



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

nell'Adunanza del 17 luglio 2026

composta dai Magistrati:

Stefania FUSARO	Presidente
Alessandro PALLAORO	Consigliere
Maria Teresa WIEDENHOFER	Consigliere
Stefano NATALE	Consigliere

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, e successive modifiche, recante disposizioni in materia di giurisdizione e controllo della Corte dei conti;

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

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

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

VISTA la legge della Regione autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol 21 settembre 2005, n. 7, recante il nuovo ordinamento delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza – aziende pubbliche di servizi alla persona;

VISTA la legge della Regione autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol 3 maggio 2018, n. 2, recante il codice degli enti locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige;

VISTA la legge della Provincia autonoma di Bolzano 20 marzo 1991, n. 7, recante ordinamento delle comunità comprensoriali;

VISTA la legge della Provincia autonoma di Bolzano 30 aprile 1991, n. 13, recante riordino dei servizi sociali in Provincia di Bolzano;

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. 499 del 19 giugno 2026, recante *“Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo intercompartimentale – Secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2025-2027”*, trasmessa, unitamente ad una serie di allegati, al fine della prevista certificazione, con nota del Presidente della Provincia Autonoma di Bolzano del 3 luglio 2026;

VISTI tutti i documenti agli atti;

VISTA l’ordinanza presidenziale n. 16/2026, che convoca il Collegio della Sezione di controllo di Bolzano per la data odierna;

SENTITI i relatori Consiglieri Alessandro Pallaoro e Stefano Natale;

DELIBERA

ai sensi e per gli effetti dell’art. 2-bis del d.P.R. n. 305/1988, di rilasciare positiva certificazione per l’ipotesi di *“Secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2025-2027”*, di cui alla deliberazione della Giunta provinciale n. 499 del 19 giugno 2026, recante *“Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo intercompartimentale – Secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2025-2027”*, - 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 17 luglio 2026.

I RELATORI

Alessandro PALLAORO
f.to digitalmente

Stefano NATALE
f.to digitalmente

IL PRESIDENTE

Stefania FUSARO
f.to digitalmente

Depositata in segreteria il 21.07.2026

IL DIRIGENTE

Aldo PAOLICELLI
f.to digitalmente

RAPPORTO DI CERTIFICAZIONE

IPOTESI DI “SECONDO ACCORDO STRALCIO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTERCOMPARTIMENTALE PER IL TRIENNIO 2025 – 2027” – APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE N. 499 DEL 19 GIUGNO 2026.

1. Premessa

1.1. 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*”.

Tanto premesso sulla specifica disposizione di attuazione, con riguardo alla competenza funzionale di questa Sezione in materia di contratti collettivi, in relazione alla cornice costituzionale si richiama l’art. 117, lett. l), della Costituzione, come modificato dalla legge costituzionale n. 3/2001, in forza del quale lo Stato ha competenza legislativa esclusiva in materia di ordinamento civile.

Giova, poi, ricordare che, secondo le recenti disposizioni dello Statuto di autonomia, introdotte a seguito delle modifiche approvate con la legge costituzionale 18 maggio 2026, n. 2 (entrate in vigore

il 23 giugno 2026), la materia relativa all'ordinamento *“degli uffici provinciali e del personale ad essi addetto, compresa la disciplina del rapporto di lavoro e della relativa contrattazione collettiva”* è una competenza legislativa esclusiva delle Province autonome di Trento e di Bolzano, da esercitarsi *“in armonia con la Costituzione e i principi generali dell'ordinamento giuridico della Repubblica e con il rispetto dei vincoli derivanti dall'ordinamento dell'Unione europea e dagli obblighi internazionali e degli interessi nazionali - tra i quali è compreso quello della tutela delle minoranze linguistiche locali -”* (cfr. artt. 4 e 8 dello Statuto).

Si soggiunge che la Provincia autonoma di Bolzano, nell'ambito del sistema territoriale integrato di propria competenza, ai sensi dell'art. 79 dello Statuto di autonomia, garantisce, secondo quanto previsto dall'art. 2, c. 3, della l.p. 16 novembre 2017, n. 18, *“l'adeguatezza delle dotazioni organiche e strumentali, e in generale delle risorse dei Comuni”* al fine dell'ottimale svolgimento delle funzioni e dei servizi a essi attribuiti, tenendo conto delle forme di collaborazione intercomunale (cfr. anche l.p. 14 febbraio 1992, n. 6, che prevede all'art. 2 specifiche disposizioni in materia di finanza locale e, al comma 1 appositi accordi finanziari *“tra il/la Presidente della Provincia ed una rappresentanza dei comuni”*). La disciplina di riferimento dispone che mezzi finanziari della Provincia autonoma di Bolzano siano messi a disposizione, per lo svolgimento delle relative funzioni, alle sette Comunità comprensoriali istituite in ambito provinciale e, per il territorio del comune capoluogo, per il tramite del Comune medesimo, all'Azienda Servizi Sociali di Bolzano (cfr., in particolare, l'art. 9, della l.p. 20 marzo 1991, n. 7 che rinvia all'art. 2 della citata l.p. n. 6/1992), nonché alle Aziende pubbliche di servizi alla persona della provincia (cfr., in particolare, l'art. 19 della l.p. 30 aprile 1991, n. 13, nonché l'art. 50, c. 4, dell'allegato A alla deliberazione della Giunta provinciale n. 953 del 21 novembre 2025). In particolare, la l.p. 19 maggio 2015, n. 6 contiene l'ordinamento del personale della Provincia.

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

Con particolare riferimento agli enti locali della Regione, l'art. 171 della legge regionale 3 maggio 2018, n. 2 (Codice degli Enti Locali della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige), prevede che la *"contrattazione collettiva è provinciale e decentrata e regola la determinazione dei diritti e degli obblighi pertinenti al rapporto di lavoro nonché le materie relative alle relazioni sindacali"*.

Inoltre, per la IBAB, ai sensi dell'art. 35 della legge regionale 21 settembre 2005, n. 7, recante il nuovo ordinamento delle istituzioni di assistenza e beneficenza *"La contrattazione collettiva è a livello provinciale; essa si svolge (...) per la provincia di Bolzano nell'ambito del contratto del personale e della dirigenza del contratto collettivo di intercomparto e del contratto collettivo di comparto dei comuni, comunità comprensoriali e APSP"*.

Quanto alle categorie di personale interessato dalla presente ipotesi di contratto, il secondo comma dell'art. 4 della citata l.p. n. 6/2015, definisce il contratto collettivo intercompartimentale quale *"contratto quadro per il personale degli enti"* (Provincia e enti pubblici da essa dipendenti, o il cui ordinamento rientra nella competenza legislativa propria o delegata della Provincia, secondo quanto previsto dall'art. 1, c. 1, della citata legge provinciale).

Ulteriormente, si osserva che le norme sulla dirigenza del sistema pubblico provinciale e sull'ordinamento dell'Amministrazione provinciale sono contenute nella l.p. 21 luglio 2022 n. 6, legge che ha istituito la dirigenza del sistema pubblico provinciale.

In particolare, il contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale per il triennio 2020-2022 del 24 agosto 2023, contiene all'art. 1, c. 2, un rinvio dinamico *"in quanto non diversamente disciplinato dal presente contratto"* al contratto collettivo intercompartimentale relativo alla generalità del personale di cui all'art. 4, comma 2, della legge provinciale 19 maggio 2015, n. 6.

Con specifico riferimento alla dirigenza sanitaria, si ricorda, poi, che, ai sensi del comma 1, dell'articolo unico del Contratto collettivo provinciale per il personale dell'Area di contrattazione della dirigenza sanitaria del Servizio sanitario provinciale, del 6 dicembre 2016 *"a decorrere dal 1° luglio 2016, al personale dell'area contrattuale della dirigenza sanitaria del Servizio Sanitario Provinciale sono riconosciuti i futuri aumenti generali della retribuzione, previsti dal contratto collettivo intercompartimentale ed è estesa anche la disciplina dei contratti collettivi intercompartimentali che non riguardano materie specifiche disciplinate dai rispettivi contratti d'area"*.

In relazione ai sopra esposti rinvii dinamici, rispetto a comparti, quali quelli della dirigenza, che si caratterizzano per peculiari specificità, si segnala la necessità di valutare l'opportunità di disciplinare i relativi trattamenti nell'ambito delle rispettive aree di contrattazione (cfr. con specifico riguardo alla dirigenza sanitaria, anche la raccomandazione dell'Organismo di valutazione della Provincia di data 29 settembre 2023 e la delibera di questa Sezione n. 12/2023/SCBOLZ/CCR).

Il comparto per il personale insegnante, dirigente e ispettivo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado della Provincia rimane, invece, escluso dall'ambito applicativo del contratto collettivo intercompartimentale *"trattandosi di personale statale la cui amministrazione è stata delegata alla Provincia (articolo 1 del decreto legislativo del 24 luglio 1996, n. 434)"*.

1.2. Sono, altresì, di rilievo le disposizioni previste nel contratto collettivo provinciale sottoscritto in data 13 aprile 1999 per quanto attiene alla disciplina della rappresentatività sindacale nella contrattazione intercompartimentale e compartimentale, 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, l'Associazione per le case di riposo, le Aziende di cura e soggiorno delle città di Bolzano e Merano e le organizzazioni sindacali, prevede i seguenti 6 Comparti di contrattazione: 1. Comparto del personale dell'Amministrazione provinciale; 2. Comparto del personale dei comuni, delle case di riposo per anziani e delle comunità comprensoriali; 3. Comparto del personale del Servizio sanitario; 4. Comparto del personale dell'Istituto per l'edilizia sociale; 5. Comparto del personale delle Aziende di soggiorno e turismo di Bolzano e Merano; 6. Comparto del personale insegnante, direttivo ed ispettivo delle scuole elementari e secondarie di primo e secondo grado. Inoltre, ai sensi del comma 8 dell'articolo 4 della l.p. n. 6/2015 *"vengono previste apposite aree di contrattazione per il personale dirigenziale in generale, nonché specificamente per la dirigenza scolastica e per la dirigenza medica e veterinaria"*.

Per la contrattazione collettiva dell'anno 2026, l'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali della PAB, con deliberazione n. 1 in data 19 maggio 2026, ha accertato ed approvato la rappresentatività delle indicate organizzazioni sindacali.

1.3. 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 generale contesto delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 165/2001, recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni"*.

Giova, al riguardo, evidenziare che, secondo quanto previsto dall'art. 40, c. 3, del d.lgs. n. 165/2001, la durata dei contratti deve essere stabilita in modo che vi sia coincidenza tra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica (cfr. anche *ex plurimis*, la del. n. 46/2025/SCBOLZ/CCR, di certificazione del contratto collettivo intercompartimentale di chiusura del triennio 2022-2024).

Con riferimento all'esercizio della funzione di certificazione in oggetto – che la Corte dei conti svolge entro quindici giorni dalla trasmissione delle ipotesi di contratto, fermo restando che, come precisato dall'art. 47, c. 9, del d.lgs. n. 165/2001, dal computo dei termini sono esclusi i giorni considerati per legge festivi, nonché il sabato - le Sezioni riunite della Corte dei conti, nella deliberazione n.

7/SSRRCO/CCN/22 del 4 maggio 2022, hanno osservato che detta competenza riguarda in particolare: a) l'attendibilità delle quantificazioni volte a definire l'effettiva entità dei costi contrattuali (diretti e indiretti) in termini di razionalità e congruità della metodologia usata per le stime; b) la compatibilità finanziaria degli oneri in termini della loro copertura e sostenibilità con le risorse allocate negli stanziamenti di bilancio; c) la compatibilità economica degli incrementi retributivi rispetto agli obiettivi di finanza pubblica desunti dagli strumenti di programmazione economico-finanziaria in materia di politica sui redditi da lavoro pubblico dipendente (cfr., inoltre, con particolare riguardo all'ordinamento della Provincia autonoma di Bolzano e della Regione Trentino-Alto Adige Südtirol il parere n. 2/2023/CONS del 13 febbraio 2023, che precisa trattarsi di un *"controllo finalizzato a prevenire squilibri di bilancio, che potrebbero negativamente incidere sulla integrità della complessiva finanza pubblica"*).

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

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

Nel corso della presente analisi, vengono di seguito illustrati: a) gli obiettivi programmatici per la contrattazione (*infra* paragrafo 2); b) i contenuti, in sintesi, dell'ipotesi di contratto (*infra* paragrafo 3); l'attendibilità dei costi quantificati (*infra* paragrafo 4); b) la compatibilità finanziaria ed economica degli oneri con gli strumenti di programmazione e di bilancio provinciali (*infra* paragrafo 5).

2. Obiettivi programmatici per la contrattazione

Con le deliberazioni di Giunta provinciale n. 202 del 13 marzo 2026 e n. 383 del 15 maggio 2026 è stata approvata la *"Definizione di obiettivi programmatici per il secondo accordo stralcio a livello intercompartimentale per il triennio 2025-2027"*.

In tale cornice l'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali con la citata deliberazione n. 202 è stata incaricata di riavviare le trattative contrattuali per il triennio 2025-2027 con l'obiettivo di siglare un'ipotesi di contratto collettivo in base ad obiettivi programmatici che comprendano i punti di seguito testualmente elencati: *“la formulazione di una disposizione quadro ai fini di esecuzione dell'articolo 26, comma 2 della legge provinciale del 19 maggio 2015, n. 6, (relativo all'anticipo del trattamento di fine rapporto o di fine servizio comunque denominato, compresa la quota di spettanza dell'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale); modifiche al contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008 non comportanti costi, nelle seguenti materie: congedo ordinario, tutela e sostegno della maternità e della paternità tramite recepimento espresso di norme statali più vantaggiose, elementi retributivi dello stipendio – lavoro aggiuntivo programmato; anticipo della data di rilevamento delle deleghe ai sindacati per l'accertamento della loro rappresentatività nonché per l'assegnazione dei distacchi sindacali e della data per la determinazione del monte ore dei permessi”*.

Con la successiva citata deliberazione n. 383 l'Agenzia provinciale è stata incaricata di tener conto in sede di trattativa dei seguenti ulteriori obiettivi programmatici: *“modifiche al contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità anche comportanti costi, ove norme statali più favorevoli dovranno essere recepite espressamente”; precisando che “non osta al predetto obiettivo programmatico il mantenimento e/o la previsione generale in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità del principio già sussistente nei contratti in vigore secondo cui disposizioni più favorevoli previste dalla legislazione statale troveranno applicazione con le decorrenze ivi indicate, a condizione che le disposizioni più favorevoli siano espressamente recepite con successivi contratti collettivi intercompartimentali; previsione nel contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008 di una disposizione speciale in materia di retribuzione che consenta di riconoscere a livello di contrattazione di comparto le particolarità del personale del ruolo speciale del Corpo permanente dei vigili del fuoco”*.

L'accordo, in esame, si colloca nel quadro della *“Lettera d'intenti”*, sottoscritta in data 15 aprile 2025, (dal Presidente della Provincia, dall'Assessore competente, dal Presidente dell'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali e dalle Organizzazioni sindacali), nonché del *“contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2025-2027”*, di data 28 ottobre 2025 (del. della Giunta provinciale n. 787/2025), che ha riconosciuto un aumento strutturale delle retribuzioni, in misura media dichiarata del 12,35 per cento, a partire dal 1° gennaio 2025 (contratto certificato da questa Sezione con deliberazione n. 58/2025/SCBOLZ/CCR).

Ai sensi dell'art. 5, c. 5, della l.p. n. 6/2015, una volta sottoscritta, l'ipotesi di contratto collettivo 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”*.

3. L'ipotesi di contratto collettivo in esame

3.1. Con nota del Presidente della Provincia Autonoma di Bolzano del 3 luglio 2026, acquisita al protocollo di questa Sezione di controllo, in pari data, al n. 1039, è stata trasmessa al fine della prevista certificazione la deliberazione della Giunta provinciale n. 499 del 19 giugno 2026, di approvazione dell'ipotesi di *"Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo intercompartimentale – Secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2025"*, unitamente ad una serie di documenti e tabelle.

Al contratto è stata allegata la Relazione, redatta, in data 26 maggio 2026, dall'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali.

Prima di analizzare l'ipotesi di contratto in esame, si osserva che, pur dopo l'entrata in vigore della l.p. 14 ottobre 2024, n. 8 (che ha eliminato le preliminari verifiche sui contratti collettivi da parte dell'Organismo di valutazione della Provincia), permangono, a carico dello stesso dell'Ente, le necessarie valutazioni in ordine alla legittimità di ogni proposta di deliberazione da sottoporre all'approvazione della Giunta provinciale da parte del Direttore di ripartizione competente, tenuto all'apposizione del visto *"per la legittimità"*, secondo quanto previsto dall'art. 13 (responsabilità tecnica, contabile e amministrativa) della l.p. 22 ottobre 1993, n.17.

Nello specifico, la delibera autorizzatoria del contratto all'esame (n. 499/2026), reca i seguenti visti: per la *"regolarità tecnica"*, per la *"legittimità"* e per la *"corrispondenza alla strategia approvata, alle risorse previste e alle indicazioni fornite con il Piano integrato di attività e organizzazione"* da parte del Sostituto Direttore del Dipartimento Europa, Lavoro e Personale e per la *"regolarità contabile"* da parte del Direttore dell'Ufficio spese della Provincia.

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

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

3.2. Contenuti, in sintesi, dell'ipotesi di contratto collettivo

L'ipotesi di contratto collettivo all'esame consta di 14 articoli. In particolare si articola come segue: art. 1) *"Ambito di applicazione"*, art. 2) *"Durata e decorrenza"*, art. 3) *"Trattamento di fine rapporto"*, art. 4) *"Modifiche all'articolo 23 del CCI del 2008 relativo al congedo ordinario"*, art. 5) *"Modifiche all'articolo 39 del CCI relativo a definizioni in materia di maternità e paternità"*, art. 6) *"Modifiche all'articolo 41 del CCI del 2008 relativo al congedo di paternità alternativo o obbligatorio"*, art. 7) *"Modifiche all'articolo 42 del*

CCI del 2008 relativo al congedo parentale”, art. 8) “Modifiche all’articolo 43 del CCI del 2008 relativo alle modalità di fruizione del congedo parentale”, art. 9) “Modifiche all’articolo 45 del CCI del 2008 relativo al trattamento economico durante il congedo parentale”, art. 10) “Modifiche all’articolo 50 del CCI del 2008 relativo all’aspettativa per il personale con prole”, art. 11) “Modifiche all’articolo 75 del CCI del 2008 relativo agli elementi retributivi dello stipendio”, art. 12) “Modifiche all’articolo 76 del CCI del 2008 relativo alla progressione professionale”, art. 13) “Lavoro aggiuntivo programmato”, art. 14) “Sospensione dell’esecuzione del contratto”.

Di seguito si evidenziano gli aspetti particolarmente significativi.

Agli artt. 1 e 2, sono disciplinati, rispettivamente, l’ambito di applicazione, la durata e la decorrenza dell’ipotesi di contratto che riguarda i seguenti comparti: a) Amministrazione provinciale; b) Comuni, Residenze per anziani e Comunità comprensoriali; c) Servizio sanitario provinciale; d) Istituto per l’edilizia sociale; e) Azienda di soggiorno e turismo di Bolzano e Azienda di soggiorno, cura e turismo di Merano.

3.2.1. L’articolo 3 modifica l’allegato 3 dell’art. 2 del contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008 in tema di disciplina del trattamento di fine rapporto, e, in particolare, dei relativi termini di pagamento.

La disposizione fa seguito alla disciplina introdotta con l’art. 19, c. 1 della l.p. n. 19/2025 (a modifica del comma 2 dell’art. 26 della l.p. n. 6/2015), che testualmente recita: *“Al personale della Provincia e degli enti da essa dipendenti o il cui ordinamento rientra nella competenza legislativa propria della Provincia può essere anticipato il trattamento di fine rapporto o di fine servizio comunque denominato, nei limiti e secondo le modalità stabiliti dalla contrattazione collettiva. Tale anticipazione può includere, previo rilascio di regolare procura irrevocabile di incasso da parte del personale interessato, anche la quota, o parte di essa, di spettanza dell’Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (...) Con la legge sulla stabilità del 2026 sono state messe a disposizione nel fondo per le trattative contrattuali collettive le risorse finanziarie necessarie per il pagamento anticipato del trattamento fine rapporto per il personale dell’amministrazione provinciale”.*

A tal riguardo, la deliberazione di Giunta n. 202/2026, recante gli obiettivi programmatici per la contrattazione, evidenzia che l’attuazione della citata disposizione di legge a livello di comparto richiede una *“norma quadro”* a livello intercompartimentale.

La stessa delibera afferma, infatti che *“alla luce della complessità delle questioni in attesa di definizione, secondo la sopracitata dichiarazione d’intenti - che lascia presagire una durata più lunga dei negoziati - si è reso necessario incaricare, innanzitutto, l’Agenzia di negoziare la definizione di una norma quadro per il pagamento anticipato del trattamento di fine rapporto ed eventuali modifiche alle disposizioni esistenti che non comportino costi e sulle quali sia possibile raggiungere rapidamente un consenso”.*

Pertanto, l'ipotesi di contratto specifica, al comma 5 dell'art. 3, che le disposizioni dell'articolo citato si applicano solo con l'entrata in vigore della disciplina di dettaglio, a livello di contrattazione di comparto.

Come emerge, dunque, dall'analisi della disciplina contrattuale, si tratta di una norma di tipo *"programmatico"* che, secondo quanto attestato nella delibera di Giunta n. 202/2026, non comporta costi attuali.

Evidenzia il Collegio come le Sezioni riunite in sede di controllo della Corte dei conti (del. n. 19/CONTR/CL/09 del 25 maggio 2009) abbiano sottolineato la *"neutralità finanziaria"* delle disposizioni contrattuali aventi natura meramente programmatica, in quanto le stesse abbisognano, per avere efficacia e attuazione, di un ulteriore livello di contrattazione.

Con riguardo alla futura contrattazione, che darà attuazione alla disposizione *"programmatica"* in esame, la Sezione sottolinea fin d'ora che, oltre alla consueta documentazione relativa alla attendibilità e alla copertura dei costi contrattuali, la documentazione a sostegno della procedura di contrattazione di comparto in materia di disciplina TFR e TFS, dovrà considerare il riscontro delle interlocuzioni avute con le Amministrazioni statali interessate alla liquidazione del trattamento di fine rapporto (TFR) e del trattamento di fine servizio (TFS); in particolare, rileva l'esito delle intese con l'INPS, considerato che la novella disciplina interessa e fa riferimento anche alla *"quota, o parte di essa, di spettanza dell'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale"*.

Del resto, esiste già una prassi di interlocuzioni e accordi/intese in tal senso, posti in essere dalla Provincia, come emerge dalla deliberazione della Giunta provinciale, n. 684/2011, concernente *"Anticipazione del trattamento di fine rapporto"*, che richiama un *"accordo intervenuto nel 2005 tra INPDAP e Provincia"*. La stessa delibera precisava, altresì, che le anticipazioni avvenivano *"nei limiti dei fondi disponibili sul corrispondente capitolo di spesa"*.

Nella futura applicazione della disposizione programmatica dovrà essere posta particolare attenzione alle diverse tempistiche di erogazione del TFR/TFS, poiché, come è noto, i tempi differiscono a seconda della causa di cessazione del rapporto di lavoro (cfr. art. 3 del decreto-legge n. 79/1997, conv. con la n. 140/1997 e art. 1, c. 198, della l. n. 199/2025).

Con riguardo alla normativa statale, l'attuale assetto normativo, che prevede il rinvio e la rateizzazione del pagamento delle prestazioni di importo superiore a determinate soglie ai sensi dell'art. 1, c. 484, della l. n. 147/2013, è stato oggetto di giudizio di legittimità costituzionale.

In particolare, la Corte Costituzionale, con le sentenze n. 159/2019 e n. 130/2023, pur confermando la legittimità della disciplina sul differimento e sulla rateizzazione del TFS/TFR, ha riconosciuto il diritto del lavoratore pubblico alla liquidazione tempestiva della prestazione, con particolare riferimento ai casi di cessazione dal servizio per raggiunti limiti di età, rimettendo comunque alla

discrezionalità del legislatore tempi e modalità di ridefinizione della disciplina sui termini secondo i principi espressi.

A riprova della complessità della tematica, si osserva come la questione sia stata affrontata dalla Corte costituzionale anche nella recente ordinanza n. 25 del 12 febbraio 2026, nell'ambito della trattazione delle censure di legittimità costituzionale dell'art. 3, c. 2, del d.l. n. 79/1997, conv. in l. n. 140/1997. Nello specifico, la Consulta ha disposto un rinvio della trattazione del giudizio di costituzionalità, alla successiva udienza del 14 gennaio 2027: *"(...) Per consentire al legislatore di assumere le relative decisioni"*.

Il Giudice delle leggi, ha rilevato che all'esito di tale nuova udienza *"potrà essere valutata l'eventuale sopravvenienza di una novella legislativa che pianifichi la eliminazione dei meccanismi dilatori di cui si tratta «in conformità alle segnalate esigenze di tutela» (ordinanza n. 207 del 2018)"*.

La Corte costituzionale ha, poi, affermato quanto segue : *" Nella vicenda in esame, in cui la tutela di diritti presidiati dalla garanzia costituzionale della giusta retribuzione, incidendo sulla corretta gestione dei flussi finanziari, involge scelte demandate, in linea di principio, al legislatore, lo «spirito di leale e dialettica collaborazione istituzionale» (ancora, ordinanza n. 207 del 2018; in senso conforme le ordinanze n. 97 del 2021 e n. 132 del 2020) rende doveroso consentire allo stesso legislatore di individuare le misure più idonee a contemperare la indifferibile necessità di un intervento legislativo al fine della reductio ad legitimitatem con l'esigenza di pianificare la distribuzione temporale dell'incremento del fabbisogno di cassa ad essa correlato "*.

In materia è anche intervenuta la circolare dell'INPS n. 30, del 27 marzo 2026, recante termini di pagamento e rateizzazione del TFS e del TFR per i dipendenti pubblici.

3.2.2. Per quanto concerne i successivi articoli dell'ipotesi contrattuale, l'articolo 4 sostituisce il comma 10 dell'articolo 23 del contratto collettivo di intercomparto del 2008 relativo al congedo ordinario, abrogandone una parte *"ritenuta pleonastica"* nella versione in lingua italiana e apportando una modifica linguistica nella formulazione in lingua tedesca.

L'articolo 5 modifica la rubrica dell'art. 39 del contratto collettivo di intercomparto del 2008, introducendo un rinvio alle disposizioni statali più favorevoli, e inserisce un comma 2 che ne prevede l'applicazione con le decorrenze ivi indicate, sulla base di un successivo contratto intercompartimentale, in quanto i trattamenti più favorevoli dovranno essere concretamente introdotti con appositi contratti collettivi intercompartimentali.

L'articolo 6 abroga il comma 7 dell'articolo 41 del contratto collettivo di intercomparto del 2008, da intendersi ora, secondo quanto puntualizzato dall'Amministrazione nella Relazione illustrativa, sostituito dalla disposizione di cui all'art. 39, c. 2 del citato contratto.

L'articolo 7 amplia il disposto dell'art. 42 del contratto collettivo di intercomparto del 2008, e, analogamente a quanto già previsto dall'art. 1, c. 219, della l. n. 199/2025, estende l'arco temporale entro il quale è possibile fruire del congedo parentale (aumento da 12 a 14 anni).

L'articolo 8 sostituisce il comma 2 dell'art. 43 del contratto collettivo di intercomparto del 2008, prevedendo un'ulteriore modalità alternativa di fruizione, su base oraria, del congedo parentale, con riduzione stabile dell'orario di lavoro settimanale individuale, al fine di consentire all'amministrazione una migliore pianificazione dei servizi. La disposizione si applica al solo personale docente provinciale ed equiparato e demanda alla contrattazione di comparto la possibilità di definire la disciplina di dettaglio nella modalità stabilita nel contratto all'esame.

L'articolo 9, commi 1 e 2, fa seguito alla disciplina statale di cui all'art. 1 c. 217 della l. n. 207/2024, che prevede, dal 1° gennaio 2025, un terzo mese di congedo parentale retribuito all'80 per cento. A tal fine, viene inserita nell'art. 45, c. 1, del contratto collettivo di intercomparto del 2008 la lettera b-bis), che riconosce anche a livello intercompartimentale tale trattamento, riducendo contestualmente da sei a cinque mesi il periodo successivo retribuito al 30 per cento. I citati commi comportano costi aggiuntivi.

Inoltre, il comma 4 estende, in coerenza con quanto previsto dall'art. 7 del contratto all'esame, il periodo di fruizione del congedo parentale da dodici a quattordici anni.

L'articolo 10, comma 1, sostituisce nel comma 3 dell'art. 50, del contratto collettivo di intercomparto del 2008, il termine *"interrotto"* con *"sospeso"* in caso di congedo di maternità durante l'aspettativa senza assegni per prole. La modifica, secondo quanto riportato in Relazione ha lo scopo di *"fugare eventuali dubbi interpretativi relativi ai periodi complessivi di aspettativa senza assegni, che potrebbero competere"*.

L'articolo 11 introduce il lavoro aggiuntivo programmato tra gli elementi retributivi dello stipendio di cui all'art. 75 del contratto collettivo di intercomparto del 2008.

L'articolo 12 modifica l'art. 76 del contratto collettivo di intercomparto del 2008 in materia di progressione professionale, consentendo in futuro, di riconoscere, con contratto collettivo di comparto, anzianità di servizio convenzionale al Corpo permanente dei vigili del fuoco.

La disposizione - non comportante spesa attuale - concretizza, ad avviso dell'Amministrazione, una cornice uniforme in materia di retribuzione, anche per facilitare la mobilità tra gli enti e *"garantisce, da un lato, il mantenimento della struttura retributiva unitaria del CCI e, dall'altro offre un maggior margine di manovra nelle trattative contrattuali a livello di comparto"*. La Relazione evidenzia al riguardo, diffusamente, le relative motivazioni, in considerazione delle peculiarità dei profili professionali (invarianza della retribuzione dal 1997; notevole aumento dell'impegno richiesto; aumento del numero e della varietà degli interventi; sviluppi socio-politici degli ultimi anni; necessità di aumentare l'attrattività della professione, al fine di garantire la continuità dei servizi; fissazione di un limite massimo all'aumento dell'indennità per il servizio antincendi).

L'articolo 13 introduce nel CCI del 2008 un nuovo articolo 90-bis, che contiene una disciplina quadro, che non comporta spese e che rinvia alle successive trattative a livello di comparto in materia di

lavoro aggiuntivo programmato (prestazioni lavorative eccedenti l'orario di lavoro a tempo pieno, svolte su base volontaria e formalizzate per iscritto per un periodo massimo di un anno, rinnovabile, la cui retribuzione può arrivare fino al 4 per cento dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica di appartenenza).

Infine, l'art. 14, in conformità all'art. 48, c. 3, del d.lgs. 165/2001, reca la necessaria previsione della sospensione dell'esecuzione parziale o totale del contratto in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

4. Attendibilità dei costi quantificati

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

Il Collegio ribadisce anche, sotto un profilo generale, come per le fasi concernenti la preliminare programmazione delle risorse e la successiva contrattazione risultino fondamentali 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”*.

Per il contratto all'esame, le Amministrazioni hanno estrapolato i dati relativi al personale interessato dalla contrattazione collettiva dalle seguenti fonti: *“Software per la gestione delle risorse umane SAP HCM”* (Amministrazione Provinciale); *“Programma “IPV”* (Azienda Sanitaria dell'Alto Adige); *“Programma del personale GPS”* (Comuni, Comunità comprensoriali); *“database del software di gestione del personale”* (Istituto per l'edilizia sociale); *“Software per la gestione presenze e della contabilità”* (Azienda di soggiorno e turismo Bolzano e Azienda di soggiorno, cura e turismo Merano), nonché direttamente presso le strutture (Residenze per Anziani). A tale riguardo la Relazione illustrativa specifica che i dati concernenti il personale interessato dal presente contratto, provengono dalle citate banche dati, in quanto *“l'organizzazione degli enti e il sistema di inquadramento del personale dipendente a livello provinciale rendono difficile l'utilizzo della banda dati SICO, anche per quanto riguarda la redazione e la gestione del «conto annuale del personale previsto a livello statale»”*.

In disparte i richiamati chiarimenti sui dati utilizzati, la Relazione illustrativa attesta altresì che le disposizioni di seguito elencate: artt. 3 (trattamento di fine rapporto), 4 (modifiche all'articolo 23 del CCI del 2008 relativo al congedo ordinario), 5 (modifiche all'articolo 39 del CCI relativo a definizioni in materia di maternità e paternità), 6 (modifiche all'articolo 41 del CCI del 2008 relativo al congedo di paternità alternativo o obbligatorio), 7 (modifiche all'articolo 42 del CCI del 2008 relativo al

congedo parentale), 8 (modifiche all'articolo 43 del CCI del 2008 relativo alle modalità di fruizione del congedo parentale), 9 commi 3 e 4 (modifiche all'articolo 45 del CCI del 2008 relativo al trattamento economico durante il congedo parentale), 10 (modifiche all'articolo 50 del CCI del 2008 relativo all'aspettativa per il personale con prole), 11 (modifiche all'articolo 75 del CCI del 2008 relativo agli elementi retributivi dello stipendio), 12 (modifiche all'articolo 76 del CCI del 2008 relativo alla progressione professionale) e 13 (lavoro aggiuntivo programmato), non comportano costi aggiuntivi, in quanto – come sopra evidenziato - l'art. 3 è una disposizione di natura programmatica e le rimanenti clausole contrattuali necessitano di ulteriore contrattazione a livello di comparto (artt. 8, 12, 13), ovvero, si limitano a modificare, e/o abrogare precedenti disposizioni contrattuali (artt. 4, 5, 6, 7, 9, c. 3 e 4, 10, 11) .

Circa, poi, la quantificazione dei costi derivanti dall'art. 9 (commi 1 e 2), nella parte comportante spesa, va premesso che, in merito alla stima degli oneri sociali, la Relazione evidenzia che *“non esiste un'aliquota unica per tutti i profili professionali”*, in quanto *“l'aliquota varia a seconda del profilo professionale e può dipendere da diversi fattori, ad esempio, dall'iscrizione facoltativa a Laborfonds, dalla percentuale Inail, dalla percentuale del personale a tempo indeterminato o determinato”*.

Pertanto, tali costi sono stati stimati dall'Amministrazione secondo un'aliquota media del 36 per cento.

Con riferimento alla stima degli importi, gli enti finanziati dal fondo per la contrattazione collettiva (Provincia, Azienda sanitaria dell'Alto Adige, Comune, Residenze per anziani e Comunità comprensoriali), come riportato nella Relazione illustrativa e nella *“Nota chiarificatrice”* dell'Agenzia di data 3 luglio 2026, allegata alla nota di trasmissione del Presidente della Provincia, hanno calcolato i costi aggiuntivi effettivi per l'anno 2025 sulla base della spesa effettivamente sostenuta, per il terzo mese di congedo parentale, retribuito al 30 per cento per i dipendenti dei rispettivi Enti (Provincia n. 96, Azienda Sanitaria n. 508, Comuni n. 60, Comunità comprensoriali n. 7, Enti gestori dei servizi sociali delegati n. 61 e Residenze per anziani n. 210).

Nella quantificazione degli oneri per gli anni 2026-2028 l'Amministrazione ha affermato di aver applicato un criterio prudenziale, considerando la *“posizione giuridica ed economica di ciascun dipendente nell'anno 2025, per il periodo massimo teoreticamente fruibile, pari a 30 giorni.”* Specifica la richiamata nota chiarificatrice dell'Agenzia, che *“la metodologia adottata, pur differenziata nelle modalità operative in ragione delle dimensioni dei singoli enti, si fonda in ogni caso su dati retributivi effettivi e sull'applicazione uniforme del principio di prudenza nella quantificazione degli oneri futuri. Essa garantisce pertanto una stima attendibile, omogenea e conservativa degli oneri per gli esercizi 2026, 2027 e 2028”*.

Con riferimento alla stima dei costi degli enti non finanziati tramite il fondo della contrattazione collettiva, la Relazione precisa che: *“Le stime dei costi dell'Ipes, dell'Azienda di soggiorno e turismo di Bolzano e dell'Azienda di soggiorno, cura e turismo di Merano sono state effettuate dagli stessi tenendo conto*

dell'effettivo (esiguo) organico; l'Azienda di soggiorno e turismo di Bolzano non ha avuto costi nell'anno 2025 e non prevede costi per i seguenti tre anni (comunicazione del 31.03.2026)".

4.2. Per quanto concerne la razionalità e congruità delle stime, anche con riferimento alle metodologie utilizzate, gli uffici della Sezione hanno esaminato i conteggi relativi alle previsioni dell'articolo 9, commi 1 e 2 (contenuti in apposite tabelle trasmesse alla Sezione dal Presidente della Provincia), concernenti le quantificazioni degli oneri connessi con l'ipotesi contrattuale all'esame, tenendo conto dei dati risultanti dalla Relazione illustrativa di accompagnamento all'ipotesi di contratto, nonché dai chiarimenti esposti dall'Agenzia nella richiamata nota chiarificatrice del 3 luglio 2026.

La tabella sottostante espone i costi complessivi derivanti dall'ipotesi di contratto (oneri sociali compresi), posti a carico del bilancio provinciale e finanziati tramite il fondo per la contrattazione di cui all'art. 3, c. 1, della l.p. n. 17/2025 ("Legge di stabilità provinciale per l'anno 2025"), come modificato e sostituito dall'art. 11, c. 1, della l.p. n. 1/2026 ("Variazioni al bilancio di previsione della Provincia autonoma di Bolzano 2026-2028 e altre disposizioni").

Si rileva che l'esercizio 2026 presenta una consistenza di spesa maggiore, poiché nei costi indicati nella sottostante tabella sono ricompresi anche gli importi relativi al 2025 (decorrenza della spesa di cui all'art. 9, commi 1 e 2, dal 1° gennaio 2025).

COSTI COMPLESSIVI POSTI A CARICO DEL BILANCIO PROVINCIALE (in euro)			
Descrizione		costi a regime	
	2026	2027	2028
modifiche all'art. 45 CCI del 2008 relativo al trattamento economico durante il congedo parentale (art. 9)			
Amministrazione provinciale	366.244,63	199.006,80	199.006,80
Azienda sanitaria	1.691.592,66	944.786,94	944.786,94
personale infermieristico e riabilitativo di cui alla q.f. 7ter delle Residenze per Anziani (personale in carico all'Azienda sanitaria)	196.438,53	106.182,99	106.182,99
Comunità comprensoriali enti gestori dei servizi delegati	225.271,13	116.386,49	116.386,49
Comunità comprensoriali (servizi sociali non delegati)	35.702,75	18.570,84	18.570,84
Comuni	219.479,78	113.022,35	113.022,35
Residenze per Anziani	624.296,65	337.457,65	337.457,65
Totale a carico del bilancio provinciale	3.359.026,13	1.835.414,06	1.835.414,06

Fonte dei costi: deliberazione della Giunta provinciale n. 499/2026, Relazione sui costi e sulla compatibilità economica e nota chiarificatrice dell'Agenzia del 3 luglio 2026.

Nella tabella che segue sono esposti, invece, i restanti oneri che conseguono dall'ipotesi di contratto all'esame e che non trovano copertura nel richiamato fondo provinciale per la contrattazione, bensì nei bilanci dei singoli Enti.

COSTI COMPLESSIVI DEL CONTRATTO A CARICO DEGLI ENTI (in euro)			
Descrizione	costi a regime		
modifiche all'art. 45 CCI del 2008 relativo al trattamento economico durante il congedo parentale (art. 9)	2026	2027	2028
IPES	5.184,78	2.592,39	2.592,39
Azienda di Soggiorno e Turismo di Bolzano	0,00	0,00	0,00
Azienda di soggiorno, cura e turismo di Merano	1.360,00	1.360,00	1.360,00
Totale a carico dei bilanci degli enti	6.544,78	3.952,39	3.952,39

Fonte dei costi: deliberazione della Giunta provinciale n. 499/2026, Relazione sui costi e sulla compatibilità economica e Nota chiarificatrice dell'Agenzia del 3 luglio 2026.

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

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

5.1. 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”*.

Per il triennio 2026-2028, l'art. 3, c. 1, della l.p. n. 17/ 2025, così come sostituito e modificato dall'art. 11, c. 1, della l.p. n. 1/2026, prevede che: *“(1) Per la contrattazione collettiva a livello provinciale è autorizzata, a carico del bilancio provinciale 2026-2028, una spesa massima di 175.200.000,00 di euro per l'anno 2026, una spesa massima di 170.560.000,00 di euro per l'anno 2027 e una spesa massima di 195.560.000,00 di euro per l'anno 2028”*.

L'articolo 5, c. 5, della l.p. n. 6/2015 dispone, poi, che il Collegio dei revisori della PAB debba rilasciare un parere motivato sull'ipotesi di contratto collettivo *“attestante la compatibilità economico-finanziaria del contratto collettivo con i vincoli di bilancio”* della Provincia autonoma di Bolzano.

Per l'ipotesi di contratto in esame, il parere favorevole in ordine alla compatibilità dei profili di cui sopra, citato nella delibera di Giunta provinciale n. 499/2026, è stato rilasciato dall'Organo di revisione in data 27 maggio 2026 (verbale n. 24/2026).

Nel ricordato parere, è richiamata l'attestazione del Direttore dell'Ufficio bilancio e programmazione della Provincia del 27 maggio 2026, che riporta la seguente precisazione *"...in relazione agli oneri previsti dal "Secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2025-2027, si può evidenziare quanto segue in merito alla copertura finanziaria a bilancio. Le risorse stanziare sulla base della normativa vigente a copertura degli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva sono recate al comma 1 dell'articolo 3 della LP 17/2025 "Legge provinciale di stabilità 2026" e ammontano a: 175.200.000,00 euro per l'esercizio 2026, 170.560.000,00 euro per l'esercizio 2027, 195.560.000,00 euro per l'esercizio 2028. A fronte di tali autorizzazioni legislative, sono stati disposti corrispettivi fondi a bilancio di pari importo. Ciò è stato fatto sui capitoli del bilancio finanziario gestionale 2026-2028 della Provincia autonoma di Bolzano. Con delibera della Giunta Provinciale n. 202 del 13/03/2026, modificata con delibera della Giunta Provinciale n. 383 del 15/05/2026, è stata autorizzata una spesa massima par a: 3.361.000,00 euro per l'esercizio 2026, 1.837.000,00 euro per l'esercizio 2027, 1.837.000,00 euro per l'esercizio 2028. I maggiori oneri, così come calcolati e rappresentati dalla relazione tecnica (cfr. riepilogo a pagina 25) inviata, risultano pari a: 3.359.026,13 euro per l'esercizio 2026, 1.835.414,06 euro per l'esercizio 2027, 1.835.414,06 euro per l'esercizio 2028. La spesa complessiva per il triennio 2026-2028 è quantificata in 7.029.854,25 euro, comprensiva degli oneri sociali. Tali importi non superano il limite posto dalla legge, nonché gli stanziamenti previsti a bilancio di previsione in nessun esercizio finanziario e risultano, pertanto, compatibili con il vigente bilancio di previsione nonché a livello prospettico".*

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

Risorse e impieghi

	2026	2027	2028
Risorse stanziare con l'art. 3, c. 1, l.p. n. 17/2025, come modificata con l.p. 1/2026	175.200.000,00	170.560.000,00	195.560.000,00
Impieghi previsti dall'ipotesi di contratto collettivo in esame	3.359.026,13	1.835.414,06	1.835.414,06
Risorse residue	171.840.973,87	168.724.585,94	193.724.585,94

Fonte: deliberazione della Giunta provinciale n. 499/2026 e Relazione illustrativa.

Gli impieghi indicati per l'esercizio 2027 e 2028 per l'ipotesi di contratto in esame, rappresentano, altresì, i costi a regime.

Come è stato già evidenziato, la copertura finanziaria degli oneri derivanti dalla presente ipotesi di contratto non direttamente finanziati dal fondo per la contrattazione collettiva, di cui all'art. 3, c. 1,

della l.p. n. 17/2025, secondo quanto previsto dalla delibera di Giunta provinciale n. 383/2026 va assicurata dagli enti interessati, facenti tutti parte del sistema territoriale integrato di competenza della Provincia (Ente vigilante e finanziatore, ai sensi dell'art. 79 dello Statuto di autonomia), mediante *"accantonamento ovvero attraverso gli stanziamenti di spesa nei pertinenti capitoli di bilancio"*.

A tal riguardo, la Relazione evidenzia che l'Ipes e l'Azienda di cura, soggiorno e turismo di Merano hanno confermato, con dichiarazioni del 28.04.2026 (Ipes) e del 15.04.2026 (Azienda di cura, soggiorno e turismo di Merano), che i costi contrattuali a loro carico sono coperti dai rispettivi bilanci preventivi, mentre l'Azienda di soggiorno e turismo di Bolzano non prevede costi (nota del 31 marzo 2026). Le citate attestazioni sono state trasmesse in allegato alla nota del Presidente della Provincia del 3 luglio 2026.

All'esito della disamina delle risorse stanziare con legge e di quelle attestate dai singoli enti, la Sezione rileva che le risorse finanziarie complessivamente previste appaiono coerenti con la quantificazione degli oneri contrattuali.

5.2. Si ricorda, infine, che, 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, il prodotto interno lordo-PIL), da considerarsi alla luce dei più recenti documenti di finanza pubblica.

Si richiama al riguardo, l'ultimo documento di programmazione approvato dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 540 del 3 luglio 2026 (DEFP - Documento di Economia e Finanza provinciale 2027-2029), che evidenzia, per il 2025, come a livello provinciale *"si stima una crescita del PIL dello 0,9%, per il 2026 si stima un aumento del PIL pari all'1,0%. Per il 2027 una prima previsione suggerisce una crescita economica pari all'1,0%"*, nonché, per quanto riguarda il 2026, una stima dell'incremento dei *"consumi delle famiglie dello 0,7%"*.

In disparte le richiamate considerazioni di ordine generale, la Sezione rileva, che nell'ipotesi di contratto all'esame la peculiare disciplina introdotta, comportante spesa (art. 9, commi 1 e 2), afferisce a misure di sostegno della maternità e della paternità, che operano un adeguamento a quelle già previste dalla normativa statale.

Infine, nel rilevare che è già stato sottoscritto, nel 2025, un primo contratto collettivo di intercomparto del triennio 2025-2027 (delibera della Giunta provinciale n. 787/2025), la Sezione ribadisce il principio, di limitare solo *"a peculiari evenienze il ricorso a contratti stralcio"* (cfr., *ex plurimis*, la deliberazione n. 36/2024/SCBOLZ/CCR).