con particolare riguardo alla asserita assenza di costi di cui agli artt. 5 e 6, gli Esperti con nota del 2 dicembre 2024 (prot. Cdc n. 1869/2024), in risposta alle richieste di chiarimento dei Magistrati istruttori, hanno fatto presente con riguardo all'art. 5 che *"In base al contratto collettivo di comparto del 24 novembre 2009, all'art. 7, comma 2, che stabilisce che la Giunta Provinciale determina il monte ore delle ore straordinarie pagabili, tale principio rimane in vigore "*. Inoltre, hanno soggiunto che *"l'art. 6 come definito da questo contratto collettivo, non prevede costi aggiuntivi, poiché il nuovo articolo è stato redatto tenendo conto del comma 2 dell'art. 7 del contratto di comparto del 2009. La modifica della disciplina, considerando che il comma 2 dell'art. 7 del 2009 non è stato modificato, non comporta costi aggiuntivi. L'art. 6 del contratto collettivo amplia esclusivamente la fascia oraria in cui è possibile utilizzare il buono pasto, senza estendere la platea dei beneficiari, pertanto non comporta costi aggiuntivi"*.

Sempre nella richiamata nota di cui sopra, con riguardo all'art. 26 (cumulo di indennità), è stato specificato che *"Non comporta costi aggiuntivi, poiché i costi sono quelli previsti dagli articoli che stabiliscono le singole indennità. Il costo non deriva dall'articolo sul cumulo, ma dagli articoli che prevedono le singole indennità"*.

Circa le disposizioni che apportano modifiche alle indennità già in essere (cfr. artt. 13, 14, 15, 17, 18, 20, 21, 22), al fine di determinare i maggiori oneri nel triennio 2024-2026 derivanti dall'ipotesi in

esame, l'Amministrazione ha comunicato di aver fatto riferimento *"al personale in servizio al 15 ottobre 2024"* che già fruiva delle diverse indennità considerate.

Rispondendo alla richiesta di chiarimenti istruttori, è stato fatto presente che *"I dati utilizzati sono i numeri effettivi del personale in servizio, estrapolati dal sistema di gestione interno denominato 'Click (che raccoglie informazioni da AS400 e SAP HCM), [e] rappresentano le informazioni attuali più attendibili per effettuare un confronto reale e concreto"*.

La stima dei maggiori costi annui (comprensivi dei seguenti oneri riflessi: CPDEL 23,8 per cento, INADEL 2,88 per cento, INAIL in media 1,82 per cento e IRAP 8,5 per cento) è pari alla differenza tra i costi annui lordi stimati (anni 2024, 2025 e 2026) e quelli sostenuti nel 2023 per il personale di cui sopra.

Per quanto concerne la incongruenza, rilevata nel corso dell'istruttoria, nei conteggi riguardanti le stime di cui all'art. 15 dell'ipotesi di contratto è stato chiarito dagli Esperti che *"I costi indicati nella tabella di conteggio con riferimento al 2023 pari a Euro 73.242,33 sono i costi corretti. Per un errore materiale, sono stati indicati costi per il 2023 pari a Euro 79.242,33. Questo comporta una spesa maggiore di 131.216,44 Euro e non di 122.996,44 Euro. Si provvederà di conseguenza alla corretta imputazione di spesa ai capitoli..."* (cfr. nota Esperti del 2 dicembre 2024, prot. Cdc n. 1869/2024).

Inoltre, l'Agenzia provinciale, con precedente nota del 29 novembre 2024 (prot. Cdc n. 1861/2024), con riferimento alla presenza di un *"errore"* nella stima dei costi di cui all'art. 22 della ipotesi, ha comunicato che *"(...) I costi stimati non ammontano perciò a euro 2.523.859,67, ma euro 1.047.283,08"*.

Gli Esperti, sempre con nota del 2 dicembre 2024, hanno rappresentato, in relazione alle su richiamate stime per difetto e per eccesso che *"Si procederà tempestivamente all'integrazione della deliberazione n. 1059/2024, provvedendo a rettificare le stime degli importi"*.

La Sezione, rilevata la sussistenza della copertura finanziaria complessiva, prende atto dell'impegno assunto di superare le incongruenze adottando i conseguenti atti contabili.

Per quanto concerne poi le indennità di nuova introduzione (cfr. gli artt. 16, 19, 23, 25 dell'ipotesi di contratto all'esame) l'Agenzia ha stimato il relativo costo annuo lordo (2025 e 2026) in relazione al numero dei dipendenti potenzialmente interessati in servizio, considerando la loro qualifica funzionale di appartenenza.

Con particolare riguardo all'indennità di cui all'art. 23, gli Esperti, con la citata nota del 2 dicembre 2024, hanno specificato che *"Il beneficio viene erogato solo a coloro che ricoprono mansioni giuridiche di particolare complessità"*.

In merito ai maggiori costi derivanti dall'art. 27 dell'ipotesi di contratto, con riferimento al trattamento economico degli avvocati dell'Avvocatura della Provincia (cfr. il precedente paragrafo 3), l'Amministrazione, in esito ad apposita richiesta istruttoria, ha riferito che la stima *"Si basa su dei dati reali comunicati dall'avvocata della Provincia, anche in merito ai coordinamenti"*.

I costi stimati dall'Agenzia nella relazione illustrativa (non depurati dalle riconosciute incongruenze) sono evidenziati nella sottostante tabella.

	2024	2025	2026
art. 12 – Compenso per attività di formazione e di aggiornamento	0,00 €	238.739,92 €	238.739,92 €
art. 13 – Indennità onnicomprensiva per segretari/e scolastici/che	0	1.275.566,26	1.275.566,26
art. 14 - Indennità per il personale della Centrale viabilità	39.666,31 €	39.666,31 €	39.666,31 €
art. 15 - Indennità di mediatore/trice del lavoro	0,00 €	122.996,44 €	122.996,44 €
art. 16 - Indennità per il personale addetto al servizio di sportello	0,00 €	32.927,48 €	32.927,48 €
art. 17 - Indennità di servizio strade	0,00 €	1.173.036,40 €	1.173.036,40 €
art. 18 – Indennità di collaudo per il personale inquadrato nel profilo professionale ispettore/trice tecnico/a del lavoro	0,00 €	31.238,38 €	31.238,38 €
art. 18 – Indennità di polizia giudiziaria per il personale inquadrato nel profilo professionale ispettore/trice tecnico/a del lavoro	0,00 €	21.246,86 €	21.246,86 €
art. 19 – Indennità di ispettore/trice del lavoro del personale inquadrato nel profilo professionale ispettore/ispettrice del lavoro	0,00 €	87.260,52 €	87.260,52 €
art. 20 – Indennità di conservatore/trice tavolare	0,00 €	217.514,41 €	217.514,41 €
art. 20 – Indennità di collaboratore/trice tavolare	0,00 €	108.720,47 €	108.720,47 €
art. 21 – Indennità per il personale preposto alla scuola dell'infanzia	0,00 €	973.938,48 €	973.938,48 €
art. 22 – Indennità per il personale addetto a bambini/e e alunni/e con disabilità	0,00 €	2.523.858,31 €	2.523.858,31 €
art. 23 – Indennità di istituto per il personale inquadrato nel profilo professionale ispettore/trice amministrativo/a in possesso dell'abilitazione all'esercizio della professione forense	0,00 €	154.028,33 €	154.028,33 €
art. 24 – Fondo per indennità d'istituto e di coordinamento	0,00 €	2.000.000,00 €	2.000.000,00 €
art. 25 – Indennità d'istituto per il personale addetto al gruppo tecnico operativo per la conservazione dell'orso bruno sulle Alpi centro-orientali e la gestione dei grandi predatori	0,00 €	73.008,86 €	73.008,86 €
art. 27 – Trattamento economico degli avvocati/delle avvocate dell'Avvocatura della Provincia	0,00 €	428.795,75 €	428.795,75 €
TOTALE	39.666,31 €	9.502.543,19 €	9.502.543,19 €

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 dati 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. 12/2023).

Conclusivamente, pur nella sostanziale razionalità della metodologia di quantificazione adottata, la Sezione, anche alla luce di quanto chiarito nel corso dell'istruttoria, richiama alla massima e scrupolosa attenzione tutti gli organi coinvolti e responsabili a vario titolo nell'effettuazione delle stime *ex ante* degli oneri contrattuali, al fine di garantirne sempre la piena congruità.

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 all'esame rileva l'art. 1, c. 3, della l.p. 5 agosto 2024, n. 6 (Assestamento del bilancio di previsione della Provincia autonoma di Bolzano per l'anno finanziario 2024 e per il triennio 2024-2026), che a modifica di quanto previsto dal 1° comma dell'art. 2-bis della l.p. 19 settembre 2023, n. 22 (Legge di stabilità provinciale per l'anno 2024), prevede che: *“(1) Per la contrattazione collettiva a livello provinciale è autorizzata, a carico del bilancio provinciale 2024-2026, una spesa massima di 150.000.000,00 di euro per l'anno 2024, una spesa massima di 100.000.000,00 di euro per l'anno 2025 e una spesa massima di 100.000.000,00 di euro per l'anno 2026”*.

Successivamente l'art. 3, c. 1, della l.p. 14 ottobre 2024, n. 8, nel sostituire il citato art. 2 bis, c. 1, ha aumentato la spesa e previsto quanto segue: *“(1) Per la contrattazione collettiva a livello provinciale è autorizzata, a carico del bilancio provinciale 2024-2026, una spesa massima di 240.000.000,00 di euro per*

l'anno 2024, una spesa massima di 100.000.000,00 di euro per l'anno 2025 e una spesa massima di 100.000.000,00 di euro per l'anno 2026".

Ciò posto, si rileva che nell'ordinamento provinciale, l'articolo 5, c. 5, della l.p. n. 6/2015 prevede 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"*. Per l'ipotesi di contratto in esame, detto parere favorevole, citato nella delibera di Giunta Provinciale n. 1059/2024, è stato rilasciato in data 18 novembre 2024 (verbale del Collegio dei revisori n. 43/2024, che richiama anche l'attestazione del Direttore dell'ufficio Bilancio e programmazione della Provincia del 18 novembre 2024, nella quale è contenuta la precisazione che gli importi: *"non superano il limite posto dalla legge nonché gli stanziamenti previsti a bilancio di previsione in nessun esercizio finanziario, anche in considerazione delle contrattazioni già autorizzate o sottoscritte, e risultano, pertanto, compatibili con il vigente bilancio di previsione, nonché in termini prospettici"*).

Gli Esperti, con nota del 26 novembre 2024 (prot. Cdc n. 1846/2024), hanno, poi, specificato che i costi esposti per l'anno 2026 (cfr. punto 4.1 della relazione tecnico finanziaria allegata alla delibera di cui sopra) costituiscono i *"costi a regime a carico dell'Amministrazione provinciale"*.

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			
	2024	2025	2026
Risorse stanziare con l'art. 2-bis , c. 1, l.p. n. 22/2023, come mod. con l.p. n. 8/2024	240.000.000,00	100.000.000,00	100.000.000,00
Impieghi previsti dall'ipotesi di contratto collettivo in esame	39.666,31	9.502.543,19	9.502.543,19
Risorse residue	239.960.333,69	90.497.456,81	90.497.456,81

Conclusivamente, la Sezione rileva che la quantificazione degli oneri contrattuali in esame appare, attualmente, in linea con le complessive risorse finanziare a tale scopo previste.

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
2022	8,1	9	8,4	9,9	5	6,6
2023	5,4	5,6	5,6	5,9	6	6,9
2024						1,9 (previsione)
2025						2 (previsione)
2026						2 (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) nota dell'Istituto provinciale di statistica (ASTAT) del 25 novembre 2024

(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)

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

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

(2) https://astat.provincia.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp?news_action=4&news_article_id=686408 (ottobre 2024)

(3) <https://www.istat.it/it/archivio/298022> (giugno 2024)

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

e del 6,9 per cento nel 2023, 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 e del 6 per cento nel 2023.

Ancora a livello macroeconomico, la nota di aggiornamento al documento di economia e finanza provinciale (Nadefp) 2025-2027, approvata dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 926 del 29 ottobre 2024, riferisce che *"l'Istituto provinciale di statistica prevede per il 2025 un aumento del PIL in termini reali dell'1,0% (a livello nazionale il Governo ha previsto un +0,9%) e in termini nominali del 2,8% (Italia +3,0%)"*, sottolineando, altresì, che *"nel mese di settembre l'indice dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC con tabacchi) ha registrato a Bolzano un aumento del 1,8%, in forte calo rispetto al valore massimo raggiunto nel mese di dicembre 2022 (+12,5%)"*, mentre il documento di economia e finanza provinciale (defp) 2025-2027, in precedenza approvato dalla Giunta con deliberazione n. 524 del 25 giugno 2024, evidenziava che *"L'incremento del PIL stimato per il 2024 in Alto Adige è pari allo 0,5%"*, e che per il 2023 *"Il tasso di occupazione annuo si attesta al 74,4% (2022: 74,1%)"*.

La Sezione, con nota del 29 novembre 2024 (prot. Cdc n. 1864/2024), ha formulato apposita richiesta istruttoria volta a conoscere l'aggregato della spesa per retribuzioni complessive lorde del personale del comparto dell'Amministrazione provinciale (escluso il personale dirigente) sia anteriormente (anno 2023) che, in conseguenza, dell'ipotesi di contratto in esame (c.d. *"massa retributiva"*) unitamente alla *"retribuzione media pro-capite"*.

Gli Esperti, con note del 3 dicembre 2024 (prot. Cdc n. 1885/2024) e del 4 dicembre 2024 (prot. Cdc n. 1889/2024), hanno fornito i dati relativi, specificando che *"la massa stipendiale dell'anno 2023 trattamento fondamentale e accessorio lordo"* è pari a euro 507.853.016,12 e che la *"massa stipendiale dell'anno 2025 trattamento fondamentale e accessorio lordo con costo contratto collettivo di comparto"* è pari a euro 509.004.280,72 (scostamento in aumento tra le due annualità considerate dello 0,23 per cento). Con le medesime note gli Esperti hanno comunicato il numero di tutti i dipendenti nel 2023 (n. 14.136), la retribuzione media *pro-capite* pari a euro 35.926,22 nel 2023, nonché la stima dei dipendenti nel 2025 (n. 13.702, in diminuzione rispetto al 2023) e la retribuzione media *pro-capite* nel 2025 pari a euro 37.148,17 (scostamento in aumento tra le due annualità considerate pari al 3,40 per cento).

Considerata anche la specificità degli emolumenti in questione (indennità), la Sezione rileva che la serie dei dati sopra riportati mostra una sostanziale coerenza della spesa relativa al personale destinatario della presente ipotesi di accordo con il *trend* delle principali grandezze macroeconomiche registrate a livello locale.

Übersetzung

Beschluss Nr. 35/2024/SCBOLZ/CCR



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

in der Sitzung vom 10. Dezember 2024

Zusammengesetzt aus den Richtern:

Stefania FUSARO

Präsidentin

Alessandro PALLAORO

Rat

Maria Teresa WIEDENHOFER

Rätin

Stefano NATALE

Rat

Tamara LOLLIS

Erste Referendarin

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

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

nach Einsichtnahme in das Gesetz vom 14. Januar 1994, Nr. 20, das Bestimmungen über die
Kontrolltätigkeit 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 mit
Durchführungsbestimmungen zum Sonderstatut für die Region Trentino-Südtirol, mit welchem die
Kontrollsektionen des Rechnungshofs von Trient und Bozen eingerichtet wurden und für das ihnen
zugeteilte Personal;

nach Einsichtnahme in das gesetzesvertretende Dekret vom 31. Juli 2023, Nr. 113, betreffend Durchführungsbestimmungen zum Sonderstatut für die Region Trentino-Südtirol, zu den Änderungen des Dekrets des Präsidenten der Republik vom 15. Juli 1988, Nr. 305, im Bereich der Kontrollen des Rechnungshofs;

nach Einsichtnahme in Art. 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 Verwaltungstätigkeit zu vereinfachen;

nach Einsichtnahme in das gesetzesvertretende Dekret vom 30. März 2001, Nr. 165, über die Festlegung allgemeiner Bestimmungen über die Arbeitsorganisation in der öffentlichen Verwaltung, und insbesondere in Art. 47;

nach Einsichtnahme in Art. 11 Abs. 1 des Gesetzes vom 5. Juni 2003, Nr. 131, über Bestimmungen zur 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 über die Personalordnung des Landes;

nach Einsichtnahme in den Beschluss der Landesregierung Nr. 1059 vom 26. November 2024, über die *„Berechtigung zur Unterzeichnung des Bereichskollektivvertrag für das Landespersonal“*, welcher, zusammen mit einer Reihe von Anlagen, zum Zweck der vorgesehenen Bescheinigung, mit Schreiben des Landeshauptmanns vom 27. November 2024 (am selben Tag in das Eingangsprotokoll dieser Kontrollsektion, mit der Nr. 1846, aufgenommen) übermittelt wurde;

nach Einsichtnahme in die Schreiben der ermittelnden Richter vom 28. und 29. November 2024, welche an den Generalsekretär des Landes, an die vom Land namhaft gemachten Experten und an das Kollegium der Rechnungsprüfer des Landes, gemäß Art. 2-bis des DPR Nr. 305/1988, gerichtet sind, in welchen ergänzende Ermittlungsanfragen formuliert wurden, welche insbesondere die Glaubwürdigkeit der Quantifizierung der Kosten, die finanzielle und wirtschaftliche Vereinbarkeit mit den Planungs- und Haushaltsinstrumenten des gegenständlichen Vertragsentwurfs, betreffen und die Frist für die diesbezügliche Antworten auf den 29. November 2024 und den 2. Dezember 2024 festgesetzt haben;

nach Einsichtnahme in die Antwortschreiben vom 29. November 2024 und vom 2., 3. und 4. Dezember 2024 der namhaft gemachten Experten;

nach Einsichtnahme in sämtliche eingereichte Unterlagen;

nach Einsichtnahme in die Anordnung der Präsidentin Nr. 20 vom 9. Dezember 2024, mit der das Richterkollegium der Kontrollsektion Bozen für den heutigen Tag einberufen wird;
nach Anhörung der berichtstattenden Richter, Gerichtsräte Alessandro Pallaoro und Stefano Natale;

BESCHLIESST

gemäß und für die Zwecke des Art. 2-bis des DPR Nr. 305/1988, eine positive Bescheinigung für den gegenständlichen Vertragsentwurf abzugeben, - mit Beschluss der Landesregierung Nr. 1059 vom 26. November 2024, über die „*Berechtigung zur Unterzeichnung des Bereichskollektivvertrag für das Landespersonal*“ genehmigt – abzugeben, gemäß den Anmerkungen und Empfehlungen des beigefügten Bescheinigungsberichts, welcher wesentlicher Bestandteil dieses Beschlusses ist;

ORDNET

die Übermittlung dieses Beschlusses, dessen wesentlicher Bestandteil der beiliegende Bescheinigungsbericht ist, an den Landeshauptmann und den Generalsekretär des Landes sowie die Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen, an.

So beschlossen in Bozen, in nichtöffentlicher Sitzung, am 10. Dezember 2024.

DIE BERICHTERSTATTER

Alessandro PALLAORO
digital gez.

Stefano NATALE
digital gez.

DIE PRÄSIDENTIN

Stefania FUSARO
digital gez.

Hinterlegt im Sekretariat, am 13. Dezember 2024.

LA DIRIGENTE Marzia SULZER

Johanna ERARDI
digital gez.



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

BESCHEINIGUNGSBERICHT

**ENTWURF „BEREICHSKOLLEKTIVVERTRAG FÜR DAS LANDESPERSONAL“ - GENEHMIGT
MIT BESCHLUSS DER LANDESREGIERUNG NR. 1059 VOM 26. NOVEMBER 2024.**

1. Präambel

Art. 2-bis (über „Zuständigkeiten des Rechnungshofs im Bereich der Tarifverträge betreffend das Personal“) des DPR vom 15. Juli 1988, Nr. 305, wie durch Art. 1 des GvD vom 31. Juli 2023, Nr. 113 eingeführt und am 31. August 2023 in Kraft getreten, sieht Folgendes vor: „1. Zu den Zwecken laut Artikel 11 Absatz 4 Buchstabe 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 Tarifverträge 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 fünfzehn Tagen ab der Übermittlung des Abkommensentwurf gilt das Bescheinigungsverfahren als abgeschlossen, und der Kollektivvertrag 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 Tarifvertragskosten zu den Zwecken der Bescheinigung notwendigen Maßnahmen und leiten das Verfahren laut Absatz 1 neu ein. Betrifft das nicht positive Bescheinigungsergebnis nur einzelne Vertragsklauseln, so kann der Entwurf endgültig unterzeichnet werden, wobei die nicht bescheinigten Vertragsklauseln unwirksam sind“.

Der Begleitbericht zum gesetzesvertretenden Dekret Nr. 113/2023, ausgearbeitet von der paritätischen Kommission, gemäß Art. 107 des Autonomiestatuts, hebt hervor, dass sich die

Bestimmung auf „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“ bezieht und, dass die Bestimmung „das Gutachten Nr. 2/2023/CONS, welches von den vereinigten Sektionen des Rechnungshofes, in der Sitzung vom 30. Januar 2023, abgegeben wurde, berücksichtigt.“

Es sei darauf hingewiesen, dass gemäß Art. 117, Bst. I) der Verfassung, wie durch Verfassungsgesetz Nr. 3/2001 geändert, der Staat die ausschließliche Gesetzgebungsbefugnis in der Zivilgesetzgebung besitzt; Art. 10 des zitierten Verfassungsgesetzes, sieht jedoch 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 Artt. 4 und 8 des Autonomiestatuts).

Es wird festgestellt, dass das LG vom 19. Mai 2015, Nr. 6 die Personalordnung des Landes enthält. Insbesondere, regelt der Art. 3 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 Vertragsverhandlungen und die authentische Auslegung der Kollektivverträge. Konkret verfügt Art. 4 Abs. 6 des genannten LG Nr. 6/2015 dass, „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.“

Im Allgemeinen werden zudem die Bestimmungen des am 13. April 1999 unterzeichneten Kollektivvertrags in Bezug auf die Regelung der gewerkschaftlichen Repräsentativität für die Vertragsverhandlungen auf Bereichs- und bereichsübergreifender Ebene, betrachtet, sowie jene,

welche im Beschluss der Landesregierung der Autonomen Provinz Bozen vom 13. August 1999, Nr. 3288, vorgesehen sind. Letztgenannter Beschluss, gestützt auf das Rahmenabkommen über die Beziehungen zwischen dem Land, dem Südtiroler Gemeindenverband, der Sonderbetriebe der lokalen Sanitätseinheiten (Südtiroler Sanitätsbetrieb), des Verbandes der Seniorenwohnheime Südtirols, des Verkehrsamtes der Stadt Bozen und der Kurverwaltung Meran und den gewerkschaftlichen Organisationen, unterzeichnet am 12. Dezember 1996, sieht die folgenden (6) sechs Bereiche für die Kollektivverhandlungen vor: 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.

Zudem werden, gemäß Abs. 8 des Art. 4 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.“*

Der Beschluss der Landesregierung Nr. 938 vom 29. Oktober 2024 hat den Entwurf des *„bereichsübergreifenden Kollektivvertrages zum Abschluss des Dreijahreszeitraumes 2019 – 2021“* genehmigt (durch diese Sektion mit Beschluss Nr. 19/2024/SCBOLZ/CCR bescheinigt), während mit dem vorhergehenden Beschluss der Landesregierung Nr. 859 vom 10. Oktober 2023, der Entwurf des *„ersten Teilvertrags zum bereichsübergreifenden Kollektivvertrag für den Dreijahreszeitraum 2022-2024“* (durch diese Sektion mit Beschluss Nr. 12/2023/SCCBOLZ/CCR bescheinigt), genehmigt wurde.

Die vorab angeführten Rechtsvorschriften 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 des Landes fallen“*, betrifft, steht im Kontext der allgemeinen Bestimmungen für die Arbeitsordnung der Angestellten der öffentlichen Verwaltungen gemäß GvD Nr. 165/2001 (vgl. insbesondere Art. 1 Abs. 3 des Dekrets, laut welchem: *„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 Ausübung der Funktion der Bescheinigung der Quantifizierung der Vertragskosten - die der Rechnungshof innerhalb von fünfzehn Tagen nach Übermittlung der Vertragsentwürfe vornimmt, wobei gemäß Art. 47 Abs. 9 des GvD Nr. 165/2001 die gesetzlich als Feiertage geltenden Tage sowie die Samstage von der Berechnung der Fristen ausgenommen sind - haben die vereinigten Sektionen

des Rechnungshofes, im Beschluss 7/SSRRCO/CCN/ vom 4. Mai 2022 festgehalten, dass diese Bewertungen insbesondere Folgendes betreffen:

- a) Die Glaubwürdigkeit der Quantifizierungen, die darauf abzielen das tatsächliche Ausmaß der (direkten und indirekten) vertraglichen Kosten in Bezug auf die Rationalität und Angemessenheit der für die Schätzungen verwendeten Methodik zu definieren;
- b) die finanzielle Vereinbarkeit der Lasten in Bezug auf ihre Deckung und Tragfähigkeit mit den im Haushalt zugewiesenen Mitteln;
- c) die wirtschaftliche Vereinbarkeit der Gehaltserhöhungen in Hinblick auf die Ziele der öffentlichen Finanzen, die sich aus den wirtschafts- und finanzpolitischen Planungsinstrumenten zur Politik der Einkommen aus lohnabhängiger Arbeit der öffentlich Bediensteten ergeben (vgl. insbesondere hinsichtlich der Ordnung der Autonomen Provinz Bozen und der Region Trentino-Südtirol, das Gutachten Nr. 2/2023/CONS vom 13. Februar 2023, welches besagt, dass es sich um eine „Kontrolle zur Vermeidung von Haushaltsungleichgewichten handelt, die die Integrität der öffentlichen Finanzen insgesamt beeinträchtigen könnten...“).

Der Verfassungsgerichtshof hat mit Urteil Nr. 89/2023 letztthin festgestellt, dass das Bescheinigungsverfahren „einen zweiphasigen Charakter hat, da es sich auch (...) auf die Glaubwürdigkeit der Quantifizierung der vertraglichen Kosten bezieht, wobei es entscheidend ist zu berücksichtigen dass diese vorläufige Bewertung im Wesentlichen dazu dient, die Einhaltung der Rechtsvorschriften zu überprüfen, die insbesondere im Haushaltsgesetz und in den Gesetzen zur Anpassung und Änderung des Haushalts festgelegt sind (...)“, mit der Schlussfolgerung dass, „für die ausschließlichen Zwecke von Art. 1 des VG Nr. 1 aus dem Jahre 1948 und Art. 23 des G Nr. 87 aus dem Jahre 1953, kann die Funktion des Rechnungshofs im Rahmen des Verfahrens zur Bescheinigung der Vereinbarkeit der Kosten von Tarifverträgen der rechtssprechenden Funktion zurückgeordnet werden und deshalb kann in diesem Zusammenhang dem Rechnungshof die Befugnis zuerkannt werden, Fragen hinsichtlich der verfassungsmäßigen Rechtmäßigkeit, unter Bezugnahme auf die in den Artikeln 81, 97 Absatz 1 und Artikel 119 Absatz 1 der Verfassung festgelegten finanziellen Parameter, die zum Schutz des wirtschaftlichen und finanziellen Gleichgewichts dienen, aufzuwerfen.“

Der Bezugspunkt für die Kontrollmodalitäten wird durch den „Allgemeinen Bescheinigungsbericht“ gebildet, der von den vereinigten Sektionen des Rechnungshofs, in ihrer berichterstattenden Funktion, mit Beschluss Nr. 17/REF/DEL/98, genehmigt wurde.

Abschließend wird festgestellt, dass bezüglich des Bescheinigungsverfahrens der Rechnungshof, auf Grundlage der geltenden gesetzlichen Bestimmungen, angemerkt hat, dass die inhaltlich-meritorische Prüfung der Verträge „unabhängig von der Rechtmäßigkeit der Genehmigungsmaßnahme zur Vertragsunterzeichnung und von der intrinsischen Rechtmäßigkeit der einzelnen Vertragsklauseln erfolgt. Die Kontrolle der genannten Vereinbarungen umfasst laut ständiger Rechtsprechung dieser

vereinigten Sektionen lediglich Bewertungen zur korrekten Quantifizierung der Kosten, zur finanziellen Vereinbarkeit und der wirtschaftlichen Vereinbarkeit.“ (vgl. ex plurimis Beschluss der vereinigten Kontrollsektionen Nr. 42/CONTR/CL/2001, mit besonderem Augenmerk auf die Kollektivverträge der Autonomen Provinz Trient). Die Rechtsprechung des Rechnungshofes hat außerdem darauf hingewiesen, dass „er sich nur mit den wirtschaftlichen und finanziellen Aspekten der Vertragsklauseln zu befassen hat, da die ihm zugewiesene Rolle es nicht erlaubt, die intrinsische Rechtmäßigkeit, der von den Parteien vereinbarten spezifischen Verhandlungsklauseln zu beurteilen, da diese ausschließlich in die Verantwortlichkeit der Vertragspolitik und deren Verwaltung fallen“ (vgl. Beschluss der vereinigten Sektionen des Rechnungshofs Nr. 12/2000/C.L.).

2. Der vorliegende Vertragsentwurf

Mit Schreiben des Landeshauptmanns der Autonomen Provinz Bozen vom 27. November 2024 (Eingangsprotokoll Nr. 1846, mit eben demselben Datum), wurde zum Zweck der vorgesehenen Bescheinigung, der Beschluss der Landesregierung Nr. 1059 vom 26. November 2024, über die Genehmigung des Entwurfs des „Bereichskollektivvertrags für das Landespersonal“, zusammen mit einer Reihe von Anlagen, unter diesen ein ergänzendes Schreiben vom 26. November 2024 der Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen, welches dazu dient, genauere Angaben für den technischen Bericht des vorliegenden Vertrags zu liefern.

Nach Überprüfung der Unterlagen, haben die ermittelnden Richter mit Schreiben vom 28. November 2024 (Prot. Cdc Nr. 1856/2024) und mit jenem vom 29. November 2024 (Prot. Cdc Nr. 1864/2024) welche an den Generalsekretär des Landes, die vom Land namhaft gemachten Experten und an das Kollegium der Rechnungsprüfer des Landes, gemäß Art. 2-bis des DPR Nr. 305/1988, gerichtet sind, in welchen ergänzende Anfragen hinsichtlich Klarstellungen/Ermittlungsanfragen formuliert wurden, welche insbesondere die Glaubwürdigkeit der Quantifizierung der Kosten, die finanzielle und wirtschaftliche Vereinbarkeit mit den Planungs- und Haushaltsinstrumenten des gegenständlichen Vertragsentwurfs, betreffen und die Frist für die diesbezügliche Antworten auf den 28. November 2024 und den 2. Dezember 2024 festgesetzt hat;

Die namhaft gemachten Experten haben auf die Anfragen mit Schreiben vom 29. November 2024 (Prot. Cdc Nr. 1860/2024), vom 2. Dezember 2024 (Prot. Cdc Nr. 1869/2024), vom 3. Dezember 2024 (Prot. Cdc Nr. 1885/2024) und vom 4. Dezember 2024 (Prot. Cdc Nr. 1889/2024) Rückmeldung gegeben.

Vorausgeschickt, dass die heutige Bescheinigung keine implizite Bewertung in Bezug auf frühere Tarifverträge/Kollektivverträge beinhaltet, selbst wenn diese in dem zu prüfenden Vertragsentwurf erwähnt werden, da die Verträge vor dem 31. August 2023 nicht Gegenstand der Bescheinigung durch diese Sektion waren (siehe in diesem Sinne auch die Kontrollsektion Trient, den Beschluss Nr.

55/2022/CCLS), werden nachfolgend die, von der Landesregierung festgelegten Programmziele für die Verhandlungen und eine Zusammenfassung des Inhalts des gegenständlichen Vertragsentwurfs (siehe Paragraph 3) dargelegt.

Im Anschluss werden die Bewertungen der Sektion veranschaulicht, welche:

- a) Die Glaubwürdigkeit der quantifizierten Kosten (siehe Paragraph 4);
- b) die finanzielle Vereinbarkeit der Lasten mit den Planungs- und Haushaltsinstrumenten des Landes; (siehe Paragraph 5);
- c) die wirtschaftliche Vereinbarkeit der Gehaltserhöhungen mit den Planungs- und Haushaltsinstrumenten des Landes, (siehe Paragraph 6) betreffen.

Bevor mit der Überprüfung fortgefahren wird, ist anzumerken, dass nach dem 18. Oktober 2024 (Zeitpunkt, mit welchem das genannte LG Nr. 8/2024 in Kraft getreten ist, welches die interne Kontrolle der Tarif-/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 besteht. Der ermächtigende Beschluss (Nr. 1059/2024) des gegenständlichen Vertrags verfügt über die folgenden Sichtvermerke: für die „fachliche Ordnungsmäßigkeit“ und für die „Rechtmäßigkeit“ den Sichtvermerk des Direktor der Abteilung Personal, für die „Entsprechung mit der genehmigten Strategie, mit den vorgesehenen Mitteln und mit den Angaben des integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans“ den Sichtvermerk des Ressortdirektors für Europa, Arbeit und Personal sowie für die „buchhalterische Ordnungsmäßigkeit“ den Sichtvermerk der Direktorin des Amtes für Ausgaben des Landes.

Diesbezüglich hat der Generalsekretär des Landes, im Zuge der vorhergehenden Bescheinigungen (vgl. Beschluss Nr. 19/2024/SCBOLZ/CCR) dieser Sektion bereits erklärt, wie im Schreiben der Agentur vom 7. November 2024 angeführt (Prot. Cdc Nr. 1734 vom 8. November 2024), dass der Beschluss der Landesregierung bezüglich der unterschiedlichen Sichtvermerke von ein und demselben Beamten „mehrmals“ unterzeichnet werden kann, „soll heißen, dass folglich alle, nach dem Gesetz über die Regelung des Verwaltungsverfahrens der Landesverwaltung erforderlichen Sichtvermerke angebracht wurden. Herr Dr. (...) hat sowohl für die fachliche Ordnungsmäßigkeit, für die Rechtmäßigkeit als auch für die Entsprechung mit der Strategie und Leistung den Sichtvermerk angebracht. Es fällt unter seine Befugnisse, die verschiedenen Zuständigkeitsprofile hinsichtlich der Verantwortung bei Abwesenheit oder Verhinderung der anderen Führungskräfte zu übernehmen.“

3. Programmziele für die Verhandlung und Zusammenfassung des Kollektivvertragsentwurfs

Die Programmziele und die Richtlinien für die gegenständliche Kollektivvertragsverhandlung wurden von der Landesregierung mit den folgenden Beschlüssen, Nr. 478/2023, Nr. 668/2023, Nr. 688/2023 und Nr. 973/2024 genehmigt.

Insbesondere mit letztgenannten Beschluss Nr. 973/2024 (betreffend: „*Festlegung von Programmzielen für die Kollektivvertragsverhandlungen auf bereichsübergreifender Ebene sowie für den Bereich der Landesverwaltung*“) wurde die Agentur beauftragt, folgende Themen zu verhandeln:

- Überarbeitung von Berufsbildern des Personals der Landesverwaltung im Verwaltungs-, Schul- und Kindergartenbereich, einschließlich der Einführung von neuen Berufsbildern;
- teilweise Überarbeitung bzw. Neuregelung der Zusatzentlohnung des Personals der Landesverwaltung, auch mittels Einführung von Zulagenfonds;
- teilweise Überarbeitung der Regelung zur Arbeitszeit;
- Regelung der Vergütung der Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen gemäß Artikel 49 des Landesgesetzes Nr. 6/2022, unter Berücksichtigung der dort angeführten Rahmenbedingungen;
- flexible Nutzung der Essensgutscheine;
- Überarbeitung der Regelung der Verteilung der Leistungsprämien an das Landespersonal.

Dies vorausgeschickt, besteht der gegenständliche Kollektivvertragsentwurf aus acht Abschnitten mit insgesamt 40 Artikeln.

Der Bericht über die Ausgaben und Wirtschaftlichkeit, der von der Landesagentur für die Beziehungen zu den Gewerkschaften am 15. November 2024 verfasst wurde, wurde dem genannten Beschluss Nr. 1059/2024 angefügt.

Wie im vorab genannten Bericht erläutert, enthält die Vereinbarung Folgendes:

- in den Artt. 1 und 2 (**I. Abschnitt**) den Anwendungsbereich, die Dauer und die Gültigkeit des gegenständlichen Kollektivvertrags. Der Vertragsentwurf betrifft das Personal der Landesverwaltung;
- in den Artt. 3 und 6 (**II. Abschnitt**), die Änderungen betreffend die Bereichsverträge vom 24. November 2009 und jenen vom 21. Dezember 2021.

Unter anderem werden mit den Artikeln 3 und 4 die Bestimmungen zur Arbeitszeit geändert.

Konkret sieht Art. 3 vor, dass „Für Vollzeitbeschäftigte soll die 38-Stunden-Woche auf höchstens neun Halbtage, aufgeteilt auf fünf oder sechs Tage, verteilt werden (...)“, daraus folgt, dass am Freitagnachmittag keine Arbeitszeit mehr vorgesehen ist. Art. 4 regelt die Formen der flexiblen Arbeitszeit, insbesondere jene des Freitags, zudem ist für das Personal mit flexibler Arbeitszeit ein „individuelles Stundenkonto vorgesehen. Dieses Stundenkonto umfasst ein positives Guthaben, das fünfzig Stunden nicht überschreiten darf und ein negatives Guthaben, das acht Stunden nicht überschreiten darf“ und „...Das positive Arbeitszeitguthaben ermöglicht (...), den Zeitausgleich (...)“. Art. 5 regelt die

Überstunden, indem es auch Abweichungen vom jährlichen individuellen Höchstkontingent für einzelne Personalkategorien festlegt. Art. 6 regelt den Mensa- und alternativen Mensadienst, mit dem Ziel *„die Arbeitsflexibilität des Personals zu erhöhen“*, insbesondere sieht der Abs. 4 die Voraussetzungen für das Anrecht auf den Essensgutschein vor, indem zudem festgelegt wird, dass *„der Essensgutschein muss am betreffenden Arbeitstag, ohne zeitliche Einschränkungen, verwendet werden, andernfalls verfällt er;“*

- in den Artt. 7 bis 11 (**III. Abschnitt**) die Leistungsprämien.

Im III. Abschnitt legt Art. 7 fest, dass *„Die Bewertung der erbrachten Leistungen des Personals erfolgt auf der Grundlage einer Vereinbarung, die zu Beginn des Bewertungszeitraums mit dem/der direkten Vorgesetzten über die auszuführenden Aufgaben bzw. die zu erreichende Ziele und Ergebnisse im Laufe des betreffenden Zeitraums getroffen wird.“*

Artt. 8 und 9 regeln jeweils die Festlegung des Fonds für die Leistungsprämien des Personals und die Berechnung des *„theoretischen individuellen Anteils“* der Leistungsprämie, welcher jeder einzelnen Abteilung der Landesverwaltung zuzuteilen ist.

Art. 10 sieht eine *„kollektive Leistungsprämie“* für Personal jener Organisationseinheiten vor, welche die zugewiesenen Ziele erreicht haben, während Art. 11 die *„individuelle Leistungsprämie“* betrifft und die Kriterien für die Zuerkennung festlegt;

- in den Artt. 12 bis 26 (**IV. Abschnitt**) die Änderungen der Bereichskollektivverträge vom 27. Juni 2013, vom 8. März 2006, vom 4. Juli 2022 und vom 14. Juni 2005 mit welchen *„In Beachtung der im Beschluss der Landesregierung Nr. 973/2024 enthaltenen Programmziele die Zusatzentlohnung des Personals der Landesverwaltung in den Fällen einer maßgeblichen Veränderung, inhaltlicher oder zeitlicher Natur, von spezifischen durchgeführten Tätigkeiten und/oder übernommenen Aufgaben bzw. einer maßgeblichen Veränderung von mit spezifischen Tätigkeiten/Aufgaben verbundenen Verantwortlichkeiten an den aktuellen Stand angepasst wurde, indem entweder bereits bestehende Zulagen angeglichen oder neue Zulagen eingeführt wurden“*.

Im IV. Abschnitt werden insbesondere geregelt: Die Vergütungen für Aus- und Weiterbildungstätigkeiten (Art. 12), Zulage für den Schulsekretär/die Schulsekretärin (Art. 13), Zulage für das Personal der Verkehrsmeldezentrale (Art. 14), Zulage für Arbeitsvermittler/Arbeitsvermittlerinnen (Art. 15), Zulage für das Personal mit Schalterdienst (Art. 16), Straßenwärterzulage (Art. 17), der Kollaudierungszulage und Gerichtspolizeizulage für das Personal im Berufsbild Technische/r Arbeitsinspektor/in (Art. 18) Gerichtspolizeizulage und für das Berufsbild Technische/r Arbeitsinspektor/in (Art. 19), Zulage für Grundbuchführer/innen und Grundbuchmitarbeiter/in (Art. 20), Aufgabenzulage für das leitende Kindergartenpersonal (Art. 21), Zulage für das Personal, das Kinder und Schüler/innen mit Beeinträchtigung betreut (Art. 22), Aufgabenzulage für das Personal mit Befähigung zur Ausübung des Anwaltsberufs (Art. 23),

Aufgaben und Koordinierungszulagen für die Abteilungs- und Schuldirektionen (Art. 24); Aufgabenzulage zugunsten des Personals der operativen Einsatzgruppe zur Erhaltung des Braunbären in den Zentral- und Ostalpen und des Managements von Großraubtieren (Art. 25) und zuletzt die Häufung von Zulagen (Art. 26).

In Bezug auf die Begründung der vorab angeführten zusätzlichen Bezüge verweist der erläuternde Bericht, für das Personal, insbesondere auf die mit den Diensten verbundene höheren Verantwortlichkeiten, die festgestellte Zunahme der Komplexität der übertragenen Aufgaben, die verlängerten Arbeitszeiten, die Nachtschichten sowie das Vorhandensein besonderer Verantwortlichkeiten, Risiken und Unannehmlichkeiten.

Insbesondere wird, bezogen auf die Zulage für das Personal der Verkehrsmeldezentrale, seitens der Landesagentur für die Beziehungen zu den Gewerkschaften, mit Schreiben vom 26. November 2024 präzisiert, dass sich der Arbeitsbereich *„mit der Zeit weitreichend verändert hat und zunehmend komplexer und vielfältiger geworden ist, wie durch die Daten der zuständigen Ämter dokumentiert und bestätigt. Einige Mitarbeiter haben ihren Dienst gekündigt und es hat sich als schwierig erwiesen, Ersatz zu finden, so dass der Dienst am Sonntag ausgesetzt werden musste. Die wesentliche und rückwirkende Erhöhung der Zulage zielt nicht nur darauf ab, den noch bestehenden Stellenplan zu schützen indem weitere Abgänge vermieden werden, sondern gleichzeitig auch attraktiver für Neuzugänge zu sein.“*

Die teilweise Neuregelung der Zusatzentlohnung ist im Zusammenhang mit den Empfehlungen der Prüfstelle des Landes zu verstehen, welche sich auf die Grundsätze des GvD 165/2001 beruft und die Körperschaft darauf aufmerksam macht, *„die Zusatzentlohnung ausschließlich an die individuelle oder organisatorische Leistung, an die tatsächliche Ausübung besonders beschwerlicher, gesundheitsgefährdender oder -schädigender Tätigkeiten, an spezifische Verantwortlichkeiten, die nicht bereits durch die Grundvergütung abgegolten sind, im Einklang mit den Grundsätzen des GvD Nr. 165/2001 zu binden.“* (vgl. Gutachten der Prüfstelle vom 2. und 9. Oktober 2024 und Bericht *„Öffentliche Dienst und Kollektivverhandlungen in der Autonomen Provinz Bozen“* vom April 2024, veröffentlicht auf der institutionellen Webseite).

Art. 27 (**V. Abschnitt**) Vergütung der Anwälte/Anwältinnen der Landesanwaltschaft. Insbesondere führt der Absatz 1 des genannten Artikels unter Buchstabe d) eine monatliche Exklusivitätszulage für 13 Monate (in Höhe von 2.200,00 Euro) für Anwälte/Anwältinnen ein, die nicht zur Vertretung vor dem Kassationsgericht zugelassen sind, welche nach vier Jahren tatsächlicher Dienstzeit und nach positiver Bewertung durch den/die direkte/n Vorgesetzte/n erhöht wird (auf 2.445,00 Euro). Genannte Zulage ist auf einen höheren Betrag (3.215,00 Euro) für Anwälte/Anwältinnen, welche zur Vertretung vor dem Kassationsgericht zugelassen sind, festgesetzt, die ab dem ersten Tag des Monats nach der Zulassung zur Vertretung vor dem Kassationsgericht zusteht. Zudem wird, im Buchstaben e) des gegenständlichen Artikels, für die vorab genannte Kategorie von

Anwältinnen, die eine Koordinierungsfunktion innehaben, eine „monatliche Koordinierungszulage“ für 13 Monate (in Höhe von 770,00 Euro) eingerichtet. Diesbezüglich wird auf die gesetzliche Bestimmung im Art. 49 Abs. 2 des LG vom 21. Juli 2022, Nr. 6 verwiesen, welche vorsieht, dass *„Die Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen mit unbefristetem Arbeitsverhältnis, die im Dienst der Anwaltschaft des Landes stehen und im Sonderverzeichnis zum Berufsverzeichnis der Rechtsanwälte eingetragen sind, (...), von Rechts wegen in das Berufsbild Rechtsanwalt/Rechtsanwältin eingestuft werden. Bei den Rechtsanwälten und Rechtsanwältinnen erfolgt – je nach Erfahrungs- und Spezialisierungsgrad, Fachkompetenz und erworbenen Berufsbefähigungen – eine Einteilung in zwei Ebenen“*, mit der Präzisierung, im Absatz 4, dass ihre Besoldung *„je nach Position und ausgeübter Funktion“* sowie im Hinblick auf die für sie geltende Ausschließlichkeitsregelung kollektivvertraglich festgelegt wird; In Ausführung des genannten LG Nr. 6/2022, mit Dekret LH vom 23. März 2023 Nr. 8, hat die Landesregierung die *„Verordnung über die Regelung der Anwaltschaft des Landes“* genehmigt, welche im Art. 7 Abs. 1 vorsieht, dass den Anwältinnen *„eine angemessene Besoldung“* gemäß dem genannten Landesgesetz garantiert wird.

- in den Artt. 28 bis 38 (**VI. Abschnitt**) werden neue verwaltungstechnische Berufsbilder eingerichtet sowie Änderungen zu bereits bestehenden verwaltungstechnischen Berufsbildern, welche in vorhergehenden Bereichskollektivverträgen vorgesehen waren, eingeführt.

in den Artt. 39 und 40 (**VIII. Abschnitt**) verschiedene Bestimmungen. Konkret sieht Art. 39 die Aufhebung von Bestimmungen vor, welche mit Inkrafttreten des vorliegenden Abkommens unvereinbar sind sowie auslaufende Berufsbilder ausgewiesen. Art. 40 enthält, im Einklang zu Art. 48 Abs. 3 des GvD Nr. 165/2001, eine Bestimmung, wonach die Durchführung des Vertrags ganz oder teilweise ausgesetzt werden kann, wenn die Ausgabengrenzen überschritten werden.

Dem übermittelten Vertragsentwurf sind zudem zwei Schreiben von Gewerkschaften, vom 15. November 2024, beigefügt.

4. Glaubwürdigkeit der quantifizierten Kosten

Im Zusammenhang mit der Rationalität und Kongruenz der Schätzungen, die sich aus dem Begleitbericht über die Kosten und der Wirtschaftlichkeit des Vertrags ergeben, haben die Ämter der Kontrollsektion zunächst die Berechnungen geprüft, die in den entsprechenden, beigefügten Tabellen enthalten sind, und welche die vorgenommenen Quantifizierungen in Bezug auf die mit dem gegenständlichen Vertragsentwurf verbundenen Kosten, enthalten.

Zudem wurden, nach den Anträgen seitens der ermittelnden Richter, Klarstellungen seitens der vom Land ernannten Experten eingeholt.

Gemäß Art. 5 Abs. 5 des LG Nr. 6/2015 wird, nach Unterzeichnung des Kollektivvertragsentwurfs, dieser der Landesregierung zusammen mit einem *„Bericht über die Ausgaben und die Wirtschaftlichkeit*

des Kollektivvertrages, versehen mit entsprechenden Übersichten über das betroffene Personal, die Kosten und die Sozialabgaben, wobei die Gesamtausgabe sowohl für das laufende Jahr als auch für die Folgejahre zu quantifizieren ist“, übermittelt.

Für den vorliegenden Vertragsentwurf, erläutert der Bericht (zusammen mit einer Reihe von Anlagen) die durchgeführten Schätzungen der Kosten, indem darauf hingewiesen wird, wie diese Schätzungen vorgenommen wurden; sie beruhen *„auf vergangene und aktuelle Daten, da es unmöglich ist, genau vorherzusagen, wie viele Bedienstete nach dem Inkrafttreten des vorliegenden Vertragsentwurfs von den einzelnen Instituten in den Genuss kommen werden. [...] Um einen gerechten Vergleich zu haben, wurden die Zulagen anhand der Anzahl des Personals für das Jahr 2023 laut geltenden Bestimmungen berechnet und für die Jahre 2024, 2025 und 2026 anhand des Vorschlages zu den neuen Bestimmungen zum Vergleich gestellt. Die Berechnung erfolgt auf Bruttobeträgen und die sich daraus entnehmenden Mehrkosten wurden dann um Sozialbeiträge und IRAP erhöht.“*

Mit Schreiben vom 26. November 2024 hat die Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen zusätzlich zum genannten technischen wirtschaftlichen Begleitbericht präzisiert, dass die Artt. 5, 6, 8 und 9 des gegenständlichen Vertragsentwurfs *„keine zusätzlichen Belastungen/Kosten vorsehen.“*

Mit besonderem Augenmerk auf fehlende Belastungen gemäß den Artt. 5 und 6 haben die vom Land namhaft gemachten Experten mit Schreiben vom 2. Dezember 2024 (Prot. Cdc Nr. 1869/2024) in Beantwortung der Klarstellungen der ermittelnden Richter aufgezeigt, dass mit Verweis auf Art. 5, *„gemäß dem Bereichskollektivvertrag vom 24. November 2009, Art. 7 Abs. 2, welcher besagt, dass die Landesregierung die Höhe der auszuzahlenden Überstunden festlegt; dieser Grundsatz in Kraft bleibt in Kraft“.* Zudem haben sie hinzugefügt, dass *„Art. 6 gemäß Fassung dieses Kollektivvertrags sieht keine zusätzlichen Kosten vor, da der neue Artikel unter Berücksichtigung des Absatzes zwei des Art. 7 des Bereichsvertrags von 2009 verfasst wurde. In Anbetracht der Tatsache, dass Absatz 2 von Artikel 7 von 2009 nicht geändert wurde, verursacht die Änderung der Regelung keine zusätzlichen Kosten. Artikel 6 des Kollektivvertrags erweitert lediglich das Zeitfenster, in dem der Essensgutschein eingelöst werden kann, ohne den Kreis der Begünstigten zu erweitern, und verursacht daher keine zusätzlichen Kosten“.*

Im vorab genannten Schreiben heißt es, mit Bezug auf Art. 26 (Häufung von Zulagen) wurde präzisiert, dass *“Es entstehen keine zusätzlichen Kosten, da es sich um Kosten handelt, die in den Artikeln zur Festlegung der einzelnen Zulagen festgelegt sind. Die Kosten ergeben sich nicht aus dem Artikel über die Häufung, sondern aus den Artikeln, welche die einzelnen Zulagen vorsehen.“*

In Bezug auf die Bestimmungen zur Änderung der bereits bestehenden Zulagen (siehe Artt. 13, 14, 15, 17, 18, 20, 21, 22) hat die Verwaltung angegeben, sich bei der Ermittlung der Mehrausgaben im Dreijahreszeitraum 2024-2026, die sich aus dem gegenständlichen Entwurf ergeben, auf *„das am 15. Oktober 2024 im Dienst befindliche Personal“* bezogen zu haben, welches bereits in den Genuss der verschiedenen, in Betracht gezogenen Zulagen, kommt.

In Beantwortung des Antrags auf die Klarstellungen, wurde darauf hingewiesen, dass es sich bei *„den verwendeten Daten um die tatsächliche Anzahl der im Dienst stehenden Mitarbeiter handelt, die aus dem internen Personalverwaltungssystem „Click“ (das Informationen aus AS400 und SAP HCM sammelt) extrapoliert wurden und die zuverlässigsten aktuellen Informationen darstellen, um einen realen und konkreten Vergleich anstellen zu können.“*

Die geschätzten jährlichen Mehrkosten (einschließlich der folgenden reflektierten Sozialabgaben: CPDEL 23,8 % (Pensionskasse für die Bediensteten der örtlichen Körperschaften) 23,8 %, INADEL 2,88 %, INAIL durchschnittlich 1,82 % und IRAP 8,5 %) entsprechen der Differenz zwischen den geschätzten jährlichen Bruttokosten (Jahre 2024, 2025 und 2026) und den Kosten, die im Jahr 2023 für das oben erwähnte Personal anfallen.

Hinsichtlich der im Zuge der Ermittlungs-/Kontrolltätigkeit festgestellten Unstimmigkeiten bei den Berechnungen zu den Schätzungen gemäß Artikel 15 des Vertragsentwurfes wurde von den Experten klargestellt, dass *„die in der Tabelle für das Jahr 2023 angegebenen Kosten in Höhe von 73.242,33 Euro die korrekten Kosten sind. Aufgrund eines materiellen Fehlers wurden für das Jahr 2023 Kosten in Höhe von 79.242,33 Euro angegeben. Dies zieht eine Mehrausgabe in Höhe von 131.216,44 Euro nach sich und nicht von 122.996,44 Euro. Die Ausgaben werden folglich durch korrekte Zuordnung den Kapiteln angelastet werden ...“* (vgl. Schreiben der Experten vom 2. Dezember 2024, Prot. Cdc Nr. 1869/2024).

Zudem hat die Landesagentur (für die Beziehungen zu den Gewerkschaften) mit vorhergehenden Schreiben vom 29. November 2024 (Prot. Cdc Nr. 1861/2024), unter Bezugnahme auf einen „Fehler“ der geschätzten Kosten gemäß Art. 22 des Entwurfs mitgeteilt, dass *„(...)Die geschätzten Kosten sich folglich nicht auf 2.523.859,67 Euro belaufen, sondern auf 1.047.283,08 Euro.*

Die Experten haben zudem mit Schreiben vom 2. Dezember 2024, im Zusammenhang mit den vorab genannten Unter- und Überschätzungen erklärt, dass *„Umgehend eine Ergänzung des Beschlusses Nr. 1059/2024 vorgenommen werden wird, durch Berichtigung der geschätzten Beträge“.*

Nach Feststellung der finanziellen Gesamtdeckung, nimmt die Sektion die Verpflichtung zur Überwindung der Unstimmigkeiten durch Anwendung der entsprechenden buchhalterischen Vorgänge zur Kenntnis.

Was hingegen die Einführung der neuen Zulagen (vgl. Art. 16, 19, 23, 25 des gegenständlichen Vertragsentwurfs) anbelangt, hat die Agentur die diesbezügliche jährliche Bruttoausgabe (2025 und 2026) im Verhältnis zur Anzahl der potenziell betroffenen Mitarbeiter im Dienst unter Berücksichtigung ihrer Funktionsebene, geschätzt.

Unter besonderem Augenmerk auf die Zulage gemäß Art. 23, haben die Experten, mit Schreiben vom 2. Dezember 2024, präzisiert, dass *„nur diejenigen, welche besonders komplexe rechtliche Aufgabenbereiche innehaben, in den Genuss der Vergünstigung kommen.“*

In Bezug auf die Mehrausgaben, welche aus dem Art. 27 des Vertragsentwurfs entstehen, in Verbindung mit der Vergütung der Anwälte der Landesanwaltschaft (vgl. vorhergehenden Paragraph 3), hat die Landesverwaltung, in Beantwortung des diesbezüglichen Antrags auf Klarstellung mitgeteilt, dass die Schätzung „auf die, von der Landesanwältin mitgeteilten, aktuellen Daten, auch in Bezug auf die Koordinierung“ beruht.

Die geschätzten Kosten im Begleitbericht (nicht bereinigt von eingestandenen Unstimmigkeiten) sind in der nachfolgenden Tabelle aufgezeigt.

	2024	2025	2026
Art. 12 - Vergütung für Aus- und Weiterbildungstätigkeiten	0,00 €	238.739,92 €	238.739,92 €
Art. 13 - Allumfassende Zulage für den/die Schulsekretär/in	0,00 €	1.275.566,26	1.275.566,26
Art. 14 - Zulage für das Personal der Verkehrsmeldezentrale	39.666,31 €	39.666,31 €	39.666,31 €
Art. 15 - Zulage für Arbeitsvermittler/innen	0,00 €	122.996,44 €	122.996,44 €
Art. 16 - Zulage für das Personal mit Schalterdienst	0,00 €	32.927,48 €	32.927,48 €
Art. 17 - Straßendienstzulage	0,00 €	1.173.036,40 €	1.173.036,40 €
Art. 18 - Kollaudierungszulage für das Personal im Berufsbild Technische/r Arbeitsinspektor/in	0,00 €	31.238,38 €	31.238,38 €
Art. 18 - Gerichtspolizeizulage für das Personal im Berufsbild Technische/r Arbeitsinspektor/in	0,00 €	21.246,86 €	21.246,86 €
Art. 19 - Arbeitsinspektorenzulage für das Personal im Berufsbild Arbeitsinspektor/in	0,00 €	87.260,52 €	87.260,52 €
Art. 20 - Zulage für Grundbuchführer/in	0,00 €	217.514,41 €	217.514,41 €
Art. 20 - Zulage für Grundbuchmitarbeiter/in	0,00 €	108.720,47 €	108.720,47 €
Art. 21 - Zulage für das leitende Kindergartenpersonal	0,00 €	973.938,48 €	973.938,48 €
Art. 22 - Zulage für das Personal, das Kinder und Schüler/innen mit Beeinträchtigung betreut	0,00 €	2.523.858,31 €	2.523.858,31 €
Art. 23 - Aufgabenzulage für das Personal im Berufsbild Verwaltungsinspektor/in mit Befähigung zur Ausübung des Anwaltsberufes	0,00 €	154.028,33 €	154.028,33 €
Art. 24 - Fonds für Aufgabenzulagen und Koordinierungszulagen	0,00 €	2.000.000,00 €	2.000.000,00 €
Art. 25 - Aufgabenzulage zugunsten des Personals der operativen Einsatzgruppe zur Erhaltung des Braunbären in den Zentral- und Ostalpen und des Managements von Großraubtieren	0,00 €	73.008,86 €	73.008,86 €
Art. 27 - Vergütung der Anwälte/Anwältinnen der Landesanwaltschaft	0,00 €	428.795,75 €	428.795,75 €
SUMME	39.666,31 €	9.502.543,19 €	9.502.543,19 €

Generell erinnert das Kollegium daran, dass die Daten, welche das von den Vertragsverhandlungen betroffene Personal (das von den Körperschaften stets genau zu bezeichnen ist) sowie die Daten über die „Lohnsumme“ (die sich aus allen als Grund- und Zusatzvergütung anerkannten Vergütungsbestandteilen zusammensetzt) sowie die Daten über die „durchschnittliche Pro-Kopf-Vergütung“ grundlegende Daten für die Phasen der vorläufigen Ressourcenplanung 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 Sistema Conoscitivo del Personale Dipendente delle Amministrazioni pubbliche - SICO), die strukturell umgesetzt werden (siehe Beschluss dieser Sektion Nr. 12/2023).

Abschließend appelliert die Sektion, trotz der grundlegenden Rationalität der angewandten Quantifizierungsmethodik, auch in Anbetracht der Klarstellungen der Experten, an alle beteiligten und unterschiedlich verantwortlichen Stellen, höchste und äußerste Sorgfalt bei der „ex ante“ Schätzung (im Vorfeld) der vertraglichen Kosten walten zu lassen, um immer die volle Übereinstimmung zu gewährleisten.

5. Die finanzielle Vereinbarkeit mit den Planungs- und Haushaltsinstrumenten des Landes

Gemäß Art. 7 des LG Nr. 6/2015 ist *„(1) Der Höchstbetrag der mit den Kollektivverträgen verbundenen Ausgaben für jedes Jahr mit eigener Bestimmung im Finanzgesetz festzulegen. Bei den Vertragsverhandlungen dürfen keine Ausgabenverpflichtungen eingegangen werden, die die für jedes einzelne Jahr festgelegten Grenzen überschreiten. (2) Die zu Lasten des ersten Haushaltsjahres genehmigte Ausgabe wird, im Rahmen der gemäß Absatz 1 festgelegten Höchstgrenze, auf 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 beehrt die Landesregierung aus dem Fonds laut Absatz 2 die notwendigen Beträge zugunsten jener Ausgabekapitel, zu deren Lasten die Mehrausgaben gehen, die 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.“*

Bezogen auf den Vertragsentwurf des gegenständlichen Kollektivvertrags zeigt der Art. 1 Abs. 3 des LG vom 5. August 2024, Nr. 6 (Nachtragshaushalt der Autonomen Provinz Bozen für das Finanzjahr 2024 und für den Dreijahreszeitraum 2024-2026) auf, dass zur Abänderung der Bestimmung gemäß

Absatz 1 des Art. 2-bis des LG vom 19. September 2023, Nr. 22 (Landesstabilitätsgesetz für das Jahr 2024) Folgendes vorgesehen ist:

„(1) Für die Kollektivvertragsverhandlungen auf Landesebene wird zu Lasten des Landeshaushaltes 2024-2026 die Höchstausgabe von 150.000.000,00 Euro für das Jahr 2024, die Höchstausgabe von 100.000.000,00 Euro für das Jahr 2025 und die Höchstausgabe von 100.000.000,00 Euro für das Jahr 2026 genehmigt.“

Nachfolgend hat der Art. 3 Abs. 1 des LG vom 14. Oktober 2024, Nr. 8, indem er den genannten Art. 2-bis Abs. 1 ersetzt hat, die Ausgabe erhöht und Folgendes vorgesehen: *„(1) Für die Kollektivvertragsverhandlungen auf Landesebene wird zu Lasten des Landeshaushaltes 2024-2026 die Höchstausgabe von 240.000.000,00 Euro für das Jahr 2024, die Höchstausgabe von 100.000.000,00 Euro für das Jahr 2025 und die Höchstausgabe von 100.000.000,00 Euro für das Jahr 2026 genehmigt.“*

Dies vorausgeschickt, wird hervorgehoben, dass die Personalordnung des Landes, im Artikel 5 Abs. 5 des LG Nr. 6/2015 vorsieht, dass das Rechnungsprüferkollegium des Landes ein begründetes Gutachten zum Kollektivvertragsentwurf *„zur Bestätigung der wirtschaftlichen und finanziellen Vereinbarkeit des Kollektivvertrages mit den Haushaltsvorgaben“* abgeben muss.

Für den gegenständlichen Vertragsentwurf wurde das positiv bedingte Gutachten, welches im Beschluss der Landesregierung Nr. 1059/2024 genannt wird, am 18. November 2024 abgegeben (Niederschrift des Rechnungsprüferkollegiums Nr. 43/2024, welche sich auch auf die Bescheinigung/Bestätigung des Direktors des Amtes für Haushalt und Programmierung des Landes vom 18. November 2024 bezieht, die wiederum folgende Präzisierung bezüglich der Beträge enthält: *„den gesetzlich festgelegten Rahmen sowie die im Haushaltsvoranschlag vorgesehenen Mittel für das jeweilige Haushaltsjahr nicht zu überschreiten, auch unter Berücksichtigung der bereits genehmigten oder unterzeichneten Verträge, und daher mit dem geltenden Haushaltsvoranschlag vereinbar sind, sowie mit den anstehenden/zukünftigen“*).

Mit Schreiben vom 26. November 2024 (Prot. Cdc Nr. 1846/2024) haben die Experten anschließend präzisiert, dass die ausgewiesenen Ausgaben für das Jahr 2026 (vgl. Punkt 4.1. des finanztechnischen Berichts, welcher dem vorab genannten Beschluss beigelegt ist) die *„Folgekosten zu Lasten der Landesverwaltung“* darstellen.

Zum Zweck der Überprüfung der finanziellen Vereinbarkeit des gegenständlichen Vertragsentwurfs werden in der folgenden Tabelle die für die Kollektivverhandlungen auf Landesebene bereitgestellten Gesamtmittel und die, aufgrund der aus dem Vertragsentwurf resultierenden Belastungen verwendeten Mittel, gegenübergestellt.

Mittel und Verwendung			
	2024	2025	2026
Mit Art. 2- <i>bis</i> Abs. 1 des LG Nr. 22/2023, wie von LG Nr. 8/2024 abgeändert, vorgesehene Mittel	240.000.000,00	100.000.000,00	100.000.000,00
Mittelverwendung wie vom überprüften Kollektivvertragsentwurf vorgesehen	39.666,31	9.502.543,19	9.502.543,19
verbleibende Mittel	239.960.333,69	90.497.456,81	90.497.456,81

Abschließend hebt die Sektion hervor, dass die Quantifizierung der gegenständlichen Vertragskosten, derzeit, dem Gesamtbetrag der für diesen Zweck vorgesehenen Finanzmittel, entspricht.

6. Die 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 Lohndynamik der in den einzelnen Vertragsentwürfen vorgesehenen vertraglichen Erhöhungen und den wichtigsten Aggregaten der öffentlichen Finanzen (als Beispiel seien hier genannt: Die Entwicklung der Verbraucherpreisindizes, der harmonisierte Verbraucherpreisindex HVPI-NEI, das Bruttoinlandsprodukt-BIP), die im Rahmen der aktuellen Dokumente zu den öffentlichen Finanzen zu betrachten sind.

Zu diesem Zweck wird in den nachfolgenden Tabellen ein Überblick über die Entwicklung der wichtigsten makroökonomischen Indikatoren geben, die auf staatlicher Ebene erfasst werden (Quelle: ISTAT) und auf Landesebene (Quelle: Landesinstitut für Statistik ASTAT).

Jahr	Prozentuale Veränderungen des Verbraucherpreisindexes für Haushalte von Arbeitern und Angestellten (FOI) (1)		Prozentuale Veränderungen des Verbraucherpreisindexes für alle privaten Haushalte (NIC) (2)		Prozentuale Veränderung auf jährlicher Basis des Verbraucherpreisindexes für alle privaten Haushalte (NIC) ohne Energieprodukte - Jahresdurchschnitte	Prozentuale Veränderungen des harmonisierten Verbraucherpreisindexes - 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
2022	8,1	9	8,4	9,9	5	6,6
2023	5,4	5,6	5,6	5,9	6	6,9
2024						1,9 (Prognose)
2025						2 (Prognose)
2026						2 (Prognose)
2027						2 (Prognose)

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

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

(3) Schreiben des Landesinstituts für Statistik (ASTAT) vom 25. November 2024

(4) <https://www.istat.it/comunicato-stampa/ipca-al-netto-degli-energetici-importati-scostamenti-2018-2021-e-previsioni-2022-2025-2026-2027>

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

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

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

(2) https://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publikationen-info.asp?news_action=4&news_article_id=687956 (Oktober 2024)

(3) <https://www.istat.it/it/archivio/298022> (Juni 2024)

Auf nationaler Ebene gab es einen prozentualen Anstieg des harmonisierten Verbraucherpreisindex (HVPI-NEI-Index, ohne importierte Energiegüter) von 6,6 Prozent im Jahr 2022 und von 6,9 Prozent im Jahr 2023, gegenüber einem Anstieg des Verbraucherpreisindex (NIC-Index, ohne Energiegüter / jährliche Durchschnittswerte), auf Landesebene, von 5 Prozent im Jahr 2022 und in Höhe von 6 Prozent im Jahr 2023.

Was die makroökonomische Ebene betrifft, so wurde der Aktualisierungsbericht des Wirtschafts- und Finanzdokuments des Landes (ABWFDL) 2025-2027, das von der Landesregierung mit Beschluss Nr. 926 vom 29. Oktober 2024 genehmigt wurde und aus welchem hervorgeht dass, *„das ASTAT bis 2025 einen Anstieg des BIP um real 1,0 % (auf nationaler Ebene rechnet die Regierung mit +0,9 %) und nominal 2,8 % (Italien +3,0 %) prognostiziert“*, außerdem wird unterstrichen, dass *„Im September der Verbraucherpreisindex für alle privaten Haushalte (NIC mit Tabakwaren) in Bozen um 1,8 % angestiegen ist, was einen starken Rückgang gegenüber dem Höchstwert des Monats Dezember 2022 (+12,5 %) bedeutet“* während das Wirtschafts- und Finanzdokument des Landes (WFDL) 2025-2027, im Vorfeld von der Landesregierung mit Beschluss Nr. 524 vom 25. Juni 2024 genehmigt, hervorhebt dass *„Der Anstieg des geschätzten BIP für das Jahr 2024 0,5 % beträgt und dass, für das Jahr 2023 „Die jährliche Erwerbstätigenquote bei 74,4 % (im Jahr 2022: 74,1 %) liegt.“*

Mit Schreiben vom 29. November 2024 (Prot. Cdc Nr. 1864/2024) hat die Sektion einen Antrag auf Klarstellung gestellt, um den Gesamtbetrag der Bruttogesamtbezüge des Personals des Bereichs der Landesverwaltung (Führungskräfte ausgeschlossen) zu erfahren, sowohl vor dem Jahr 2023 als auch als Folge des gegenständlichen Vertragsentwurfs (sog. „Lohnsumme“) zusammen mit der *„durchschnittlichen Pro-Kopf-Vergütung“*.

Mit Schreiben vom 3. Dezember 2024 (Prot. Cdc Nr. 1885/2024) und jenem vom 4. Dezember 2024 (Prot. Cdc Nr. 1889/2024) haben die Experten die entsprechenden Daten geliefert und präzisiert, dass *„die Lohnsumme des Jahre 2023 Grund- und Zusatzbruttovergütung“*, 507.853.016,12 Euro entspricht und, dass *„die Gehaltsmasse des Jahres 2025 Grund- und Zusatzbruttovergütung“* 509.004.280,72 Euro entspricht“ (Abweichung mit Anstieg von 0,23 % zwischen den beiden betrachteten Jahren).

Mit demselben Schreiben haben die Experten die Anzahl aller Bediensteten im Jahr 2023 (Anzahl: 14.136), die durchschnittliche Pro-Kopf-Entlohnung in Höhe von 35.926,22 Euro im Jahr 2023, sowie die Schätzung der Bediensteten im Jahr 2025 (Anzahl: 13.702, absteigend im Vergleich zu 2023) und die durchschnittliche Pro-Kopf-Entlohnung im Jahr 2025 in Höhe von 37.148,17 Euro (Abweichung mit Anstieg von 3,40 % zwischen den beiden betrachteten Jahren) mitgeteilt.

Unter Berücksichtigung der Besonderheit/Eigenart der gegenständlichen Bezüge (Zulagen), zeigt die Sektion auf, dass die Reihe der vorab angeführten Daten eine grundlegende Übereinstimmung bei den Ausgaben im Zusammenhang mit dem Personal, welches Nutznießer dieses Abkommensentwurfs ist, aufweist, sowie mit der Entwicklung der wichtigsten makroökonomischen Variablen auf lokaler Ebene.

Übersetzung in die deutsche Sprache durch den unterstützenden Dienst des Rechnungshofs, Kontrollsektion Bozen, Sandra Schuster