Deliberazione n. 49/2026/SCBOLZ/CCR

REPUBBLICA ITALIANA

LA CORTE DEI CONTI

SEZIONE REGIONALE DI CONTROLLO

PER IL TRENTINO-ALTO ADIGE/SÜDTIROL

SEDE DI BOLZANO

nell'Adunanza del 3 agosto 2026

composta dai Magistrati:

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

VISTO l'art. 100, comma 2, della Costituzione;
VISTO il Testo Unico delle leggi sulla Corte dei conti, approvato con R.D. 12 luglio 1934, n. 1214;
VISTA la legge 14 gennaio 1994, n. 20, recante disposizioni in materia di 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";
VISTA la legge costituzionale 18 maggio 2026 n. 2, che ha introdotto modifiche allo Statuto di autonomia;
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 Provincia autonoma di Bolzano 19 maggio 2015, n. 6, recante ordinamento del personale della Provincia;

VISTA la deliberazione della Giunta provinciale n. 498 del 19 giugno 2026, recante "*Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto di comparto del personale dell'Amministrazione provinciale relativo al personale del sistema dell'istruzione e della formazione*", trasmessa, unitamente ad una serie di allegati, al fine della prevista certificazione, con nota del Presidente della Provincia Autonoma di Bolzano del 17 luglio 2026;
VISTI tutti i documenti agli atti;
VISTA l'ordinanza presidenziale n. 18/2026, che convoca il Collegio della Sezione di controllo di Bolzano per il giorno 3 agosto 2026;
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 "*Contratto di comparto del personale dell'Amministrazione provinciale relativo al personale del sistema dell'istruzione e della formazione*"- di cui alla deliberazione della Giunta provinciale n. 498 del 19 giugno 2026, recante "*Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto di comparto del personale dell'Amministrazione provinciale relativo al personale del sistema dell'istruzione e della formazione*" - 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 3 agosto 2026.

I RELATORI

Alessandro PALLAORO
f.to digitalmente

Stefano NATALE
f.to digitalmente

IL PRESIDENTE

Stefania FUSARO
f.to digitalmente

Depositata in segreteria 05.08.2026
IL DIRIGENTE
Aldo PAOLICELLI
f.to digitalmente

RAPPORTO DI CERTIFICAZIONE

IPOTESI DI "CONTRATTO DI COMPARTO DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE RELATIVO AL PERSONALE DEL SISTEMA DELL'ISTRUZIONE E FORMAZIONE" - APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE N. 498 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).

In particolare, la l.p. 19 maggio 2015, n. 6, contiene l'ordinamento del personale della Provincia.

L'art. 3 della ricordata l.p. n. 6/2015 disciplina, in generale, il rapporto di lavoro del personale della Provincia, degli enti pubblici da essa dipendenti o il cui ordinamento rientra nella competenza legislativa propria o delegata della Provincia medesima; l'art. 4 concerne i relativi contratti collettivi; gli artt. 5, 6 e 7 regolamentano il procedimento di contrattazione collettiva e l'interpretazione autentica dei contratti. L'art. 4, c. 6, della richiamata normativa provinciale dispone che in sede di rinnovo dei contratti e di determinazione del trattamento economico "*costituiscono punti salienti della contrattazione: a) la salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro nonché delle norme fondamentali delle riforme economico-sociali; b) l'orario di lavoro, tenendo conto del principio di promozione della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti realizzata attraverso la modalità del lavoro agile e del lavoro a tempo parziale, anche con modalità pluriennali; c) il requisito del bilinguismo o del trilinguismo; d) un maggiore e più trasparente collegamento del trattamento economico alla produttività individuale e di gruppo; e) la garanzia di un trattamento economico uniforme del personale degli enti di cui all'articolo 1, nei limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva intercompartimentale*".

1.2. Sono, altresì, di rilievo le disposizioni previste nel contratto collettivo sottoscritto in data 13 aprile 1999 per quanto attiene alla disciplina della rappresentatività sindacale nella contrattazione compartimentale ed intercompartimentale, nonché nella deliberazione della Giunta della Provincia autonoma di Bolzano n. 3288 del 13 agosto 1999. Quest'ultima deliberazione, sulla base dell'accordo quadro, sottoscritto il 12 dicembre 1996 - concernente le relazioni tra la Provincia, il Consorzio dei comuni, le aziende speciali delle unità sanitarie locali, la Associazione per le case di riposo, le Aziende di cura e soggiorno delle città di Bolzano e Merano e le organizzazioni sindacali - prevede i seguenti 6 Comparti di contrattazione: 1. Comparto del personale dell'Amministrazione provinciale; 2. Comparto del personale dei comuni, delle case di riposo per anziani e delle comunità comprensoriali; 3. Comparto del personale del Servizio sanitario; 4. Comparto del personale dell'Istituto per l'edilizia sociale; 5. Comparto del personale delle Aziende di soggiorno e turismo di

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

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, riguardante gli aspetti giuridici ed economici relativamente ai "*rapporti di lavoro del personale della Provincia di Bolzano e degli enti pubblici da essa dipendenti o il cui ordinamento rientra nella competenza legislativa propria o delegata della Provincia*", si colloca nel contesto delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 165/2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni".

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 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); c) l'attendibilità dei costi quantificati (*infra* paragrafo 4); d) 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 la deliberazione n. 223 del 20 marzo 2026 la Giunta provinciale ha approvato la "*Definizione di obiettivi programmatici per la contrattazione collettiva per il personale del sistema dell'istruzione e della formazione*". In tale cornice, l'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali è stata incaricata di siglare, nell'ambito delle trattative per il triennio 2025-2027, due ipotesi di contratto collettivo, rispettivamente per il personale docente delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado a carattere statale, nonché per il personale provinciale operante nel sistema della formazione e dell'istruzione sulla base dei seguenti obiettivi programmatici: "*aumento salariale strutturale effettivo, che entrerà in vigore non prima del 01.01.2026 per i seguenti profili: personale docente provinciale, Educatore/trice professionale, Educatore/trice sociale della scuola, Collaboratore/trice all'integrazione, Insegnante di scuola per l'infanzia, Collaboratore/trice pedagogico/a della scuola per l'infanzia, personale docente e educativo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado; avvicinamento della retribuzione complessiva nel settore scolastico secondo il principio «stesso compenso per prestazioni equivalenti»; possibile anticipazione della data di rilevazione dei dati sulla rappresentatività sindacale e dei distacchi sindacali*".

La citata deliberazione n. 223/2026 evidenzia, poi, nelle premesse, che le disposizioni contrattuali sono conseguenti al programma di governo per la legislatura 2023-2028, nonché alla "*Lettera di intenti*", sottoscritta in data 17 ottobre 2025, dal Presidente della Provincia, dagli Assessori competenti in materia di istruzione, dall'Assessora al Personale, dal Presidente dell'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali. Con tale documento è stato confermato l'impegno della Giunta provinciale di destinare complessivamente 330 milioni di euro per il triennio del bilancio 2026-2028 "*alla valorizzazione complessiva, al riconoscimento economico e professionale del personale del sistema*

dell'istruzione e della formazione, anche al fine di tenere conto della crescente complessità, nonché delle sfide e degli oneri ad essa connessi nello svolgimento dell'attività pedagogica nei diversi ambiti del settore educativo".

Il contratto all'esame fa seguito ai seguenti contratti collettivi: "*contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2025 – 2027*" (cfr. del. della Giunta provinciale n. 787/2025), certificato da questa Sezione con deliberazione n. 58/2025/SCBOLZ/CCR, nonché "*contratto collettivo di comparto dell'Amministrazione provinciale relativo alle scuole professionali, di formazione professionale, di musica, alle suole dell'infanzia e ai collaboratori e alle collaboratrici all'integrazione*" (cfr. del. della Giunta provinciale n. 961/2025), certificato da questa Sezione con deliberazione n. 13/2026/SCBOLZ/CCR.

Giova, in proposito, evidenziare che l'odierno giudizio di certificazione non può comportare valutazioni implicite in ordine a pregressi contratti collettivi non certificati da questa Sezione, anche se richiamati nel contratto in esame, in quanto intervenuti prima dell'entrata in vigore (31 agosto 2023) del d.lgs. 31 luglio 2023, n.113 (in tal senso anche la Sezione di controllo di Trento, del. n. 55/2022/CCLS).

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 17 luglio 2026, acquisita al protocollo di questa Sezione di controllo, in pari data, al n. 1084, è stata trasmessa, al fine della prevista certificazione, la deliberazione della Giunta provinciale n. 498 del 19 giugno 2026, di autorizzazione alla sottoscrizione del "*Contratto di comparto del personale dell'Amministrazione provinciale relativo al personale dell'istruzione e formazione*", unitamente ad una serie di allegati.

In particolare, è stata allegata la Relazione sui costi e sulla compatibilità economica del contratto collettivo, di data 25 maggio 2026, dell'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali, nella quale è specificato che gli articoli dell'ipotesi di contratto all'esame si riferiscono solo ai primi due dei menzionati obiettivi programmatici definiti dalla Giunta provinciale.

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

Nello specifico, la delibera autorizzatoria del contratto all'esame (n. 498/2026), reca i seguenti visti: per la "*regolarità tecnica*" e per la "*legittimità* " da parte del Direttore della Ripartizione Personale, per la "*corrispondenza alla strategia approvata, alle risorse previste e alle indicazioni fornite con il Piano integrato di attività e organizzazione*" da parte del Sostituto Direttore del Dipartimento Europa, Lavoro e Personale, nonché 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 già chiarito a questa Sezione che la deliberazione di Giunta può essere firmata dal medesimo dirigente "*più volte (…) sia per regolarità tecnica, sia per legittimità, sia per conformità ai piani e alla performance. Rientra infatti nelle sue prerogative assumersi i diversi profili di responsabilità in caso di assenza o impedimento degli altri dirigenti*".

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

L'ipotesi di contratto collettivo all'esame consta di 5 articoli, e in calce, di una dichiarazione congiunta, datata 14 aprile 2026, sottoscritta dall'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali e dalle Organizzazioni sindacali del contratto di comparto del personale dell'Amministrazione provinciale. Nella dichiarazione congiunta, le parti si sono impegnate ad "*avviare, immediatamente dopo la conclusione del presente contratto di comparto, le trattative finalizzate alla ridefinizione dei diversi aspetti normativi riguardanti il personale del comparto dell'istruzione e della formazione dell'Amministrazione provinciale – docente e ad esso equiparato -, come ad esempio l'orario di lavoro, una definizione di parametri del personale e l'adeguamento a contratti collettivi del settore istruzione e formazione, nonché una possibile tabella stipendiale unica ai sensi del contratto collettivo di intercomparto 2005-2008, articolo 72, comma 3, e della delibera della giunta provinciale del 20.03.2026, n. 223, punto 4*".

In particolare, il contenuto contrattuale si articola come segue: art. 1) "*Ambito di applicazione*", art. 2) "*Durata e decorrenza*", art. 3) "*Aumento della retribuzione dal 1° gennaio 2026*", art. 4) "*Effetti dell'aumento dell'indennità integrativa speciale sugli altri elementi retributivi*", art. 5) "*Sospensione dell'esecuzione del contratto*".

Di seguito si evidenziano gli aspetti particolarmente significativi.

3.2.1. Agli artt. 1 e 2, sono disciplinati, rispettivamente, l'ambito di applicazione, la durata e la decorrenza del contratto. In particolare, il contratto riguarda il personale docente delle scuole professionali provinciali, della formazione agricola, forestale e di economia domestica, delle scuole di musica, il personale pedagogico e insegnante della scuola dell'infanzia, gli educatori sociali e professionali ed i collaboratori all'integrazione. Le disposizioni rimangono in vigore fino a quando non saranno sostituite dalle diposizioni di uno o più contratti di comparto successivi.

All'art. 3 è previsto un aumento strutturale della retribuzione di euro 400,00 mensili lordi mediante l'incremento dell'indennità integrativa speciale, per una serie di profili professionali ivi elencati, a partire dal 1° gennaio 2026.

La Relazione illustrativa evidenzia al riguardo che l'aumento è da porre in relazione alle particolari caratteristiche professionali del settore dell'istruzione e della formazione, che consentono l'adozione di assetti economici differenziati rispetto agli altri profili professionali dell'Amministrazione (cfr. anche l'art. 72, c. 3, del contratto collettivo di intercomparto del 12 febbraio 2008), nonché a una serie di motivazioni diffusamente elencate (a titolo esemplificativo si citano: le caratteristiche di complessità del lavoro, significativamente superiori rispetto al passato; i contesti lavorativi caratterizzati da un'elevata eterogeneità culturale, linguistica e sociale, oltre che da un aumento costante dei bisogni educativi complessi; l'aumento del carico di lavoro e la necessità di adeguate qualifiche professionali per le differenziate aspettative dei famigliari; un ampliamento degli adempimenti amministrativi e documentali; la presenza di situazioni educative ad alta complessità che richiedono competenze avanzate di osservazione, prevenzione, personalizzazione degli interventi, regolazione emotiva e gestione delle relazioni; un impegno professionale, intenso e continuativo; la conferma da parte dell'ASTAT provinciale che la scuola in Provincia opera in un contesto di crescente eterogeneità linguistica e culturale; un peso sempre maggiore delle funzioni di mediazione linguistica). Ad avviso dell'Amministrazione, tale intervento retributivo strutturale rappresenta, in sintesi, "*una scelta necessaria e strategica, non solo per il riconoscimento della complessità del lavoro educativo svolto, ma anche quale investimento pubblico essenziale per la tutela della qualità dell'istruzione*".

All'art. 4 viene, poi, previsto che gli effetti dell'aumento di cui all'articolo precedente decorrono, per la tredicesima mensilità, a partire dal 1° gennaio 2026 e per tutti gli elementi retributivi sui quali tale aumento ha effetto, a partire dal primo giorno del mese successivo alla data di pubblicazione del contratto all'esame e solo con riferimento alle prestazioni rese dopo quella data.

Infine, l'art. 5, in conformità all'art. 48, c. 3 del d.lgs. 165/2001, reca la previsione della sospensione dell'esecuzione parziale o totale del contratto in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

4. Attendibilità dei costi quantificati

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, la Provincia ha estrapolato i dati relativi al personale interessato dalla contrattazione collettiva dal "*Software per la gestione delle risorse umane SAP HCM*" dell'Amministrazione medesima. A tale riguardo la Relazione illustrativa specifica che i dati concernenti il personale provengono dalla citata banca dati, in quanto "*l'organizzazione degli enti e il sistema di inquadramento del personale dipendente a livello provinciale rendono difficile l'utilizzo della banca dati SICO, anche per quanto riguarda la redazione e la gestione del «conto annuale del personale previsto a livello statale»*". Al terzo paragrafo della citata Relazione, è illustrato il calcolo dei costi derivanti dalla presente ipotesi di contratto, con la specificazione, in merito alla stima degli oneri sociali di cui all'art. 3 dell'ipotesi, che "*per una stima più corretta e poiché il contributo INPS per la disoccupazione, ai sensi della normativa vigente, è da pagare solamente per il personale con contratto a tempo determinato, viene fatta una media ponderata in base al personale a tempo determinato e indeterminato" (*38,03 per cento in considerazione dell'incidenza degli oneri sociali sul trattamento fondamentale in funzione della composizione effettiva del personale), mentre con riferimento all'art. 4 "*per quanto attiene gli oneri sociali, anche in questo caso non esiste un'aliquota unica, ma viene utilizzata un'aliquota media. Questa volta è utilizzata l'aliquota media del 35,15% in quanto il contributo INADEL (2,88%) è dovuto solo per il trattamento fondamentale*".

Con particolare riferimento alla quantificazione dei costi derivanti dall'aumento strutturale del trattamento retributivo (art. 3 e per la tredicesima mensilità art. 4 dell'ipotesi di contratto), l'Amministrazione illustra che l'incremento è pari a euro 5.200 annui lordi (euro 400,00 per tredici mensilità), ed è riconosciuto in misura uniforme a tutte le qualifiche funzionali a cui si applica il contratto.

Illustra, poi, l'Amministrazione che la scelta di intervenire su detta indennità è motivata dal fatto che "*una larga parte degli elementi retributivi accessori viene calcolata sulla base dello stipendio, mentre (…), una parte minore è calcolata sulla base dell'I.I.S.*".

Nel concreto, per la determinazione dei relativi costi complessivi (euro 34.409.366,19, inclusi gli oneri sociali pari al 38,03 per cento), l'aumento complessivo annuo individuale (euro 5.200,00) è stato moltiplicato per il numero di equivalenti a tempo pieno (4.794 FTE) al 31 dicembre 2025.

I costi collegati all'aumento strutturale del trattamento retributivo e derivanti dall'art. 4 ("*Effetti dell'aumento dell'indennità integrativa speciale su altri elementi retributivi*"), sono stati stimati come differenza tra i costi (compresi gli oneri sociali) delle prestazioni rese nel 2024 e lo stesso importo, aumentato della percentuale media di aumento effettivo della I.I.S. (11,79 per cento). I costi sono indicati come segue: nel 2026, limitatamente al secondo semestre, per euro 98.260,13; nel 2027 euro 196.520,26 e nel 2028 euro 196.520,26.

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, contenuti in apposite tabelle trasmesse alla Sezione dal Presidente della Provincia.

La tabella sottostante espone i costi complessivi derivanti dall'ipotesi di contratto stimati dall'Amministrazione (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").

COSTI COMPLESSIVI POSTI A CARICO DEL BILANCIO PROVINCIALE (in euro)			
Descrizione	2026	2027	2028 (costi a regime)
aumento stipendiale (art. 3)	34.409.366,19	34.409.366,19	34.409.366,19
costi collegati (art. 4)	98.260,13	196.520,26	196.520,26
totale	34.507.626,32	34.605.886,45	34.605.886,45

Fonte dei costi: deliberazione della Giunta provinciale n. 498/2026, Relazione sui costi e sulla compatibilità economica.

Gli importi indicati per l'esercizio 2028 rappresentano, altresì, i costi a regime.

Conclusivamente, in riferimento alla quantificazione dei costi contrattuali, la Sezione osserva che la Relazione illustrativa, unitamente alla documentazione trasmessa, espone, 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*".

Relativamente all'ipotesi di contratto collettivo all'esame è di interesse 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, che prevede quanto segue: "*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*".

Ciò posto, si rileva che nell'ordinamento provinciale, l'articolo 5, c. 5, della l.p. n. 6/2015 dispone che il Collegio dei revisori della PAB debba rilasciare un parere motivato sull'ipotesi di contratto collettivo "*attestante la compatibilità economico-finanziaria del contratto collettivo con i vincoli di bilancio*" dell'Ente medesimo. 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. 498/2026, è stato rilasciato dall'Organo di revisione in data 27 maggio 2026 (verbale n. 23/2026).

Nel citato parere del Collegio dei revisori, è richiamata l'attestazione del Direttore dell'Ufficio bilancio e programmazione della Provincia di data 27 maggio 2026, che riporta la seguente precisazione: "*…in relazione agli oneri previsti dal «contratto di comparto del personale dell'Amministrazione provinciale relativo al personale del sistema dell'istruzione e della formazione», 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. 223 del 20/03/2026 è stata autorizzata una spesa massima pari a: 100.000.000,00 euro per l'esercizio 2026, 100.000.000,00 euro per l'esercizio 2027, 100.000.000,00 euro per l'esercizio 2028. I maggiori oneri, così come calcolati e rappresentati dalla relazione tecnica (cfr. riepilogo a pagina 16) inviata, risultano pari a: 34.507.626,32 euro per l'esercizio 2026, 34.605.886,45 euro per l'esercizio 2027, 34.605.886,45 euro per l'esercizio 2028. La spesa complessiva per il triennio 2026-2028 è quantificata in 103.719.399,22 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 sottostante tabella mette a confronto le complessive risorse stanziate per la contrattazione collettiva 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	34.507.626,32	34.605.886,45	34.605.886,45
risorse residue	140.692.373,68	135.954.113,55	160.954.113,55

Fonte degli Impieghi previsti dall'ipotesi di contratto collettivo in esame: deliberazione della Giunta provinciale n. 498/2026 e Relazione illustrativa.

All'esito della disamina delle risorse stanziate con legge, 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.

Con riguardo al contratto in esame, l'Ente, in allegato alla nota del Presidente della Provincia del 17 luglio 2026, ha fornito il dato complessivo concernente la "*massa retributiva*" (al netto degli emolumenti *una tantum* riconosciuti dai precedenti contratti di intercomparto) e la "*retribuzione media pro capite*". In particolare, nel citato allegato, viene precisato che la retribuzione media *pro-capite* del personale docente provinciale, educatore professionale, educatore sociale della scuola, collaboratore all'integrazione, insegnante di scuola per l'infanzia e collaboratore pedagogico della scuola per l'infanzia (4.794,02 "*Full Time equilavent*" - FTE), era pari nel 2025 a euro 45.246,40 e che per effetto dell'ipotesi del contratto all'esame, la medesima è pari a euro 50,486,73, con una percentuale di incremento del 12 per cento (*rectius* 11,79 per cento a pag. 13 della Relazione illustrativa e nelle allegate tabelle; 5 per cento ove si consideri tutto il personale amministrativo e dell'istruzione, dirigenti esclusi).

In disparte le richiamate considerazioni di ordine generale, concernenti la dinamica retributiva rispetto ai principali aggregati di finanza pubblica, la Sezione rileva, che nell'ipotesi di contratto all'esame la peculiare disciplina introdotta, comportante maggiori spese, afferisce principalmente a diposizioni che prevedono aumenti da porre in relazione alle particolari caratteristiche professionali del settore dell'istruzione e della formazione che, secondo l'Amministrazione, "*consentono l'adozione di assetti economici differenziati rispetto agli altri profili professionali*". Inoltre, la previsione dell'aumento strutturale risulta connesso alla complessità del lavoro che viene attestato, come evidenziato nella Relazione, in misura "*significativamente superiore rispetto al passato*", nonché, al generale aumento del carico di lavoro del personale interessato.

Ciò posto, ricorda il Collegio che non sono ammessi automatismi nella corresponsione di indennità (cfr. l'art. 83 del contratto di intercomparto del 12 febbraio 2008) e che "*la compatibilità economica di incrementi contrattuali, specie se superiori all'andamento dell'inflazione, non può prescindere da una valutazione degli effetti della contrattazione, in termini di recupero della produttività del settore pubblico*" (cfr. del. n. 13/SSRRCO/CCN/19).

ÜBERSETZUNG

Beschluss Nr. 49/2026/SCBOLZ/CCR

REPUBLIK ITALIEN
DER RECHNUNGSHOF
KONTROLLSEKTION
FÜR DIE REGION TRENTINO-SÜDTIROL/ALTO ADIGE
SITZ BOZEN
in der Sitzung vom 3. August 2026
Zusammengesetzt aus den Richtern:

Stefania FUSARO	Präsidentin
Alessandro PALLAORO	Rat
Stefano NATALE	Rat
Tamara LOLLIS	Erste Referendarin

nach Einsichtnahme in Art. 100 Abs. 2 der Verfassung;
nach Einsichtnahme in den Einheitstext der Gesetze über die Ordnung des Rechnungshofs, genehmigt mit KglD vom 12. Juli 1934, Nr. 1214;
nach Einsichtnahme in das Gesetz vom 14. Januar 1994, Nr. 20, das Bestimmungen über die Rechtsprechung und Kontrolle des Rechnungshofes enthält;
nach Einsichtnahme in das Dekret des Präsidenten der Republik vom 31. August 1972, Nr. 670, über die „Genehmigung des vereinheitlichten Textes der Verfassungsgesetze, die das Sonderstatut für Trentino-Südtirol betreffen“;
nach Einsichtnahme in das Verfassungsgesetz vom 18. Mai 2026, Nr. 2, welches Änderungen am Sonderstatut eingeführt hat;
nach Einsichtnahme in das Dekret des Präsidenten der Republik vom 15. Juli 1988, Nr. 305, betreffend die Durchführungsbestimmungen zum Sonderstatut für die Region Trentino-Südtirol für die Errichtung der Kontrollsektionen des Rechnungshofes von Trient und von Bozen und für das ihnen zugeteilte Personal und insbesondere, in den Art. 2/*bis* betreffend *„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 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. 498, betreffend *„Ermächtigung zur Unterzeichnung des Bereichsvertrags des Personals der Landesverwaltung betreffend das Personal des Bildungssystems“*, der mit Schreiben des Landeshauptmannes vom 17. 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. 18/2026, mit der das Richterkollegium der Kontrollsektion Bozen für den 3. August 2026 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 *„Bereichsvertrags des Personals der Landesverwaltung betreffend das Personal des Bildungssystems“*, gemäß dem Beschluss der Landesregierung vom 19. Juni 2026, Nr. 498, betreffend die *„Ermächtigung zur Unterzeichnung des Bereichsvertrag des Personals der Landesverwaltung betreffend das Personal des Bildungssystems“* 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 3. August 2026.

DIE BERICHTERSTATTER
Alessandro PALLAORO
(digital gez.)

DIE PRÄSIDENTIN
Stefania FUSARO
(digital gez.)

Stefano NATALE
(digital gez.)

Hinterlegt im Sekretariat am 05.08.2026
DER AMTSLEITER
Aldo PAOLICELLI
(digital gez.)

BESCHEINIGUNGSBERICHT

ENTWURF „Bereichsvertrag DES PERSONALS der Landesverwaltung betreffend DAS PERSONAL DES BILDUNGSSYSTEMS“ - GENEHMIGT MIT BESCHLUSS DER LANDESREGIERUNG VOM 19. JUNI 2026, NR. 498.

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 Artikel 11 Absatz 4 Buchstabe f) des Gesetzes vom 15. März 1997, Nr. 59 bescheinigen die Kontrollsektionen des Rechnungshofes, die ihren Sitz in Trient und in Bozen haben, dass die Quantifizierung der Kosten für die Tarifverträge des Regional- und des Landespersonals – nach Bewertung der Glaubwürdigkeit der quantifizierten Kosten – mit den Planungs- und Haushaltsinstrumenten der Region bzw. der Provinzen vereinbar ist. Für jedes Bescheinigungsverfahren können 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, gemäß Artikel 107 des Sonderstatuts, 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 *„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 Gesetzgebungsbefugnis 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).

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 des genannten Landesgesetzes verfügt, dass, bei der Erneuerung der Verträge und der Festlegung der Entlohnung „*folgende grundsätzliche Aspekte berücksichtigt werden: 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*“.

1.2. Zudem sind 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, hervorzuheben 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 für die Kollektivverhandlungen 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.

Unter Bezugnahme auf die Ausübung der gegenständlichen, bescheinigenden Funktion, - welche der Rechnungshof innerhalb von fünfzehn Tagen ab Übermittlung der Vertragsentwürfe durchführt, unbeschadet dessen, dass gemäß Art. 47 Abs. 9 des GvD Nr. 165/2001 die gesetzlichen 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 Gutachten Nr. 2/2023/CONS vom 13. Februar 2023, unter besonderer Berücksichtigung der Rechtsordnung der Autonomen Provinz Bozen und der Region Trentino-Südtirol/Alto Adige, 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 der Vertragspolitik und deren Verwaltung fallen*“ (vgl. Beschluss der vereinigten Sektionen in berichterstattender Funktion Nr. 12/2000/C.L.).

Schließlich erscheint es wichtig, auf den Grundsatz, der im Urteil Nr. 89/2023 des Verfassungsgerichtshofs betont wurde, hinzuweisen, 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 Beschluss vom 20. März 2026, Nr. 223 hat die Landesregierung die *„Festlegung von Programmzielen für die Kollektivvertragsverhandlungen für das Personal des Bildungssystems“* genehmigt. In diesem Rahmen wurde die Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen beauftragt, im Zuge der Verhandlungen für den Dreijahreszeitraum 2025-2027, zwei Kollektivvertragsentwürfe zu zeichnen, je einen für die Lehrpersonen der Grund-, Mittel- und Oberschulen staatlicher Art sowie einen für das Landespersonal, welches im Bildungssystem tätig ist, auf Basis der folgenden Programmziele: *„tatsächliche, strukturelle Gehaltserhöhung, die frühestens ab dem 01.01.2026 in Kraft tritt für die folgende Personalkategorien: Landeslehrpersonal; Sozialpädagoge/in; Schulsozialpädagoge/in; Mitarbeiter/in für Integration; Kindergärtner/in; pädagogische Mitarbeiter/in im Kindergarten; Lehr- und Erzieherpersonal der Grund-, Mittel- und Oberschulen die Gesamtvergütung im Bereich der Schulen nach*

dem Prinzip »gleicher Lohn für gleiche Leistung« anzunähern; mögliche Vorverlegung des Stichtags für die Erhebung der Daten zur gewerkschaftlichen Repräsentativität und der gewerkschaftlichen Freistellungen".

Der genannte Beschluss Nr. 223/2026 hebt in den Prämissen zudem hervor, dass sich die Vertragsbestimmungen aus dem Regierungsprogramm für die Legislaturperiode 2023-2028 sowie aus der „*Absichtserklärung*" *ergeben,* die am 17. Oktober 2025, vom Landeshauptmann, den für das Bildungswesen zuständigen Landesräten, der Landesrätin für Personal und dem Vorsitzenden der Landesagentur für Gewerkschaftsbeziehungen unterzeichnet wurden. Mit diesem Dokument wurde der Wille der Landesregierung bestätigt insgesamt 330 Millionen Euro für den Haushalt des Dreijahreszeitraum 2026-2028 vorzusehen; diese Mittel sind der „*umfassenden Aufwertung, der wirtschaftlichen und beruflichen Anerkennung des Personals des Bildungssystems gewidmet, um der gestiegenen Komplexität und die damit einhergehenden Herausforderungen und Belastungen in der pädagogischen Tätigkeit des Bildungsbereichs anzuerkennen*".

Der gegenständliche Vertrag folgt auf folgende Kollektivverträge: „*Bereichsübergreifender Kollektivvertrag für den Dreijahreszeitraum 2025 - 2027*" (vgl. Beschluss der Landesregierung Nr. 787/2025) von dieser Sektion mit Beschluss Nr. 58/2025/SCBOLZ/CCR bescheinigt sowie „*Bereichsvertrag des Personals der Landesverwaltung betreffend Berufsschulen, Fachschulen für Berufsbildung, Musikschulen, Kindergärten sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Integration*" (vgl. Beschluss der Landesregierung Nr. 961/2025), von dieser Sektion mit Beschluss Nr. 13/2026/SCBOLZ/CCR bescheinigt.

Diesbezüglich ist hervorzuheben, dass das heutige Verfahren keine impliziten Bewertungen in Bezug auf frühere Kollektivverträge enthalten kann, die nicht von dieser Sektion bescheinigt wurden, auch wenn sie im gegenständlichen Vertrag genannt werden, da sie vor Inkrafttreten (31. August 2023) des GvD vom 31. Juli 2023, Nr. 113 (vgl. in diesem Sinne auch die Kontrollsektion Trient, Beschluss Nr. 55/2022/CCLS) erfolgt sind.

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 Landeshauptmanns von Südtirol, vom 17. Juli 2026, ins Eingangsprotokoll dieser Kontrollsektion mit eben demselben Datum unter der Nr. 1084 aufgenommen, wurde, zum Zweck der vorgesehenen Bescheinigung, der Beschluss der Landesregierung vom 19. Juni 2026, Nr. 498, betreffend die Ermächtigung zur Unterzeichnung des „*Bereichsvertrags des Personals der*

Landesverwaltung betreffend das Personal des Bildungssystems", zusammen mit einer Reihe von Anlagen, übermittelt.

Insbesondere wurde der Bericht über die Kosten und Wirtschaftlichkeit des Kollektivvertrags vom 25. Mai 2026 der Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen beigefügt, in dem präzisiert wird, dass sich die Artikel des gegenständlichen Vertragsentwurfs nur auf die ersten beiden genannten Programmziele, welche von der Landesregierung definiert wurden, beziehen.

Zunächst ist anzumerken, dass selbst nach dem Inkrafttreten des LG vom 14. Oktober 2024, Nr. 8, mit welchem die Vorabkontrollen 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 vorgelegt wird, 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.

Insbesondere enthält der ermächtigende Beschluss (Nr. 498/2026) des gegenständlichen Vertrags die folgenden Sichtvermerke: Für die *„fachliche Ordnungsmäßigkeit"* und für die *„Rechtmäßigkeit"* den Sichtvermerk des Direktors der Abteilung Personal, für die *„Entsprechung mit der genehmigten Strategie, mit den vorgesehenen Mitteln und mit den Angaben des integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans*" den Sichtvermerk des stellvertretenden Ressortdirektors für Europa, Arbeit und Personal sowie 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*".

3.2. Zusammenfassung des Inhalts des Kollektivvertragsentwurfs

Der Entwurf des gegenständlichen Kollektivvertrags besteht aus 5 Artikeln und am Ende aus einer gemeinsamen Erklärung, datiert 14. April 2026, unterzeichnet von der Landesagentur für Gewerkschaftsbeziehungen und den Gewerkschaften des Bereichsvertrags des Personals der Landesverwaltung. In der gemeinsamen Erklärung haben sich die Parteien verpflichtet *„unmittelbar nach Abschluss des vorliegenden Bereichsvertrages die Verhandlungen über die Neudefinition der*

verschiedenen normativen und ökonomischen Aspekte aufzunehmen, die das Bildungspersonal der Landesverwaltung - das unterrichtende sowie das diesem gleichgestellte Personal - betreffen, beispielsweise Arbeitszeiten, Definition von Personalschlüsseln und Anpassung an bereits geltende Bereichsverträge im Bildungsbereich sowie eine mögliche einheitliche Gehaltstabelle im Sinne des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Zeitraum 2005-2008, Artikel 72, Abs. 3, und des Beschlusses der Landesregierung vom 20.03.2026, Nr. 223, Punkt 4".

Insbesondere gliedert sich der Inhalt des Vertrags wie folgt: Art.1) „*Anwendungsbereich*"; Art. 2) „*Dauer und Gültigkeit*", Art. 3) „*Erhöhung der Entlohnung ab dem 1. Jänner 2026*", Art. 4) „*Wirkungen der Erhöhung der Sonderergänzungszulage auf andere Lohnelemente*", Art. 5) „*Aussetzung der Durchführung des Vertrages*".

Nachfolgend werden die besonders relevanten Aspekte hervorgehoben.

3.2.1. In Artt. 1 und 2 werden jeweils der Anwendungsbereich, die Dauer und die Gültigkeit des Vertrags geregelt. Der Vertrag betrifft insbesondere das Lehrpersonal der Berufsschulen des Landes, der Fachschulen für land-, forst- und hauswirtschaftliche Berufsbildung, das Lehrpersonal der Musikschulen, Pädagogische Mitarbeiter der Kindergärten, Kindergärtner/innen, Schulsozialpädagogen, Sozialpädagogen und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Integration. Die Bestimmungen bleiben so lange in Kraft, bis sie durch Bestimmungen eines oder mehrerer nachfolgender Bereichsverträge ersetzt werden.

Art. 3 sieht eine strukturelle Erhöhung des Bruttogehalts um 400 Euro monatlich vor, mittels Anhebung der Sonderergänzungszulage, für eine Reihe von dort angeführten Berufsbildern, mit Wirkung 1. Jänner 2026.

Der erläuternde Bericht unterstreicht diesbezüglich, dass die Erhöhung im Verhältnis zu den besonderen beruflichen Eigenschaften des Bildungsbereichs zu sehen ist, die die Anwendung differenzierter, wirtschaftlicher Rahmenbedingungen ermöglichen, die sich von denen anderer Berufsbilder der Verwaltung unterscheiden (vgl. auch Art. 72 Abs. 3 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 12. Februar 2008) sowie eine Reihe von ausführlich angeführten Begründungen (beispielsweise werden angeführt: komplexere Arbeitsanforderungen, die deutlich über das bisherige Ausmaß hinausgehen; Arbeitsbedingungen, welche durch eine hohe kulturelle, sprachliche und soziale Heterogenität sowie eine stetige Zunahme komplexer Bildungsbedürfnisse gekennzeichnet sind; Anstieg des Arbeitspensums und die Notwendigkeit angemessener beruflichen Qualifikationen um den unterschiedlichen Erwartungen der Familienangehörigen gerecht zu werden; Ausweitung der Verwaltungsauflagen und der Dokumentationspflicht; Auftreten von äußerst komplexen pädagogischen Situationen, die ausgeprägte Kompetenzen im Bereich Beobachtung und in der Prävention sowie personalisierte Interventionen erfordern, emotionale Regulierung und Beziehungsmanagement; ein professionelles, intensives und

kontinuierliches Engagement; die Bestätigung seitens des ASTATs, dass die Schule auf Landesebene in einem zunehmend heterogenen sprachlichen und kulturellen Kontext arbeitet; eine immer größere Bedeutung der Sprachmediation). Laut Ansicht der Verwaltung erweist sich diese strukturelle Entgeltmaßnahme zusammengefasst *„als notwendige und strategische Entscheidung – nicht nur zur Anerkennung der Komplexität der geleisteten Bildungsarbeit sondern auch als wesentliche öffentliche Investition zum Schutz der Bildungsqualität“*.

In Art. 4 wird zudem vorgesehen, dass die Auswirkungen der Erhöhung laut des vorhergehenden Artikels für das Dreizehnte Monatsgehalt ab 1. Jänner 2026 gelten und für alle Lohnelemente, auf welche sich diese Erhöhung auswirkt, ab dem ersten Tag des darauffolgenden Monats, nach dem Tag der Veröffentlichung des gegenständlichen Vertrags, und nur in Bezug auf die Leistungen, welche nach diesem Datum erbracht werden.

Abschließend wird in Art. 5, im Einklang zu Art. 48 Abs. 3 des GvD Nr. 165/2001, die Aussetzung der teilweisen oder vollständigen Durchführung des Vertrags, im Falle von festgestellter Überschreitung der Ausgabengrenzen, behandelt.

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).

Das Kollegium betont zudem, ganz allgemein, 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*“ (bestehend aus allen als Grund- und Zusatzvergütung anerkannten Vergütungsbestandteilen) und die „*durchschnittliche Pro-Kopf-Vergütung*“ betreffen.

Für den gegenständlichen Vertrag hat die Verwaltung die Daten zu den vom Kollektivvertrag betroffenen Personal aus der *„Personalverwaltungssoftware SAP HCM“* derselben Verwaltung extrahiert. In diesem Zusammenhang präzisiert der erläuternde Bericht, dass die Daten, welche das Personal betreffen, aus der genannten Datenbank 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“*. Im dritten Paragraphen des genannten Berichts wird die Berechnung der Kosten, welche aus diesem Vertragsentwurf ergeben erläutert, mit

der Präzisierung bezogen auf die Schätzung der Sozialabgaben gemäß Art. 3 des Entwurfs, dass *„für eine möglichst realistische Schätzung und unter Berücksichtigung dessen, dass der INPS-Beitrag für die Arbeitslosen gemäß der geltenden Rechtsvorschriften ausschließlich für Personal mit befristetem Arbeitsverhältnis zu entrichten ist, eine gewichtete Durchschnittsberechnung auf Grundlage des befristet und unbefristet beschäftigten Personals vorgenommen wurde" (*38,03 Prozent unter Berücksichtigung des Anteils der Sozialabgaben am Grundgehalt entsprechend der effektiven Personalstruktur), während in Bezug auf Art. 4 *„auch bei den Sozialabgaben gilt, dass es keinen einheitlichen Prozentsatz gibt, und daher ein durchschnittlicher Prozentsatz verwendet wird. Diesmal beläuft sich der durchschnittliche Prozentsatz auf 35,15 %, weil die Abgabe INADEL (2,88 %) nur für das Grundgehalt geschuldet ist".*

Unter besonderer Berücksichtigung der Quantifizierung der Kosten, welche aus der strukturellen Gehaltserhöhung (Art. 3 und für das Dreizehnte Monatsgehalt Art. 4 des Vertragsentwurfs) erwachsen, erläutert die Verwaltung, dass die Erhöhung jährlich 5.200 Euro brutto (400,00 Euro für dreizehn Monatsgehälter) entspricht, und in gleicher Höhe für alle Funktionsebenen, auf die dieser Vertrag Anwendung findet, gilt.

Die Verwaltung erläutert zudem, dass die Entscheidung bei der genannten Zulage Maßnahmen zu ergreifen, dadurch begründet ist, dass *„ein Großteil der zusätzlichen Lohnelemente auf der Grundlage des Gehalts berechnet wird, während (...) ein geringerer Teil auf der Grundlage der S.E.Z. berechnet wird".*

Konkret wurde für die Festlegung der Gesamtausgaben (34.409.366,19 Euro, Sozialabgaben im Ausmaß von 38,03 Prozent inbegriffen), die jährliche Gesamterhöhung pro Person (5.200,00 Euro) mit der Anzahl der Vollzeitäquivalente (4.794 VZÄ) zum 31. Dezember 2025 multipliziert.

Die Folgekosten der strukturellen Gehaltserhöhung, welche aus Art. 4 (*„Wirkungen der Erhöhung der Sonderergänzungszulage auf andere Lohnelemente")* erwachsen, wurden als Differenz zwischen den Kosten (einschließlich Sozialabgaben) der im Jahr 2024 erbrachten Leistungen und demselben Betrag, erhöht um den durchschnittlichen Prozentsatz der tatsächlichen Erhöhung der S.E.Z. (11,79 Prozent), geschätzt. Die Kosten sind wie folgt angegeben: Im Jahr 2026, beschränkt auf das zweite Halbjahr, 98.260,13 Euro; im Jahr 2027, 196.520,26 Euro und im Jahr 2028, 196.520,26 Euro.

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 geprüft, die in entsprechenden Tabellen enthalten sind, die der Sektion seitens des Landeshauptmannes übermittelt wurden.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die, von der Verwaltung geschätzten Gesamtkosten auf, die aus dem Vertragsentwurfs erwachsen (Sozialabgaben inbegriffen), welche zu Lasten des Landeshaushalts gehen und durch den Fonds für die Vertragsverhandlungen finanziert werden, 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").

GESAMTKOSTEN ZULASTEN DES LANDESHAUSHALTES (in Euro)			
Beschreibung	2026	2027	2028 (Folgekosten)
Gehaltserhöhung (Art. 3)	34.409.366,19	34.409.366,19	34.409.366,19
verbundene Kosten (Art. 4)	98.260,13	196.520,26	196.520,26
Summe	34.507.626,32	34.605.886,45	34.605.886,45

Quelle der Kosten: Beschluss der Landesregierung Nr. 498/2026, Bericht über die Ausgaben und die Wirtschaftlichkeit.

Die für das Haushaltsjahr 2028 angegebenen Beträge entsprechen somit auch den Folgekosten.
Abschließend stellt die Sektion in Bezug auf die Quantifizierung der Vertragskosten fest, dass der erläuternde Bericht, zusammen mit den übermittelten Unterlagen, 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 Haushaltsjahres genehmigte Ausgabe wird, im Rahmen der gemäß Absatz 1 festgelegten Höchstgrenze, in einen eigenen Fonds des jährlichen Haushaltsvoranschlages eingetragen; die Ausgabe zu Lasten der nachfolgenden Haushaltsjahre wird, getrennt für jedes Jahr, unter den Bereitstellungen nach geltender Gesetzgebung des mehrjährigen Haushaltes angeführt. (3) Mit dem Ermächtigungsbeschluss zum Abschluss der Kollektivverträge behebt die Landesregierung aus dem Fonds laut Absatz 2 die notwendigen Beträge zugunsten jener Ausgabekapitel, zu deren Lasten die Mehrausgaben gehen, 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".*
In Bezug auf den gegenständlichen Kollektivvertrag sieht Art. 3 Abs. 1 des LG Nr. 17/2025, ersetzt und geändert durch Art. 11 Abs. 1 des LG Nr. 1/2026, Folgendes vor: „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".*

Dies vorausgeschickt, wird darauf hingewiesen, dass die Personalordnung des Landes in Art. 5 Abs. 5 des LG Nr. 6/2015 vorsieht, dass das Kollegium der Rechnungsprüfer der APB ein begründetes Gutachten zum Entwurf des Kollektivvertrags derselben Körperschaft *„zur Bestätigung der wirtschaftlichen und finanziellen Vereinbarkeit des Kollektivvertrages mit den Haushaltsvorgaben" abgeben muss.* Für den gegenständlichen Vertragsentwurf wurde das befürwortende Gutachten hinsichtlich der Vereinbarkeit mit den vorab genannten Aspekten, welches im Beschluss der Landesregierung Nr. 498/2026 genannt wird, am 27. Mai 2026, vom Kontrollorgan (Niederschrift Nr. 23/2026) abgegeben.

Im genannten Gutachten des Kollegiums der Rechnungsprüfer wird auch auf die Bestätigung des Direktors des Amtes für Haushalt und Programmierung der Landesverwaltung, vom 27. Mai 2026 hingewiesen, welche folgende Präzisierung enthält: *„...im Zusammenhang mit den vom »Bereichsvertrag des Personals der Landesverwaltung betreffend das Personal des Bildungssystems« 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 20/03/2026 Nr. 223, wurde ein Höchstbetrag in Höhe von: 100.000.000,00 Euro für das Jahr 2026, 100.000.000,00 Euro für das Jahr 2027, 100.000.000,00 Euro für das Jahr 2028, genehmigt. Die Mehrkosten, wie im übermittelten technischen Bericht berechnet und dargelegt (vgl. Zusammenfassung auf Seite 16), belaufen sich auf: 34.507.626,32 Euro für das Jahr 2026, 34.605.886,45 Euro für das Jahr 2027, 34.605.886,45 Euro für das Jahr 2028. Die Gesamtausgabe für den Dreijahreszeitraum 2026-2028, wird auf 103.719.399,22 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".*

Zum Zweck der Überprüfung der finanziellen Vereinbarkeit des gegenständlichen Vertragsentwurfs werden in der nachstehenden Tabelle die insgesamt für die Kollektivvertragsverhandlungen auf Landesebene bereitgestellten Mittel, jenen gegenübergestellt, die sich aus den Kosten im Rahmen des gegenständlichen Vertragsentwurfs ergeben.

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	34.507.626,32	34.605.886,45	34.605.886,45
verbleibende Mittel	140.692.373,68	135.954.113,55	160.954.113,55

Quelle der im gegenständlichen Kollektivvertragsentwurf vorgesehenen *Einsätze* Beschluss der Landesregierung Nr. 498/2026 und erläuternder Bericht.

Nach Prüfung der gesetzlich bereitgestellten Mittel, 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.

In Bezug auf den gegenständlichen Vertrag, hat die Körperschaft, im Anhang zum Schreiben des Landeshauptmanns vom 17. Juli 2026, die Gesamtdaten bezüglich der *„Lohnsumme“* (abzüglich der einmaligen Vergütungen, die im Rahmen früherer bereichsübergreifender Verträge gewährt wurden) und zur durchschnittlichen *„Pro-Kopf-Vergütung“* vorgelegt. Konkret wird im genannten Anhang präzisiert, dass die durchschnittliche Pro-Kopf-Vergütung des Landeslehrpersonals, Sozialpädagoge, Schulsozialpädagogen, Mitarbeiter/in für Integration, Kindergärtner/in und pädagogische Mitarbeiter/in im Kindergarten (4.794,02 „*Full Time Equivalent*“ - VZÄ) im Jahr 2025 45.246,40 Euro betrug und, dass dieser Betrag aufgrund des gegenständlichen Vertragsentwurfs nun 50.486,73 Euro beträgt, mit einer Steigerungsrate von 12 Prozent (*rectius* 11,79 Prozent auf Seite 13 des erläuternden Berichts und in den beigefügten Tabellen), 5 Prozent, sofern man das gesamte Verwaltungs- und Lehrpersonal berücksichtigt (Führungskräfte ausgeschlossen).

Abgesehen von den vorab genannten allgemeinen Überlegungen betreffend die Lohnentwicklung im Vergleich zu den wichtigsten Aggregaten der öffentlichen Finanzen, hebt die Sektion hervor, dass im gegenständlichen Vertragsentwurf die eingeführte spezifische Regelung, die mit Mehrausgaben verbunden ist, sich hauptsächlich auf Bestimmungen bezieht, die Erhöhungen vorsehen, welche mit den besonderen beruflichen Merkmalen des Bildungsbereichs in Zusammenhang stehen und die, nach Ansicht der Verwaltung, *„die Einführung differenzierter wirtschaftlicher Regelungen gegenüber anderen Berufsbilder der Verwaltung“* ermöglichen. Zudem steht

die prognostizierte strukturelle Erhöhung im Zusammenhang mit der Komplexität der Arbeit, die – wie im Bericht hervorgehoben – *„gegenüber der Vergangenheit deutlich erhöht“* ist sowie in der allgemeinen Zunahme der Arbeitsbelastung des betroffenen Personals.
Dies vorausgeschickt, erinnert das Kollegium daran, dass bei der Auszahlung von Zulagen keine Automatismen zulässig sind (vgl. Art. 83 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 12. Februar 2008) und, dass *„die wirtschaftliche Vereinbarkeit von Lohnerhöhungen, vor allem, wenn diese über der Inflationsrate liegen, nicht ohne eine Bewertung der Auswirkungen der Verhandlungen auf die Produktivität des öffentlichen Sektors erfolgen kann“* (vgl. Beschluss Nr. 13/SSRRCO/CCN/19).

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