Deliberazione n. 47/2026/SCBOLZ/CCR

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-*bi*s 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 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. Decorsi 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'unita 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 richiamava 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 contrattuale 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	
modifiche all'art. 45 CCI del 2008 relativo al trattamento economico durante il congedo parentale (art. 9)	2026	2027	2028
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 stanziate 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 stanziate a livello provinciale e quelle impiegate, in conseguenza degli oneri derivanti dall'ipotesi del presente contratto.

Risorse e impieghi

	2026	2027	2028
Risorse stanziate 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 stanziate 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).

ÜBERSETZUNG

Beschluss Nr. 47/2026/SCBOLZ/CCR

REPUBLIK ITALIEN
DER RECHNUNGSHOF
KONTROLLSEKTION
FÜR DIE REGION TRENTINO/SÜDTIROL
SITZ BOZEN
in der Sitzung vom 17. Juli 2026
Zusammengesetzt aus den Richtern:

Stefania FUSARO	Präsidentin
Alessandro PALLAORO	Rat
Maria Teresa WIEDENHOFER	Rätin
Stefano NATALE	Rat

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 in geltender Fassung, betreffend Bestimmungen über die Gerichtsbarkeit und die Kontrolle des Rechnungshofes;
nach Einsichtnahme in das Dekret des Präsidenten der Republik vom 31. August 1972, Nr. 670, über die „Genehmigung des Einheitstextes der Verfassungsgesetze betreffend das Sonderstatut der Region Trentino–Südtirol“;
nach Einsichtnahme in das Dekret des Präsidenten der Republik vom 15. Juli 1988, Nr. 305, betreffend die Durchführungsbestimmungen des Sonderstatutes für die Region Trentino-Südtirol für die Errichtung der Kontrollsektionen des Rechnungshofes von Trient und von Bozen und das

ihnen zugeteilte Personal, und insbesondere in Art. 2/*bis* über die *„Zuständigkeiten des Rechnungshofes im Bereich der Tarifverträge betreffend das Personal“;*

nach Einsichtnahme in das gesetzesvertretende Dekret vom 30. März 2001, Nr. 165 über allgemeine Vorschriften betreffend die Regelung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen, und insbesondere in Art. 47;

nach Einsichtnahme in das Gesetz der autonomen Region Trentino-Südtirol/Alto Adige vom 21. September 2005, Nr. 7, betreffend die Neuordnung der öffentlichen Fürsorge- und Wohlfahrtseinrichtungen – öffentliche Betriebe für Pflege und Betreuungsdienste;

nach Einsichtnahme in das Gesetz der autonomen Region Trentino-Südtirol/Alto Adige vom 3. Mai 2018, Nr. 2, betreffend den Kodex der örtlichen Körperschaften der autonomen Region Trentino-Südtirol;

nach Einsichtnahme in das Gesetz der autonomen Provinz Bozen vom 20. März 1991, Nr. 7 betreffend die Ordnung der Bezirksgemeinschaften;

nach Einsichtnahme in das Gesetz der autonomen Provinz Bozen vom 30. April 1991, Nr. 13, betreffend die Neuregelung der Sozialdienste in der Provinz Bozen;

nach Einsichtnahme in das Gesetz der autonomen Provinz Bozen vom 19. Mai 2015, Nr. 6, betreffend die Personalordnung des Landes;

nach Einsichtnahme in den Beschluss der Landesregierung vom 19. Juni 2026, Nr. 499, betreffend *„Ermächtigung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages - Zweiter Teilvertrag zur Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags für den Dreijahreszeitraum 2025 - 2027“*, der mit Schreiben des Landeshauptmannes vom 3. Juli 2026, zusammen mit einer Reihe von Anlagen, zum Zweck der vorgesehenen Bescheinigung übermittelt wurde;

nach Einsichtnahme in sämtliche eingereichte Unterlagen;

nach Einsichtnahme in die Anordnung der Präsidentin Nr. 16/2026, mit der das Kollegium der Kontrollsektion Bozen für den heutigen Tag einberufen wird;

nach Anhörung der berichterstattenden Räte Alessandro Pallaoro und Stefano Natale;

BESCHLIESST

gemäß und für die Wirkungen von Art. 2/*bis* des DPR Nr. 305/1988 eine positive Bescheinigung für den Entwurf des *„Zweiten Teilvertrag zur Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags für den Dreijahreszeitraum 2025 – 2027“*, laut Beschluss der Landesregierung vom 19. Juni 2026, Nr. 499 betreffend die *„Ermächtigung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages - Zweiter Teilvertrag zur Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags für den Dreijahreszeitraum 2025 - 2027“* zu

erteilen, – gemäß den Anmerkungen und Empfehlungen im beigefügten Bescheinigungsbericht, der 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 17. Juli 2026.

DIE BERICHTERSTATTER

Alessandro PALLAORO
(digital gez.)

Stefano NATALE
(digital gez.)

DIE PRÄSIDENTIN

Stefania FUSARO
(digital gez.)

Hinterlegt im Sekretariat am 21.07.2026
DER AMTSLEITER
Aldo PAOLICELLI
(digital gez.)

BESCHEINIGUNGSBERICHT

ENTWURF "ERNEUERUNG DES BEREICHSÜBERGREIFENDEN KOLLEKTIVVERTRAGES FÜR DEN DREIJAHRESZEITRAUM 2025 - 2027" - GENEHMIGT MIT BESCHLUSS DER LANDESREGIERUNG VOM 19. JUNI 2026, NR. 499.

1. Prämissen

1.1. Art. 2/*bis* (betreffend *„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 Art. 11 Abs. 4 Buchst. f) des Gesetzes vom 15. März 1997, Nr. 59 bescheinigen die Kontrollsektionen des Rechnungshofes, die ihren Sitz in Trient und in Bozen haben, dass die Quantifizierung der Kosten für die 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 die genannten 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 Abkommensentwurfs 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"*.

Im erläuternden Bericht zum gesetzesvertretenden Dekret Nr. 113/2023, der von der paritätischen Kommission laut Artikel 107 des Sonderstatuts der Region Trentino-Südtirol ausgearbeitet wurde, wird hervorgehoben, dass die Bestimmung *„an das in den staatlichen Bestimmungen geregelte Modell für das Personal, das in den unmittelbaren Anwendungsbereich des gesetzesvertretenden Dekrets vom 30. März 2001, Nr. 165 fällt"*, anknüpft und, dass die Regelung *„das Gutachten Nr. 2/2023/CONS berücksichtigt, dass von den vereinigten Sektionen des Rechnungshofs in der Sitzung vom 30. Januar 2023, abgegeben wurde"*.

Dies vorausgeschickt, wird bezüglich der spezifischen Durchführungsbestimmung, unter Bezugnahme auf die funktionelle Zuständigkeit dieser Sektion im Bereich der Kollektivverträge, im Zusammenhang mit dem verwaltungsrechtlichen Rahmen, auf Art. 117 Buchst. l) der Verfassung,

geändert durch Verfassungsgesetz Nr. 3/2001 verwiesen, wonach der Staat ausschließliche Gesetzgebungskompetenz im Bereich des Zivilrechts hat.

Es sei zudem daran erinnert, dass gemäß den jüngsten Bestimmungen des Autonomiestatuts, welche im Zuge der Änderungen, die mit Verfassungsgesetz vom 18. Mai 2026, Nr. 2 (in Kraft getreten am 23. Juni 2026) eingeführt wurden, der Bereich betreffend die Ordnung der *„Landesämter und des zugeordneten Personals, einschließlich der Regelung des Arbeitsverhältnisses und der damit verbundenen Kollektivvertragsverhandlungen"*, eine ausschließliche Gesetzgebungsbefugnis der autonomen Provinzen Trient und Bozen ist, welche *„in Übereinstimmung mit der Verfassung und den allgemeinen Grundsätzen der Rechtsordnung der Republik, unter Beachtung der Einschränkungen durch die Rechtsordnung der Europäischen Union und der Einschränkungen aus internationalen Verpflichtungen sowie unter Beachtung der nationalen Interessen, in welchen jenes des Schutzes der örtlichen sprachlichen Minderheiten inbegriffen ist"*- auszuüben ist (vgl. Artt. 4 und 8 des Statuts).

Es wird hinzugefügt, dass die Autonome Provinz Bozen, im Rahmen des erweiterten territorialen Systems, das in die eigene Zuständigkeit fällt, gemäß Art. 79 des Autonomiestatuts, laut Art. 2 Abs. 3 des LG vom 16. November 2017, Nr. 18, *„die Angemessenheit der personellen und strukturellen Ausstattung und der Ressourcen der Gemeinden im Allgemeinen"* garantiert, um eine optimale Ausübung der ihnen übertragenen Befugnisse und Dienste zu ermöglichen, dabei wird auch der zwischengemeindlichen Zusammenarbeit Rechnung getragen (vgl. auch LG vom 14. Februar 1992, Nr. 6, welches im Art. 2 spezifische Bestimmungen im Bereich der Finanzen der örtlichen Körperschaften vorsieht und im Absatz 1 eigene Abkommen für die Gemeindefinanzierung *„zwischen dem Landeshauptmann/der Landeshauptfrau und einer Vertretung der Gemeinden"*, festlegt). Die diesbezügliche Bestimmung verfügt, dass Finanzmittel des Landes den sieben Bezirksgemeinschaften auf Landesebene, für die Ausübung der diesbezüglichen Funktionen, und, für das Gebiet der Landeshauptstadt, über die Gemeinde selbst, an den Betrieb für Sozialdienste Bozen (vgl. insbesondere Art. 9 des LG vom 20. März 1991, Nr. 7, welcher auf den Art. 2 des genannten LG Nr. 6/1992 verweist) sowie an die öffentlichen Betriebe für Pflege- und Betreuungsdienste (vgl. insbesondere Art. 19 des LG vom 30. April 1991, Nr. 13 sowie Art. 50 Abs. 4 der Anlage A zum Beschluss der Landesregierung vom 21. November 2025, Nr. 953), zur Verfügung gestellt werden.

Insbesondere enthält das LG vom 19. Mai 2015, Nr. 6 die Personalordnung des Landes.

Art. 3 des genannten LG Nr. 6/2015 regelt allgemein 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. Art. 4 Abs. 6 der genannten Bestimmung sieht bei der Erneuerung

der Verträge und der Festlegung der Entlohnung vor, dass folgende „*grundsätzliche Aspekte berücksichtigt werden müssen: 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*“.

Unter besonderer Bezugnahme auf die örtlichen Körperschaften der Region, sieht Artikel 171 des Regionalgesetzes vom 3. Mai 2018, Nr. 2 (Kodex der örtlichen Körperschaften der Autonomen Region Trentino-Südtirol) Folgendes vor: „*Die Tarifverhandlungen werden auf Landesebene sowie dezentral durchgeführt und regeln die Festlegung der mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Rechte und Pflichten sowie die Sachgebiete, welche die gewerkschaftlichen Beziehungen betreffen*“.

Zudem werden, gemäß Art. 35 des Regionalgesetzes vom 21. September 2005, Nr. 7, betreffend die Neuordnung der öffentlichen Fürsorge- und Wohlfahrtseinrichtungen, „*die Tarifverhandlungen auf Landesebene durchgeführt; diese erfolgt (...) für die Provinz Bozen im Rahmen des Vertrags betreffend das Personal bzw. die Führungskräfte gemäß bereichsübergreifendem Kollektivvertrag und Bereichskollektivvertrag der Gemeinden, der Bezirksgemeinschaften und der ÖFWE*“.

Was die vom gegenständlichen Vertragsentwurf betroffenen Personenkategorien betrifft, definiert Absatz 2 des Art. 4 des genannten LG Nr. 6/2015, den bereichsübergreifenden Kollektivvertrag als „*Rahmenvertrag für das Personal der Körperschaften*“ (Land und davon abhängige öffentliche Körperschaften oder solche, deren Ordnung gemäß Art. 1 Abs. 1 des genannten Landesgesetzes in die eigene oder übertragene Gesetzgebungsbefugnis fällt).

Zudem wird hervorgehoben, dass die Bestimmungen über die Führungsstruktur des öffentlichen Landessystems und Ordnung der Südtiroler Landesverwaltung im LG vom 21. Juli 2022, Nr. 6 enthalten sind, Gesetz, mit welchem die Führungsstruktur des öffentlichen Landessystems eingeführt wird.

Insbesondere enthält der Bereichsübergreifende Kollektivvertrag für die Führungskräfte für den Dreijahreszeitraum 2020-2022, vom 24. August 2023, in Art. 1 Abs. 2 einen dynamischen Verweis, „*für alles, was in diesem Vertrag nicht anders geregelt ist*“, auf den bereichsübergreifenden Kollektivvertrag betreffend die Allgemeinheit des Personals gemäß Art. 4 Abs. 2 des Landesgesetzes vom 19. Mai 2015, Nr. 6.

Unter besonderer Bezugnahme auf die Führungsstruktur im Gesundheitsbereich wird dann insbesondere daran erinnert, dass gemäß Absatz 1 des einzigen Artikels des Landeskollektivvertrags für das Personal des Verhandlungsbereiches der sanitären Leiter des Landesgesundheitsdienstes vom 6. Dezember 2016, *„ab 1. Juli 2016 dem Personal des Verhandlungsbereiches der sanitären Leiter des Landesgesundheitsdienstes die künftigen allgemeinen Erhöhungen der Entlohnung, welche im bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vorgesehen sind, anerkannt werden*".

In Bezug auf die vorab genannten dynamischen Verweise auf Bereiche, wie jenen der Führungsstruktur, welche sich durch besondere Merkmale auszeichnen, wird die Notwendigkeit aufgezeigt, die Möglichkeit zu überprüfen, die diesbezüglichen Leistungen im Rahmen der jeweiligen Vertragsbereiche zu regeln (vgl. insbesondere im Hinblick auf die sanitären Leiter, zudem die Empfehlung der Prüfstelle des Landes, vom 29. September 2023, und den Beschluss dieser Sektion Nr. 12/2023/SCBOLZ/CCR).

Der Bereich des Lehrpersonals, der Schulführungskräfte und des Inspektionspersonals der Grund-, Mittel und Oberschulen der Provinz bleibt hingegen vom Geltungsbereich des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags ausgeschlossen, *„da es sich um staatliches Personal handelt, dessen Verwaltung an die Landesverwaltung übertragen wurde (Artikel 1 des gesetzesvertretenden Dekrets vom 24. Juli 1996, Nr. 434)*".

1.2. Zudem sind weiters 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 von Bedeutung 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 Sanitätseinheiten, dem Verband der Seniorenwohnheime Südtirols, dem Verkehrsamt Bozen und der Kurverwaltung Meran und den gewerkschaftlichen Organisationen, unterzeichnet am 12. Dezember 1996, sieht die folgenden 6 Verhandlungsbereiche vor: 1. Bereich des Personals der Landesverwaltung; 2. Bereich des Personal der Gemeinden, der Seniorenwohnheime und der Bezirksgemeinschaften; 3. Bereich des Personal des Gesundheitsdienstes; 4. Bereich des Personal des Instituts für den sozialen Wohnbau; 5. Bereich des Personals des Verkehrsamtes Bozen und der Kurverwaltung Meran; 6. Bereich des Lehrpersonals, der Direktoren und Inspektoren der Grund-, Mittel- und Oberschulen. Zudem werden, gemäß Absatz 8 des Artikel 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*".

Für die Kollektivvertragsverhandlungen des Jahres 2026, hat die Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen, mit Beschluss vom 19. Mai 2026, Nr. 1, die Repräsentativität der genannten Gewerkschaften festgestellt und genehmigt.

1.3. Die angeführten gesetzlichen Bestimmungen und Vertragsregelungen, welche die rechtlichen und wirtschaftlichen Aspekte der *„Arbeitsverhältnisse des Personals des Landes und der öffentlichen Körperschaften, die von ihr abhängig sind oder deren Regelungen in die eigene oder übertragene Gesetzgebungszuständigkeit der Provinz fallen"*, betreffen, fügen sich in den Rahmen der staatlichen „Allgemeinen Bestimmungen über die Arbeitsorganisation in öffentlichen Verwaltungen" ein, die im GvD Nr. 165/2001 festgelegt sind.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass gemäß Art. 40 Abs. 3 des GvD Nr. 165/2001 die Laufzeit der Verträge so festgelegt werden muss, dass die Gültigkeit der rechtlichen und wirtschaftlichen Bestimmungen übereinstimmt (siehe auch *ex plurimis*, Beschluss Nr. 46/2025/SCBOLZ/CCR zur Bescheinigung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags für den Dreijahreszeitraum 2022-2024).

Unter Bezugnahme auf die Ausübung der gegenständlichen bescheinigenden Funktion, welche der Rechnungshof innerhalb von fünfzehn Tagen, ab Übermittlung der Vertragsentwürfe durchführt, unbeschadet dessen, wie im Art. 47 Abs. 9 des GvD Nr. 165/2001 festgelegt, gesetzliche Feiertage sowie Samstage von der Berechnung der Fristen ausgenommen sind, - haben die vereinigten Sektionen des Rechnungshofs, im Beschluss Nr. 7/SSRRCO/CCN/22 vom 4. Mai 2022 angemerkt, dass die genannte Zuständigkeit insbesondere Folgendes betrifft: a) Die Glaubwürdigkeit der Quantifizierungen zur Ermittlung des effektiven Ausmaßes der Vertragskosten (direkte und indirekte), unter dem Gesichtspunkt der Rationalität und der Angemessenheit, der für die Schätzungen angewandten Methodik; b) die finanzielle Vereinbarkeit der Ausgaben in Bezug auf ihre Kostendeckung und Tragfähigkeit durch Mittel, welche den Haushalten zugewiesen wurden; c) die wirtschaftliche Vereinbarkeit der Lohnerhöhungen mit den Zielen der öffentlichen Finanzen, die sich aus den wirtschaftlichen und finanziellen Planungsinstrumenten im Bereich der Einkommenspolitik im öffentlichen Dienst ergeben (vgl. zudem, unter besonderer Berücksichtigung der Rechtsordnung der Autonomen Provinz Bozen und der Region Trentino-Südtirol das Gutachten Nr. 2/2023/CONS vom 13. Februar 2023, welches präzisiert, dass es sich um *„eine Kontrolle zur Vorbeugung von Haushaltsungleichgewichten handelt, welche sich negativ auf die Integrität der öffentlichen Finanzen insgesamt auswirken könnten"*).

Der Bezugspunkt für die spezifischen 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. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass im Rahmen der Bescheinigung der Rechnungshof „sich

ausschließlich auf Aspekte zu konzentrieren hat, die sich auf die wirtschaftlich-finanziellen Auswirkungen der Vertragsklauseln beziehen, da die ihm zugewiesene Rolle es nicht erlaubt, die intrinsische Rechtmäßigkeit, der von den Parteien vereinbarten spezifischen Verhandlungsklauseln zu beurteilen, da diese ausschließlich unter die Verantwortung für die Vertragspolitik und deren Verwaltung fallen“ (vgl. Beschluss der vereinigten Sektionen in berichterstattender Funktion Nr. 12/2000/C.L.).

Schließlich erscheint es wichtig, auf den, im Urteil Nr. 89/2023 des Verfassungsgerichtshofs festgelegten Grundsatz hinzuweisen, wonach betont wurde, dass gemäß dem „*für die begrenzten Zwecke von Art. 1 des VG Nr. 1 aus dem Jahre 1948 und Art. 23 des G Nr. 87 aus dem Jahre 1953, die Funktion des Rechnungshofs im Rahmen des Verfahrens zur Bescheinigung der Vereinbarkeit der Kosten von Tarifverträgen der rechtsprechenden Funktion zugeordnet werden kann und deshalb ist, dem Rechnungshof, in diesem Zusammenhang, die Befugnis zuzuerkennen, Fragen hinsichtlich der Verfassungsmäßigkeit, 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*“.

Im Zuge der gegenständlichen Analyse werden nachfolgend erläutert: a) die Programmziele der Verhandlungen (siehe unten Paragraph 2); b) die Inhalte, zusammengefasst, der Vertragsentwürfe (siehe unten Paragraph 3); die Glaubwürdigkeit der quantifizierten Kosten (siehe unten Paragraph 4); die finanzielle und wirtschaftliche Vereinbarkeit der Aufwendungen mit den Planungs- und Haushaltsinstrumenten des Landes (siehe unten Paragraph 5).

2. Programmziele für die Verhandlung

Mit den Beschlüssen der Landesregierung vom 13. März 2026, Nr. 202 und jenem vom 15. Mai 2026, Nr. 383, wurde die „*Festlegung von Programmzielen für den zweiten Teilvertrag auf bereichsübergreifender Ebene für den Dreijahreszeitraum 2025-2027*“ genehmigt.

In diesem Kontext wurde die Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen mit dem genannten Beschluss Nr. 202 beauftragt, die Vertragsverhandlungen für den Dreijahreszeitraum 2025-2027 wieder aufzunehmen, mit dem Ziel, einen Kollektivvertragsentwurf auf Basis der Programmziele, welcher die wörtlich nachfolgend angeführten Punkte beinhaltet, zu unterzeichnen: „*Abfassung einer Rahmenbestimmung zur Umsetzung des Artikels 26, Absatz 2 des Landesgesetzes vom 19. Mai 2015, Nr. 6 (betreffend die Vorauszahlung der wie auch immer benannten Abfertigung, inklusive des Teils der Abfertigung, der zu Lasten des Nationalen Institutes für soziale Fürsorge geht); Änderungen am bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vom 12. Februar 2008, die keine Kosten mit sich bringen in folgenden Bereichen: ordentlichen Urlaub, Schutz und Unterstützung der Mutterschaft und Vaterschaft durch Übernahme günstigerer ausdrückliche staatlicher Bestimmungen, Lohnelemente - Geplante Mehrarbeit; Vorverlegung des Stichtags für die Erfassung der Bevollmächtigungen der Gewerkschaften zur Feststellung*

ihrer Repräsentativität bzw. für die Zuteilung der Sonderurlaube aus Gewerkschaftsgründen und des Stichtags für die Ermittlung der Gesamtzahl an Freistellungen".

Mit dem nachfolgenden Beschluss Nr. 383 wurde die Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen beauftragt bei den Vertragsverhandlungen die folgenden, weiteren Programmziele zu berücksichtigen: *„Änderungen am bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vom 12. Februar 2008 im Bereich des Schutzes und der Unterstützung von Mutterschaft und Vaterschaft, die auch zu Kosten führen können, wobei günstigere staatliche Bestimmungen ausdrücklich übernommen werden müssen;* es wird präzisiert, dass *dem vorgenannten Programmziel steht nicht entgegen, dass das in den derzeit geltenden Verträgen enthaltene Prinzip, wonach staatliche Besserstellungen mit den staatlichen Fristen Anwendung finden, aufrecht bleibt und/oder generell für die Bestimmungen des Schutzes und der Unterstützungen von Mutterschaft und Vaterschaft vorgesehen wird, sofern die Besserstellungen in nachfolgenden bereichsübergreifenden Kollektivverträgen explizit übernommen werden; Vorsehen einer Sonderbestimmung zur Entlohnung im bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vom 12. Februar 2008, die es ermöglicht, die Besonderheiten des Personals des Sonderstellenplans der Berufsfeuerwehr auf Bereichsebene anzuerkennen".*

Das gegenständliche Abkommen ist im Rahmen mit der *„Absichtserklärung"* zu sehen, welche am 15. April 2025 (vom Landeshauptmann, von der zuständigen Landesrätin, vom Präsidenten der Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen und von den Gewerkschaften) unterzeichnet wurde sowie dem *„Bereichsübergreifenden Kollektivvertrag für den Dreijahreszeitraum 2025-2027"*, datiert 28. Oktober 2025 (Beschluss der Landesregierung Nr. 787/2025), welcher eine strukturelle Gehaltsanpassung, im durchschnittlichen Ausmaß von 12,35 Prozent, ab 1. Januar 2025, anerkannt hat (Vertrag, der durch diese Sektion mit Beschluss Nr. 58/2025/SCBOLZ/CCR bescheinigt wurde).

Gemäß Art. 5 Abs. 5 des LG Nr. 6/2015 wird der unterzeichnete Kollektivvertragsentwurf der Landesregierung übermittelt, zusammen mit *„dem 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"*.

3. Der vorliegende Vertragsentwurf

3.1. Mit Schreiben des Südtiroler Landeshauptmannes vom 3. Juli 2026, welches am selben Tag in das Protokoll dieser Sektion unter der Nr. 1039 aufgenommen wurde, wurde zum Zweck der vorgesehenen Bescheinigung, der Beschluss der Landesregierung vom 19. Juni 2026, Nr. 499, betreffend die Genehmigung des beigefügten Entwurfs *„Ermächtigung zur Unterzeichnung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages - Zweiter Teilvertrag zur Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags für den Dreijahreszeitraum 2025 – 2027"*, zusammen mit einer Reihe von Unterlagen und Tabellen übermittelt.

Dem Vertrag wurde der, am 26. Mai 2026, von der Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen abgefasste Bericht, beigefügt.

Vor der Überprüfung des gegenständlichen Vertragsentwurfs ist anzumerken, dass auch nach dem Inkrafttreten des LG vom 14. Oktober 2024, Nr. 8, (mit welchem die internen Kontrollen der Kollektivverträge seitens der Prüfstelle des Landes aufgehoben wurden), die erforderlichen Bewertungen hinsichtlich der Rechtmäßigkeit eines jeden Beschlussantrags, welcher der Landesregierung zur Genehmigung seitens des zuständigen Abteilungsdirektors / der zuständigen Abteilungsdirektorin vorzulegen sind, weiterhin bei dieser Körperschaft selbst verbleiben; der zuständige Abteilungsdirektor / die Abteilungsdirektorin ist verpflichtet, den Sichtvermerk hinsichtlich *„der Rechtmäßigkeit“* gemäß Art. 13 (Fachliche, buchhalterische und verwaltungsmäßige Verantwortung) des LG vom 22. Oktober 1993, Nr. 17, anzubringen.

Im Einzelnen enthält der Beschluss zur Genehmigung des zu prüfenden Vertrags (Nr. 499/2026) folgende Sichtvermerke: zur *„fachlichen Ordnungsmäßigkeit“*, zur *„Rechtmäßigkeit“* und zur *„Übereinstimmung mit der genehmigten Strategie, den vorgesehenen Mitteln und den Angaben des integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans“* den Sichtvermerk des stellvertretenden Direktors des Ressorts Europa, Arbeit und Personal und für die *„buchhalterische Ordnungsmäßigkeit“* den Sichtvermerk der Direktorin des Amtes für Ausgaben des Landes.

In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass anlässlich vorhergehender Bescheinigungen (vgl. Beschluss Nr. 19/2024/SCBOLZ/CCR), der Generalsekretär des Landes dieser Sektion klargestellt hat, dass der Beschluss der Landesregierung von immer derselben Führungskraft *„mehrmals“* (...) unterzeichnet werden kann *„sowohl für die fachliche Ordnungsmäßigkeit, für die Rechtmäßigkeit als auch für die Entsprechung mit den Tätigkeits- und Organisationsplänen und der Performance. Es gehört nämlich zu seinen Befugnissen, im Falle der Abwesenheit oder Verhinderung anderer Führungskräfte die verschiedenen Verantwortungsbereiche zu übernehmen“*.

Es sei zudem hervorgehoben, dass das heutige Verfahren keine impliziten Bewertungen in Bezug auf frühere, nicht bescheinigte Kollektivverträge beinhalten darf, auch wenn sie im gegenständlichen Vertragsentwurf genannt werden, da sie vor Inkrafttreten (31. August 2023) des GvD vom 31. Juli 2023, Nr. 113 (vgl. in diesem Sinne Kontrollsektion Trient, Beschluss Nr. 55/2022/CCLS) erfolgt sind.

3.2. Zusammenfassung der Inhalte des Kollektivvertragsentwurfs

Der vorliegende Vertragsentwurf besteht aus 14 Artikeln. Konkret ist er wie folgt gegliedert: Art. 1) *„Anwendungsbereich“*, Art. 2) *„Dauer und Gültigkeit“*, Art. 3) *„Abfertigung“*, Art. 4) *„Änderungen am Artikel 23 des BÜKVs von 2008 betreffend den ordentlichen Urlaub“*, Art. 5) *„Änderungen am Artikel 39 des BÜKVs von 2008 betreffend Begriffsbestimmungen im Bereich der Mutterschaft und der Vaterschaft“*, Art. 6) *„Änderungen am Artikel 41 des BÜKVs von 2008 zum alternativen oder obligatorischen*

Vaterschaftsurlaub", Art. 7) „*Änderungen am Artikel 42 des BÜKVs von 2008 betreffend die Elternzeit*", Art. 8) „*Änderungen am Artikel 43 des BÜKVs von 2008 betreffend die Inanspruchnahme der Elternzeit*", Art. 9) „*Änderungen am Art. 45 des BÜKVs von 2008 betreffend die Besoldung der Elternzeit*", Art. 10) „*Änderungen am Artikel 50 des BÜKVs von 2008 betreffend den Wartestand für Personal mit Kindern*", Art. 11) „*Änderungen am Artikel 75 des BÜKVs von 2008 betreffend die Lohnelemente*", Art. 12) „*Änderungen am Artikel 76 des BÜKVs von 2008 zur beruflichen Entwicklung*", Art. 13) „*Geplante Mehrarbeit*", Art. 14) „*Aussetzung der Durchführung des Vertrages*".

Nachfolgend werden die besonders relevanten Aspekte hervorgehoben.

Artt. 1 und 2 regeln jeweils den Anwendungsbereich, die Dauer und Gültigkeit des Vertragsentwurfs, der die folgenden fünf Bereiche betrifft: a) Landesverwaltung; b) Gemeinden, Seniorenwohnheime und Bezirksgemeinschaften; c) Landesgesundheitsdienst; d) Institut für den sozialen Wohnbau; e) Verkehrsamt Bozen und Kurverwaltung Meran.

3.2.1. Artikel 3 ändert die Anlage 3 des Art. 2 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 12. Februar 2008, im Hinblick auf die Regelung der Abfertigung und insbesondere hinsichtlich der diesbezüglichen Zahlungsfristen.

Die Bestimmung knüpft an die mit Art. 19 Abs. 1 des LG Nr. 19/2025 (Änderung von Absatz 2 des Art. 26 des LG Nr. 6/2015) eingeführte Regelung an, die folgendermaßen lautet: „*Für das Personal des Landes sowie der vom Land abhängigen Körperschaften und jener, deren Rechtsordnung in die Gesetzgebungsbefugnis des Landes fällt, kann die wie auch immer benannte Abfertigung gemäß den von den Kollektivverträgen vorgesehenen Ausmaß und Modalitäten vorgestreckt werden. Dieser Vorschuss kann, falls das betroffene Personal eine unwiderrufliche Inkassovollmacht ausstellt, zur Gänze oder zum Teil auch den Anteil der Abfertigung beinhalten, der zu Lasten des Nationalen Institutes für soziale Fürsorge geht (...). Mit dem Stabilitätsgesetz von 2026 wurden im Fonds für Kollektivverhandlungen die erforderlichen finanziellen Mittel für die Vorauszahlung der Abfertigungen für das Personal der Landesverwaltung bereitgestellt*".

In diesem Zusammenhang hebt der Beschluss der Landesregierung Nr. 202/2026, betreffend die Programmziele für die Verhandlung, hervor dass, die Umsetzung der genannten gesetzlichen Bestimmung auf Bereichsebene eine „*Rahmenbestimmung*" auf bereichsübergreifender Ebene voraussetzt.

Derselbe Beschluss bestätigt weiters, dass „*da die Komplexität der ausstehenden Themen, laut Absichtserklärung - eine längere Dauer der Verhandlungen vermuten lässt -, die Landesregierung beabsichtigt, die Agentur zuerst mit der Fortführung der Verhandlungen zur Festlegung einer Rahmenbestimmung für die Vorauszahlung der Abfertigung und für eventuelle Änderungen von bestehenden Bestimmungen zu beauftragen, die keine Kosten mit sich bringen und die zu einem schnellen Abschluss der Verhandlungen führen*".

Deshalb präzisiert der Vertragsentwurf, in Absatz 5 des Art. 3, dass die Bestimmungen des genannten Artikels erst mit Inkrafttreten der Detailregelung, auf Bereichsverhandlungsebene Anwendung finden.

Wie folglich aus der Analyse der Vertragsregelung hervorgeht, handelt es sich um eine Bestimmung *„programmatischer"* Natur, aus welcher, wie im Beschluss der Landesregierung Nr. 202/2026 bestätigt, keine derzeitigen Kosten erwachsen.

Das Kollegium hebt hervor, dass die vereinigten Sektionen des Rechnungshofs in ihrer Kontrollfunktion (Beschluss Nr. 19/CONTR/CL/09 vom 25. Mai 2009) die *„finanzielle Neutralität"* der ausschließlich programmatischen Vertragsbestimmungen hervorgehoben haben, da dieselben, um wirksam zu sein und umgesetzt zu werden, einer zusätzlichen Verhandlungsebene bedürfen.

Im Hinblick auf künftige Verhandlungen, welche die Umsetzung der gegenständlichen *„programmatischen"* Bestimmung auf den Weg bringt, hebt die Sektion bereits jetzt hervor, dass neben den üblichen Unterlagen betreffend die Glaubwürdigkeit der Vertragskostendeckung, die Dokumentation hinsichtlich des Verhandlungsverfahrens auf Bereichsebene bezüglich der Regelungen für die Abfertigung *(TFR - trattamento di fine rapporto)* und die Dienstzeitabfindung *(TFS - trattamento di fine servizio)* auch die Ergebnisse der Rückmeldungen der Gespräche mit den staatlichen Behörden, die an der Auszahlung der Abfertigung (TFR) und der Dienstzeitabfindung (TFS) beteiligt sind, zu berücksichtigen sind; insbesondere ist das Ergebnis der Vereinbarungen mit dem INPS von Bedeutung, in Anbetracht der Tatsache, dass die neue Regelung auch den *„Anteil oder einen Teil davon, der dem Nationalen Institutes für soziale Fürsorge zusteht"*, betrifft und sich darauf bezieht.

Im Übrigen gibt es bereits Verhandlungspraktiken und Vereinbarungen/Einvernehmen in diesem Sinne, die von der Landesverwaltung ins Leben gerufen wurden, wie aus dem Beschluss der Landesregierung Nr. 684/2011, betreffend „*Vorstreckung der Abfertigung*" hervorgeht, der sich auf eine „*Vereinbarung aus dem Jahr 2005 zwischen dem INDAP und dem Land*" beruft. Derselbe Beschluss präzisierte zudem, dass die Vorschüsse *„im Ausmaß der im entsprechenden Ausgabenkapitel verfügbaren Mittel erfolgten"*.

Bei der künftigen Anwendung der programmatischen Bestimmung muss besonders auf die unterschiedlichen Auszahlungszeiträume des TFR/TFS geachtet werden, da, wie bekannt, die Zeiträume sich je nach Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterscheiden (vgl. Art. 3 des Gesetzesdekrets Nr. 79/1997, umgewandelt durch das G Nr. 140/1997 sowie Art. 1 Abs. 198 des G Nr. 199/2025).

Was die staatliche Rechtsvorschrift anbelangt, wurde die aktuelle Rechtslage, welche den Aufschub und die Ratenzahlung der Leistungen, deren Betrag bestimmte Schwellenwerte gemäß Art. 1 Abs.

484 des G Nr. 147/2013 überschreitet, vorsieht, Gegenstand einer Prüfung hinsichtlich der Verfassungsmäßigkeit.

Der Verfassungsgerichtshof hat insbesondere mit den Urteilen Nr. 159/2019 und Nr. 130/2023 dem öffentlich Bediensteten das Recht zugesprochen, die Abfertigung zeitnahe zu erhalten - wenngleich die Rechtmäßigkeit des Aufschubs und der Ratenauszahlung des TRF/TRS bestätigt wurde -, insbesondere in Fällen des Ausscheidens aus dem Dienst aufgrund des Erreichens der Altersgrenze, wobei es jedoch im Ermessen des Gesetzgebers liegt, die Fristen und Modalitäten für die Neufestlegung der Regelung zu den Fristen gemäß den dargelegten Grundsätzen festzulegen.

Ein weiterer Beleg der Komplexität der Thematik ist, dass sich der Verfassungsgerichtshof auch in der jüngsten Anordnung vom 12. Februar 2026, Nr. 25, im Rahmen der Prüfung der Einwände hinsichtlich der Verfassungsmäßigkeit von Art. 3 Abs. 2 des GD Nr. 79/1997, umgewandelt in das G. Nr. 140/1997, mit der Angelegenheit befasst hat. Konkret hat der Verfassungsgerichtshof eine Vertagung der Behandlung betreffend die Frage zur Verfassungsmäßigkeit, auf die nächste Verhandlung, am 14. Januar 2027, veranlasst. „(...) *um dem Gesetzgeber die Möglichkeit zu geben, die diesbezüglichen Entscheidungen zu treffen*".

Der Verfassungsgerichtshof hat hervorgehoben, dass am Ende dieser neuen Verhandlung *„geprüft werden kann, ob inzwischen eine Gesetzesnovelle in Kraft getreten ist, welche die Abschaffung der gegenständlichen Verzögerungsmechanismen »im Einklang mit den genannten Schutzanforderungen« vorsieht (Anordnung Nr. 207 vom 2018)*".

Der Verfassungsgerichtshof hat dann Folgendes bestätigt: *„Im vorliegenden Fall, in dem der Schutz der durch die verfassungsrechtliche Garantie einer angemessenen Vergütung geschützten Rechte - da er sich auf die ordnungsgemäße Verwaltung der Finanzströme auswirkt - Entscheidungen betrifft, die grundsätzlich dem Gesetzgeber obliegen, macht es "der »Geist einer loyalen und dialektischen institutionellen Zusammenarbeit« (ebenso Anordnung Nr. 207 von 2018; im gleichen Sinne Anordnung Nr. 97 von 2021 und Anordnung Nr. 132 von 2020) erforderlich, dem Gesetzgeber selbst die Möglichkeit zu geben, die am besten geeigneten Maßnahmen zu ermitteln, um die unaufschiebbare Notwendigkeit eines gesetzgeberischen Eingriffs im Sinne einer „reductio ad legitimitatem", mit der Notwendigkeit in Einklang zu bringen, die zeitliche Verteilung des damit verbundenen erhöhten Kassenbedarfs zu planen*".

Das Rundschreiben Nr. 30 des INPS vom 27. März 2026, hat sich auch zu diesem Thema, betreffend Zahlungsbedingungen und Ratenzahlung der TFS und der TFR für öffentlich Bedienstete, geäußert.

3.2.2. Was die weiteren Artikel des Vertragsentwurfs anbelangt, ersetzt Artikel 4 den Absatz 10 des Artikels 23 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags aus dem Jahr 2008, betreffend den ordentlichen Urlaub, wobei ein Teil im italienischen Wortlaut, welcher als *„überflüssig angesehen"* wurde, gestrichen und eine sprachliche Änderung in der deutschen Formulierung vorgenommen wurde.

Art. 5 ändert die Überschrift des Art. 39 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags von 2008, dahingehend, dass ein Verweis auf die günstigeren staatlichen Bestimmungen eingeführt wird, und ein zweiter Absatz hinzugefügt wird, welcher deren Anwendung mit den entsprechenden dort angegebenen Fälligkeiten, aufgrund eines späteren bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vorsieht, da die günstigeren Behandlungen konkret mit eigenen bereichsübergreifenden Kollektivverträgen eingeführt werden müssen.

Artikel 6 hebt Absatz 7 des Artikels 41 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags von 2008 auf; dieser ist nun, wie von der Verwaltung im erläuternden Bericht präzisiert, durch die Bestimmung gemäß Art. 39 Abs. 2 des genannten Vertrags ersetzt.

Artikel 7 erweitert die Bestimmung von Art. 42 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags von 2008 und analog zu den bereits in Art. 1 Abs. 219 des G Nr. 199/2025 enthaltenen Bestimmungen - den Zeitraum, innerhalb dessen Elternzeit in Anspruch genommen werden kann (Erhöhung von 12 auf 14 Jahre).

Artikel 8 ersetzt Absatz 2 des Art. 43 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags von 2008, wobei eine weitere alternative Möglichkeit zur Inanspruchnahme der Elternzeit, auf Stundenbasis, vorgesehen wird, mit einer stabilen Verkürzung der individuellen Wochenarbeitszeit, um der Verwaltung eine bessere Planung der Dienstleistungen zu ermöglichen. Die Bestimmung gilt ausschließlich für das Lehrpersonal des Landes und dem diesen gleichgestellten Personal und überlässt es den Bereichsvertragsverhandlungen, die Einzelheiten gemäß den im vorliegenden Vertrag festgelegten Modalitäten zu regeln.

Artikel 9 Absatz 1 und 2, knüpft an die staatliche Regelung gemäß Art. 1 Abs. 217 des G Nr. 207/2024 an, die, ab dem 1. Januar 2025, einen dritten Monat bezahlte Elternzeit, in Höhe von 80 Prozent, vorsieht. Zu diesem Zweck wird in Art. 45 Abs. 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags von 2008 der Buchstabe b/*bis*) eingefügt, der diese Regelung auch bereichsübergreifend anerkennt und gleichzeitig den Zeitraum, in dem 30 Prozent des Gehalts gezahlt werden, von sechs auf fünf Monate verkürzt. Die genannten Absätze ziehen zusätzliche Kosten nach sich.

Zusätzlich weitet Absatz 4 in Übereinstimmung mit Art. 7 des gegenständlichen Vertrags, den Zeitraum der Inanspruchnahme der Elternzeit aus, von zwölf auf vierzehn Jahren.

Artikel 10 Absatz 1 ersetzt im Absatz 3 des Art. 50 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags von 2008, das Wort „unterbrochen“ mit „ausgesetzt“, im Falle des Mutterschaftsurlaubs während des Wartestands ohne Bezüge für Personal mit Kindern. Wie im Bericht vermerkt, dient die Änderung dem Zweck *„um etwaige Interpretationszweifel bezüglich der zustehenden Gesamtabschnitte des unbezahlten Wartestandes auszuräumen“*.

Artikel 11 führt die geplante Mehrarbeit in die Liste der Lohnelemente laut Art. 75 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags von 2008 ein.

Artikel 12 ändert Art. 76 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags von 2008 im Bereich der beruflichen Entwicklung ab, wodurch künftig, mittels Bereichsvertrag, die Anerkennung von konventionellem Dienstalter für das Personal der Berufsfeuerwehr ermöglicht wird.

Die Bestimmung – die keine unmittelbaren Ausgaben mit sich bringt – schafft nach Ansicht der Verwaltung einen einheitlichen Rahmen im Bereich der Entlohnung, auch um die Mobilität zwischen den Körperschaften zu erleichtern und *„gewährleistet einerseits, dass der allgemeine Rahmen der Lohnstruktur laut BÜKV aufrechterhalten bleibt, andererseits schafft sie einen größeren Spielraum bei den Vertragsverhandlungen auf Bereichsebene"*. Der Bericht geht in diesem Zusammenhang ausführlich auf die entsprechenden Gründe ein, unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Berufsprofile (unveränderte Entlohnung seit 1997, deutlicher Anstieg des erforderlichen Aufwands; Zunahme der Anzahl und Vielfalt der Maßnahmen; gesellschaftspolitische Entwicklungen der letzten Jahre; Notwendigkeit, die Attraktivität des Berufs zu steigern, um die Kontinuität der Dienstleistungen zu gewährleisten; Festlegung einer Höchstgrenze für die Erhöhung der Feuerwehrdienstzulage).

Artikel 13 führt einen neuen Artikel, 90*/bis,* in den bereichsübergreifenden Kollektivvertrag von 2008 ein, der eine Rahmenregelung beinhaltet, welche keine Kosten verursacht und auf spätere Verhandlungen auf Bereichsebene zum Thema geplante Mehrarbeit (Arbeitsleistungen, die über die Vollzeitarbeitszeit hinausgehen, auf freiwilliger Basis erbracht und schriftlich für einen Zeitraum von höchstens einem Jahr vereinbart werden, mit der Möglichkeit der Verlängerung, deren Vergütung bis zu vier Prozent des monatlichen Anfangsgehalts der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene betragen kann) verweist.

Zuletzt enthält Art. 14, im Einklang mit Art. 48 Abs. 3 des GvD Nr. 165/2001, die erforderliche Aussetzungsbestimmung hinsichtlich der teilweisen oder vollständigen Durchführung des Vertrags, im Falle von festgestellter Überschreitung der Ausgabengrenzen.

4. Glaubwürdigkeit der quantifizierten Kosten

4.1. Es wird erneut darauf verwiesen, dass sich die Systeme zu Personalerfassung aller öffentlichen Körperschaften im Hinblick auf die Wahrung des Grundsatzes der Koordinierung der öffentlichen Finanzen auf geeignete datenbankgestützte Instrumente stützen sollten (vgl. in erster Linie, aus Gründen der Einheitlichkeit, das vom MWF verwaltete Sistema Conoscitivo del Personale Dipendente delle Amministrazioni pubbliche - SICO), die strukturell umgesetzt werden (vgl. Beschluss dieser Sektion Nr. 36/2024/CCR).

Generell erinnert das Kollegium auch daran, dass für die Phasen der vorausgehenden Ressourcenplanung und der anschließenden Vertragsverhandlungen, die Daten zu den von den Verhandlungen betroffenen Personal (das von den Körperschaften stets genau zu bezeichnen ist)

von grundlegender Bedeutung sind, so wie jene Daten, welche die „*Lohnsumme*“ betreffen (bestehend aus allen als Grund- und Zusatzvergütung anerkannten Vergütungsbestandteilen) und die Daten über die „*durchschnittliche Pro-Kopf-Vergütung*“.

Für den gegenständlichen Vertrag haben die Verwaltungen die Daten, betreffend das Personal welches Gegenstand der Kollektivverhandlungen ist, aus folgenden Quellen herangezogen: „*Software für die Personalverwaltung SAP HCM*“ (Landesverwaltung); „*Programm ‚IPV‘*“ (Südtiroler Sanitätsbetrieb); „*Personalprogramm GPS*“ (Gemeinden, Bezirksgemeinschaften); „*Datenbank der Personalverwaltungssoftware*“ (Institut für den sozialen Wohnbau); „*Software für Anwesenheitserfassung und Buchhaltung*“ (Verkehrsamt Bozen und Kurverwaltung Meran) sowie direkt in den Einrichtungen (Seniorenwohnheimen). In diesem Zusammenhang präzisiert der erläuternde Bericht, dass die Daten, welche das Personal des gegenständlichen Kollektivvertrags betreffen, aus den genannten Datenbanken stammen, da „*die Organisation der Körperschaften sowie das Einstufungssystem des bediensteten Personals auf Landesebene Schwierigkeiten bei der Nutzung der SICO-Datenbank verursachen. Dieselbe Problematik besteht bei der Erstellung und Verwaltung des staatlich vorgesehenen Jahresberichtes zur Personalstruktur*“.

Neben den bereits erwähnten Ausführungen zu den verwendeten Daten, bestätigt der erläuternde Bericht zudem, dass die nachfolgend aufgelisteten Bestimmungen: Art. 3 (Abfertigung), Art. 4 (Änderungen am Artikel 23 des BÜKVs von 2008 betreffend den ordentlichen Urlaub), Art. 5 (Änderungen am Artikel 39 des BÜKVs von 2008 betreffend Begriffsbestimmungen im Bereich der Mutterschaft und der Vaterschaft), Art. 6 (Änderungen am Artikel 41 des BÜKVs von 2008 zum alternativen oder obligatorischen Vaterschaftsurlaub), Art. 7 (Änderungen am Artikeln 42 des BÜKVs von 2008 betreffend die Elternzeit), Art. 8 (Änderungen am Artikel 43 des BÜKVs von 2008 betreffend die Inanspruchnahme der Elternzeit), Art. 9 Absätze 3 und 4 (Änderungen am Art. 45 des BÜKVs von 2008 betreffend die Besoldung der Elternzeit), Art. 10 (Änderungen am Artikel 50 des BÜKVs von 2008 betreffend den Wartestand für Personal mit Kindern), Art. 11 (Änderungen am Artikel 75 des BÜKVs von 2008 betreffend die Lohnelemente), Art. 12 (Änderungen am Artikel 76 des BÜKVs von 2008 zur beruflichen Entwicklung), Art. 13 (Geplante Mehrarbeit), keine zusätzlichen Kosten verursachen, da - wie vorab hervorgehoben - Art. 3 eine programmatische Bestimmung ist, und die übrigen Vertragsbestimmungen auf Bereichsebene noch weiter verhandelt werden müssen (Art. 8, 12, 13) d. h., sie beschränken sich darauf, frühere Vertragsbestimmungen zu ändern und/oder aufzuheben (Art. 4, 5, 6, 7, 9 Abs. 3 und 4, 10, 11).

Was die Quantifizierung der Kosten anbelangt, welche aus Art. 9 (Absätze 1 und 2) herrühren, ist, was den ausgabenbezogenen Teil betrifft, vorauszuschicken, dass der Bericht in Bezug auf die Schätzung der Sozialabgaben hervorhebt, dass „*es keinen einheitlichen Prozentsatz für alle Berufsbilder gibt* und, dass „*der Prozentsatz je nach Berufsbild variiert und von verschiedenen Faktoren bedingt sein*

kann, z. B. von der fakultativen Einschreibung im Laborfonds, von der Höhe des Inail Beitrages, von der Anzahl der befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnisse".

Daher wurden diese Kosten von der Verwaltung mit einem durchschnittlichen Prozentsatz von 36 geschätzt.

Unter Bezugnahme auf die Schätzung der Beträge haben die Körperschaften (Landesverwaltung, Südtiroler Sanitätsbetrieb, Gemeinde, Seniorenwohnheime und Bezirksgemeinschaften), welche durch den Fonds für Kollektivvertragsverhandlungen finanziert werden, wie im erläuternden Bericht und im „*Klarstellungsschreiben*" der Agentur vom 3. Juli 2026, das dem Übermittlungsschreiben des Landeshauptmanns beigefügt ist, die tatsächlichen Mehrausgaben für das Jahr 2025 auf Grundlage der effektiv getätigten Ausgaben für den dritten Monat der Elternzeit berechnet, welcher zu 30 Prozent an die Mitarbeiter der jeweiligen Struktur vergütet wird, (Landesverwaltung Anzahl 96, Sanitätsbetrieb Anzahl 508, Gemeinden Anzahl 60, Bezirksgemeinschaft Anzahl 7, Trägerorganisationen der delegierten Sozialdienste Anzahl 61 und Seniorenwohnheime Anzahl 210).

Die Verwaltung hat bestätigt, bei der Quantifizierung der Kosten für die Jahre 2026-2028 einen vorsichtigen Ansatz gewählt zu haben, indem die „*rechtliche und wirtschaftliche Situation eines jeden Bediensteten im Jahr 2025, für den theoretisch höchstmöglichen Zeitraum von 30 Tagen, herangezogen wurde*". In dem genannten Schreiben der Agentur, betreffend die Klarstellung, wird präzisiert, dass „*die herangezogene Vorgehensweise, wenngleich sie sich je nach Größenordnung der einzelnen Körperschaft, in der Anwendung unterscheidet, auf jeden Fall auf Daten effektiver Bezüge und auf die einheitliche Anwendung des Vorsichtsprinzips bei der Quantifizierung künftiger Aufwendungen basiert. Diese stellt somit eine glaubwürdige, einheitliche und vorsichtige Schätzung der Aufwendungen für die Jahre 2026, 2027 und 2028 sicher*".

Unter Bezugnahme auf die Schätzung der Kosten der Körperschaften, welche nicht über den Fonds für Kollektivvertragsverhandlungen finanziert werden, präzisiert der Bericht Folgendes: „*Die Kostenschätzungen des Wobi, des Verkehrsamtes Bozen und der Kurverwaltung Meran wurden von denselben, in Berücksichtigung des tatsächlichen (geringen) Personalbestandes erstellt; das Verkehrsamt von Bozen hatte keine Kosten im Jahr 2025 und geht in den nachfolgenden drei Jahren von keinen Kosten aus (Mitteilung vom 31.03.2026).*

4.2. Was die Plausibilität und die Angemessenheit der Schätzungen anbelangt, auch im Zusammenhang mit den angewandten Vorgangsweisen, haben die Ämter der Sektion die Berechnungen zu den jeweiligen Prognosen betreffend Artikel 9 Absatz 1 und 2 (die in entsprechenden Tabellen enthalten sind, die der Sektion seitens des Landeshauptmannes übermittelt wurden), betreffend die Quantifizierung der Aufwendungen, welche mit dem gegenständlichen Vertragsentwurf in Verbindung stehen, unter Berücksichtigung der Daten, welche

aus dem erläuternden Bericht resultieren, der dem Vertragsentwurf beigefügt ist sowie die aus den Klarstellungen hervorgehen, welche von der Agentur im genannten Schreiben vom 3. Juli2026 dargelegt wurden, überprüft.

Die nachfolgend angeführte Tabelle zeigt die Gesamtkosten des Vertragsentwurfs (Sozialabgaben inbegriffen) auf, welche zu Lasten des Landeshaushalts gehen und durch den Fonds für die Vertragsverhandlungen, gemäß Art. 3 Abs. 1 des LG Nr. 17/2025 („Landesstabilitätsgesetz für das Jahr 2025"), wie geändert und ersetzt durch Art. 11 Abs. 1 des LG Nr. 1/2026 („Änderungen zum Haushaltsvoranschlag der Autonomen Provinz Bozen 2026-2028 und andere Bestimmungen") finanziert werden.

Es wird aufgezeigt, dass das Jahr 2026 einen höheren Mehraufwand aufweist, da in den in der nachstehenden Tabelle aufgeführten Kosten, auch die Beträge, bezogen auf das Jahr 2025, enthalten sind (die in Art. 9 Abs. 1 und 2 genannten Ausgaben gelten ab dem 1. Januar 2025).

GESAMTKOSTEN ZULASTEN DES LANDESHAUSHALTES (in Euro)			
Beschreibung		Folgekosten	
Änderungen am Art. 45 des BÜKVs von 2008 betreffend die Besoldung der Elternzeit (Art. 9)	2026	2027	2028
Südtiroler Landesverwaltung	366.244,63	199.006,80	199.006,80
Sanitätsbetrieb	1.691.592,66	944.786,94	944.786,94
Krankenpflege- und Rehapersonal Funktionsebene 7ter der Seniorenwohnheime (Personal das dem Sanitätsbetrieb unterstellt ist)	196.438,53	106.182,99	106.182,99
Bezirksgemeinschaften Trägerorganisationen der delegierten Sozialdienste	225.271,13	116.386,49	116.386,49
Bezirksgemeinschaften (nicht delegierte Sozialdienste)	35.702,75	18.570,84	18.570,84
Gemeinden	219.479,78	113.022,35	113.022,35
Seniorenwohnheime	624.296,65	337.457,65	337.457,65
Summe zulasten des Landeshaushaltes	3.359.026,13	1.835.414,06	1.835.414,06

Quelle der Kosten: Beschluss der Landesregierung Nr. 499/2026, Bericht über die Ausgaben und die Wirtschaftlichkeit des Kollektivvertrags und Schreiben Klarstellungen der Agentur vom 3. Juli 2026.

In der folgenden Tabelle sind hingegen die übrigen Kosten aufgeführt, die sich aus dem zu prüfenden Vertragsentwurf ergeben und nicht durch den genannten Landesfonds für Verhandlungen, sondern durch die Haushalte der einzelnen Körperschaften gedeckt werden.

GESAMTKOSTEN DES VERTRAGES ZULASTEN DER KÖRPERSCHAFTEN (in Euro)			
Beschreibung		Folgekosten	
Änderungen am Art. 45 des BÜKVs von 2008 betreffend die Besoldung der Elternzeit (Art. 9)	2026	2027	2028
WOBI	5.184,78	2.592,39	2.592,39
Verkehrsamt Bozen	0,00	0,00	0,00
Kurverwaltung Meran	1.360,00	1.360,00	1.360,00
Summe zulasten der Haushalte der Körperschaften	**6.544,78**	**3.952,39**	**3.952,39**

Quelle der Kosten: Beschluss der Landesregierung Nr. 499/2026, Bericht über die Ausgaben und die Wirtschaftlichkeit des Kollektivvertrags und Klarstellungsschreiben der Agentur vom 3. Juli 2026.

Abschließend stellt die Sektion in Bezug auf die Quantifizierung der Vertragskosten fest, dass der erläuternde Bericht, zusammen mit den übermittelten Unterlagen, insgesamt mit ausreichender Klarheit die Methodik, die zur Quantifizierung der mit dem gegenständlichen Vertrag verbundenen Kosten angewandt wurde, erläutert.

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

5.1. 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, welche die für jedes einzelne Jahr festgelegten Grenzen überschreiten. (2) Die zu Lasten des ersten Haushaltjahres genehmigte Ausgabe wird, im Rahmen der gemäß Absatz 1 festgelegten Höchstgrenze, 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 behebt 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“.*

Für den Dreijahreszeitraum 2026-2028 sieht Art. 3 Abs. 1 des LG Nr. 17/2025, wie durch Art. 11 Abs. 1 des LG Nr. 1/2026 ersetzt und geändert vor, dass: „1) *Für die Kollektivvertragsverhandlungen auf Landesebene wird zu Lasten des Landeshaushaltes 2026-2028 die Höchstausgabe von 175.200.000,00 Euro für das Jahr 2026, die Höchstausgabe von 170.560.000,00 Euro für das Jahr 2027 und die Höchstausgabe von 195.560.000,00 Euro für das Jahr 2028 genehmigt*“.

Art. 5 Abs. 5 des LG Nr. 6/2015 sieht zudem vor, dass das Kollegium der Rechnungsprüfer der APB ein begründetes Gutachten zum Kollektivvertragsentwurfs der Autonomen Provinz Bozen abgeben muss, „*in dem die wirtschaftlich-finanzielle Vereinbarkeit des Kollektivvertrags mit den Haushaltsvorgaben bestätigt wird*“.

Für den gegenständlichen Vertragsentwurf wurde das befürwortende Gutachten hinsichtlich der Vereinbarkeit mit den vorab genannten Aspekten, welches im Beschluss der Landesregierung Nr.

499/2026 genannt wird, am 27. Mai 2026, vom Kontrollorgan (Niederschrift Nr. 24/2026) ausgestellt.

Im genannten Gutachten wird auf die Bestätigung des Direktors des Amtes für Haushalt und Programmierung des Landes vom 27. Mai 2026 verwiesen, welche die folgende Präzisierung enthält: *„...Im Zusammenhang mit den im »Zweiten Teilvertrag zur Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags für den Dreijahreszeitraum 2025–2027« vorgesehenen Aufwendungen lässt sich hinsichtlich der finanziellen Deckung im Haushalt Folgendes hervorheben: Die auf der Grundlage der geltenden Rechtsvorschriften zur Deckung der Kosten aus Kollektivverhandlungen bereitgestellten Mittel sind in Absatz 1 des Artikels 3 des LG Nr. 17/2025 „Landesstabilitätsgesetz für 2026" aufgeführt und belaufen sich auf: 175.200.000,00 Euro für das Jahr 2026, 170.560.000,00 Euro für das Jahr 2027, 195.560.000,00 Euro für das Jahr 2028. Angesichts dieser gesetzlichen Vorgaben wurden entsprechende Mittel in gleicher Höhe im Haushalt bereitgestellt. Dies erfolgte in den Ausgabenkapiteln des Verwaltungshaushalts des Landes 2026-2028. Mit Beschluss der Landesregierung vom 13.03.2026 Nr. 202, später durch Beschluss der Landesregierung vom 15.05.2026, Nr. 383 abgeändert, wurde von letztgenanntem eine maximale Ausgabe in Höhe von 3.361.000,00 Euro für das Jahr 2026, 1.837.000,00 Euro für das Jahr 2027, 1.837.000,00 Euro für das Jahr 2028, genehmigt. Die Mehrkosten, wie im übermittelten technischen Bericht berechnet und dargelegt (vgl. Zusammenfassung auf Seite 25), belaufen sich auf: 3.359.026,13 Euro für das Jahr 2026, 1.835.414,06 Euro für das Jahr 2027, 1.835.414,06 Euro für das Jahr 2028. Die Gesamtausgabe für den Dreijahreszeitraum 2026-2028, wird auf 7.029.854,25 Euro beziffert, einschließlich Sozialabgaben. Diese Beträge überschreiten weder die gesetzlich festgelegte Obergrenze noch die im Haushaltsvoranschlag vorgesehenen Bereitstellungen in keinem Haushaltsjahr und sind daher mit dem geltenden Haushaltsvoranschlag sowie auf zukünftiger Ebene vereinbar".*

Um die Vereinbarkeit des gegenständlichen Vertragsentwurfes unter dem Gesichtspunkt des finanziellen Aspektes zu überprüfen, werden in der folgenden Tabelle, die auf Landesebene bereitgestellten Gesamtmittel mit jenen Mitteln verglichen, die eingesetzt werden, um den, sich aus dem gegenständlichen Vertragsentwurf ergebenden Verpflichtungen, gerecht zu werden.

Mittel und Verwendung

	2026	2027	2028
Mit Art. 3, Abs. 1, L.G. Nr. 17/2025, wie von L.G. 1/2026 abgeändert, vorgesehene Mittel	175.200.000,00	170.560.000,00	195.560.000,00
Mittelverwendung wie vom geprüften Kollektivvertragsentwurf vorgesehen	3.359.026,13	1.835.414,06	1.835.414,06
verbleibende Mittel	171.840.973,87	168.724.585,94	193.724.585,94

Quelle: Beschluss der Landesregierung Nr. 499/2026 und erläuternder Bericht.

Die für das Haushaltsjahr 2027 und 2028 angegebenen Verwendungen für den Vertragsentwurf stellen auch die Folgekosten dar.

Wie bereits hervorgehoben wurde, wird die finanzielle Deckung der Lasten, die sich aus diesem Vertragsentwurf ergeben und nicht direkt aus dem Fonds für Kollektivvertragsverhandlungen gemäß Art. 3 Abs. 1 des LG Nr. 17/2025 finanziert werden, gemäß den Bestimmungen des Beschlusses der Landesregierung Nr. 383/2026 von den betroffenen Körperschaften, die alle Teil des integrierten territorialen Systems der Provinz (Aufsichts- und Finanzierungskörperschaft gemäß Art. 79 des Autonomiestatuts) sind, durch „*Rückstellungen oder durch Bereitstellungen in den entsprechenden Ausgabenkapiteln des Haushalts*" sichergestellt.

In diesem Zusammenhang hebt der Bericht hervor, dass das WOBI und die Kurverwaltung Meran mit Erklärungen vom 28.04.2026 (WOBI) und vom 15.04.2026 (Kurverwaltung Meran) bestätigt haben, dass die zu ihren Lasten gehenden Vertragskosten jeweils durch die jeweiligen Haushaltsvoranschläge gedeckt sind, während das Verkehrsamt Bozen keine Kosten vorsieht (Schreiben vom 31. März 2026). Die genannten Nachweise wurden als Anlage zum Schreiben des Landeshauptmannes der Provinz vom 3. Juli 2026 übermittelt.

Nach Prüfung der gesetzlich bereitgestellten Mittel und der von den einzelnen Körperschaften ausgewiesenen Mitteln stellt die Sektion fest, dass die insgesamt vorgesehenen Finanzmittel mit der Quantifizierung der vertraglichen Kosten im Einklang stehen.

5.2. Schließlich wird daran erinnert, dass im Allgemeinen, hinsichtlich der Bewertung der wirtschaftlichen Vereinbarkeit mit den Planungs- und Haushaltsinstrumenten, diese in der Regel auf einem Vergleich zwischen der Lohndynamik der in den einzelnen Vertragsentwürfen vorgesehenen vertraglichen Erhöhungen und den wichtigsten Aggregaten der öffentlichen Finanzen basiert (als Beispiel seien hier genannt: Die Entwicklung der Verbraucherpreisindizes, das Bruttoinlandsprodukt -BIP), die im Rahmen der aktuellsten Dokumente zu den öffentlichen Finanzen zu betrachten sind.

Diesbezüglich wird auf das jüngste Planungsdokument (WFDL - Wirtschafts- und Finanzdokument des Landes 2027-2029), von der Landesregierung mit Beschluss vom 3. Juli 2026, Nr. 540 genehmigt, verwiesen, das aufzeigt, dass für das Jahr 2025, auf Landesebene *„ein BIP-Wachstum von 0,9 % prognostiziert wird, für das Jahr 2026 hingegen ein Anstieg des BIP um 1,0 %. Für das Jahr 2027 geht eine erste Prognose von einem Wachstum von 1,0 %"* aus, und was das Jahr 2026 anbelangt, wird ein Anstieg *„der Ausgaben für den Endverbrauch der privaten Haushalte um 0,7 %"* geschätzt.

Abgesehen von den vorab genannten allgemeinen Überlegungen, hebt die Sektion hervor, dass im gegenständlichen Vertragsentwurf die eingeführte spezifische Regelung, die mit Ausgaben verbunden ist (Art. 9 Abs. 1 und 2), Maßnahmen zur Unterstützung von Mutterschaft und Vaterschaft betrifft, die eine Anpassung an die bereits in den staatlichen Rechtsvorschriften vorgesehenen Maßnahmen darstellen.

Zuletzt wird, unter Verweis darauf, dass bereits im Jahr 2025 ein erster bereichsübergreifender Kollektivvertrag für den Dreijahreszeitraum 2025-2027 unterzeichnet worden war (Beschluss der Landesregierung Nr. 787/2025), von der Sektion der Grundsatz unterstrichen, nur „*unter bestimmten Voraussetzungen auf Teilverträge zurückzugreifen*“ (vgl. *ex plurimis* Beschluss Nr. 36/2024/SCBOLZ/CCR).

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