Deliberazione n. 51/2026/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. 570 del 17 luglio 2026, recante "*Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto di comparto del personale dell'Amministrazione provinciale con disposizioni speciali per il Corpo permanente dei vigili del fuoco*", 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;

VISTA la nota in data 22 luglio 2026 (prot. Cdc n. 1100/2026) dei Magistrati istruttori, indirizzata al Segretario generale della Provincia, agli Esperti designati dalla Provincia e al Collegio dei revisori della Provincia, secondo quanto previsto dall'art. 2-*bis* del d.P.R. n. 305/1988, nella quale sono state formulate richieste istruttorie assegnando il termine del 23 luglio 2026 per la relativa risposta;

VISTA la nota di risposta pervenuta in data 23 luglio 2026 (prot. Cdc n. 1109/2026) degli Esperti designati;

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-*bis* del d.P.R. n. 305/1988, di rilasciare positiva certificazione per l'ipotesi di "*Contratto di comparto del personale dell'Amministrazione provinciale con disciplina speciale per il personale del Corpo permanente dei vigili del fuoco*" in esame - di cui alla deliberazione della Giunta provinciale n. 570 del 17 luglio 2026, recante "*Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto di comparto del personale dell'Amministrazione provinciale con disposizioni speciali per il Corpo permanente dei vigili del fuoco*" – 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

IL PRESIDENTE

Stefania FUSARO
f.to digitalmente

Stefano NATALE
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 CON DISCIPLINA SPECIALE PER IL PERSONALE DEL CORPO PERMANENTE DEI VIGILI DEL FUOCO"* - APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE N. 570 DEL 17 LUGLIO 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*".

Puntualizza la deliberazione di Giunta n. 440/2026, che definisce gli obiettivi programmatici per la contrattazione collettiva all'esame, che il Corpo permanente dei vigili del fuoco fa parte del Comparto del personale dell'Amministrazione provinciale; (rilevano al riguardo anche le disposizioni di cui alla l.p. n. 15/2002, recante il testo unico dell'ordinamento dei servizi antincendi e per la protezione civile, e in particolare gli artt. 41 e 42, che prevedono, rispettivamente, che il trattamento giuridico ed economico del personale è disciplinato ai sensi dell'ordinamento del personale della Provincia (c. 1) e che, escluso il riconoscimento della qualifica di dirigente, il trattamento del Comandante e del Vicecomandante del Corpo è equiparato a quello giuridico in quanto applicabile, ed economico di dirigente, nell'ordine, di prima e seconda fascia).

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 le deliberazioni di Giunta provinciale n. 383 del 15 maggio 2026 e n. 440 del 29 maggio 2026 è stata approvata la "*Definizione di obiettivi programmatici per il secondo accordo stralcio a livello intercompartimentale per il triennio 2025-2027 e per la contrattazione collettiva a livello di comparto – Corpo forestale provinciale e Corpo permanente dei vigili del fuoco*".

In tale cornice, l'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali con la citata deliberazione n. 383 è stata incaricata di siglare un'ipotesi di contratto collettivo per il personale del Corpo permanente dei vigili del fuoco, con i seguenti obiettivi programmatici: "*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*".

Con la successiva deliberazione n. 440, l'Agenzia è stata incaricata di riavviare le trattative con i seguenti specifici obiettivi: "*aumento strutturale del trattamento retributivo dal 01.01.2026 (trattamento fondamentale e/o indennità); regolamentazione di lavoro aggiuntivo programmato (a copertura delle ore lavorative del personale mancante nell'organico); particolare considerazione nella retribuzione del servizio non programmato nel giorno libero; revisione della disciplina sull'accesso alla mensa del Corpo permanente dei vigili del fuoco; trasferimento dei contenuti non ad esaurimento dell'art. 3 dell'allegato 1, parte 1, del contratto di comparto del 4 luglio 2002 nel contratto di comparto del 21 dicembre 2016*".

L'ipotesi di contratto all'esame modifica i seguenti contratti: il "*Contratto di comparto per il personale provinciale per il periodo 1999-2000*" del 4 luglio 2002 (del. della Giunta provinciale n. 2120/2002), il "*Contratto collettivo di comparto sull'individuazione ed ascrizione dei profili professionali del personale provinciale*" dell'8 marzo 2006 (del. della Giunta provinciale n. 294/2006 e n. 391/2006), il "*Contratto collettivo di comparto sull'orario di lavoro del personale provinciale*" del 24 novembre 2009 (del. della Giunta provinciale n. 2782/2009), il "*Contratto collettivo di comparto per il personale del Corpo permanente dei vigili del fuoco della Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige*" (del. della Giunta provinciale n. 1437/2016), nonché il "*Contratto collettivo di comparto per il personale provinciale*" del 16 dicembre 2024 (del. della Giunta provinciale n. 1059/2024), certificato da questa Sezione con deliberazione n. 35/2024/SCBOLZ/CCR, e il "*Contratto collettivo di comparto per il personale provinciale*" del 15 dicembre 2025 (del. della Giunta provinciale n. 962/2025), certificato da questa Sezione con deliberazione n. 68/2025/SCBOLZ/CCR.

Giova, comunque, sottolineare che l'odierno giudizio 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 (cfr., in tal senso, 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 stata 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. 1089, è stata trasmessa, al fine della prevista certificazione, la deliberazione della Giunta provinciale n. 570 del 17 luglio 2026, di autorizzazione dell'ipotesi di "*Contratto di comparto del personale dell'Amministrazione provinciale con disciplina speciale per il personale del Corpo permanente dei vigili del fuoco*", unitamente ad una serie di allegati. All'ipotesi di contratto è allegata la Relazione su costi e sulla compatibilità economica del

contratto di comparto, redatta in data 10 giugno 2026, dall'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali.

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. 570/2026), reca i seguenti visti: per la "*regolarità tecnica*" da parte del Direttore dell'Ufficio Personale amministrativo e per la "*legittimità* " da parte del Direttore della Ripartizione Personale 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, 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*".

All'esito dell'esame della documentazione, i Magistrati istruttori con nota del 22 luglio 2026 (prot. Cdc n. 1100/2026) indirizzata al Segretario generale della Provincia, agli Esperti designati dalla Provincia e al Collegio dei revisori della Provincia, secondo quanto previsto dall'art. 2-*bis* del d.P.R. n. 305/1988, hanno formulato alcune richieste di chiarimenti concernenti, in particolare, la quantificazione dei costi e la pertinente copertura finanziaria, per gli esercizi 2027-2028, riferiti all'art. 8 dell'ipotesi di contratto (retribuzione del lavoro aggiuntivo programmato), nonché ai costi aggiuntivi derivanti dal contratto (servizio di vigilanza antincendio, reperibilità e le ore di lavoro straordinario).

Gli Esperti designati hanno dato riscontro alla richiesta con nota del 23 luglio 2026 (prot. Cdc n. 1109/2026).

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

L'ipotesi di contratto collettivo all'esame consta di 11 articoli.

In particolare, il contenuto contrattuale si articola come segue: art. 1) *"Ambito di applicazione"*, art. 2) *"Durata e decorrenza"*, art. 3) "*Mensa*", art. 4) "*Riconoscimento di anzianità di servizio convenzionale*", art. 5) "*Indennità per i servizi antincendio*", art. 6) *"Indennità per mansioni specialistiche"*, art. 7) "*Indennità di*

turno", art. 8) "*Retribuzione di lavoro aggiuntivo programmato*", art. 9) "*Indennità di gravosità*", art. 10) "*Compenso per pronto intervento*", art. 11 "*Sospensione dell'esecuzione del contratto*".

Di seguito si evidenziano alcuni aspetti particolarmente significativi.

3.2.1. Agli artt. 1 e 2 è disciplinato rispettivamente l'ambito di applicazione, la durata e la decorrenza del contratto, che riguarda il personale del Corpo permanente dei vigili del fuoco della Provincia, con la specificazione che le disposizioni speciali restano in vigore fino alla loro sostituzione con nuove disposizioni di successivi contratti di comparto.

All'art. 3 è previsto che l'utilizzo gratuito della mensa, spetti a chi ha un orario di lavoro giornaliero di almeno sei ore, sostituendo il precedente requisito delle otto ore continuative.

L'art. 4 prevede l'aumento, con effetto retroattivo a partire dal 1° gennaio 2026, dello stipendio del livello retributivo spettante al personale del Corpo permanente, mediante il riconoscimento di una anzianità di servizio convenzionale (quattro anni per il livello retributivo inferiore, otto anni per quello superiore). L'aumento strutturale di carattere generale del trattamento economico è attribuito, secondo quanto evidenziato nella citata deliberazione di Giunta n. 440/2026, in considerazione di diverse circostanze, quali i rischi professionali, i particolari disagi, l'impegno richiesto, la scarsa attrattività della professione nel mondo del lavoro, l'assenza dal 1997 di aumenti della retribuzione, ad eccezione degli adeguamenti all'inflazione.

L'art. 5 concerne l'aumento, in percentuale, dell'indennità per i servizi antincendio a partire dal 1° gennaio 2026 per i diversi profili professionali interessati, ivi elencati. Il comma 2 del citato articolo elenca le relative ragioni, quali, ad esempio: particolari situazioni di disagio e rischio connesse con l'espletamento del servizio antincendi; maggiori carichi di lavoro dovuti alle varie attività connesse con l'espletamento dei compiti di polizia giudiziaria e di polizia amministrativa; attività ispettive, di verifica o di controllo connesse con l'attività istituzionale; attività di coordinamento; attività di formazione professionale permanente; oneri e rischi derivanti dalle condizioni anche particolarmente disagiate in cui si svolte il servizio-interventi per la protezione civile. La richiamata norma, al comma 5 stabilisce, inoltre, che il personale del Corpo permanente che per ragioni di salute viene inquadrato in un profilo professionale non facente parte del Corpo medesimo, continua a percepire l'indennità di servizio forestale a titolo di assegno *ad personam* (una analoga previsione era già contenuta nel comma 7 dell'art. 3, recante "Indennità per i servizi antincendio", dell'Allegato 1, parte 1a, al contratto di comparto per il personale provinciale del 4 luglio 2002, per il periodo 1999-2000). Al riguardo, il Collegio ricorda il principio generale della "*assorbibilità degli assegni ad personam*", al fine di contemperare il principio di irriducibilità della retribuzione con quello di parità di trattamento dei dipendenti pubblici (cfr., tra le altre, Cass. Civ., Sez. Lavoro, ord. 26 maggio 2023, n. 14811 e sent. 16 aprile 2012, n. 5959).

All'art. 6 viene disciplinata la nuova indennità per mansioni specialistiche che spetta nella misura del 20 per cento dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale di appartenenza, al personale in possesso del brevetto di pilota di elicottero, motorista o specialista di elicotteri e di operatore subacqueo. Specifica la Relazione che l'emolumento in esame "*non comporta alcun costo, poiché per lo svolgimento delle mansioni specialistiche era originariamente previsto un aumento fino al trenta per cento, comunque entro il limite massimo del settanta per cento dell'indennità per i servizi antincendio… sicché un aumento del 20% era in ogni caso finanziato*".

All'art. 7 è previsto che al personale che espleta la turnazione spetta un'indennità di turno nella misura pari a euro 400,00 mensili. Illustra l'Amministrazione al riguardo che l'entità originariamente stabilita (euro 98,41 mensili), era "*inferiore a quella del personale dei vari comparti dell'intercomparto. Le parti contraenti hanno quindi concordato di allineare la retribuzione a quella del restante personale dell'Amministrazione provinciale in servizio a turni*".

L'art. 8 disciplina la retribuzione del lavoro aggiuntivo programmato e prevede che, per garantire la continuità dei servizi, al personale possa essere assegnato lavoro aggiuntivo programmato eccedente l'orario di lavoro annuo, alla cui prestazione il personale si può impegnare "*per la durata di un anno civile*".

Giova evidenziare che l'art. 7, c. 2, del contratto di comparto del 24 novembre 2009, sull'orario di lavoro del personale provinciale, prevedeva già per le ore straordinarie che "*La Giunta provinciale stabilisce annualmente, previo confronto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, in base alle motivate richieste delle singole strutture dirigenziali e nel rispetto dei fondi stanziati in bilancio, il contingente complessivo di ore straordinarie*".

Tale procedura, secondo quanto specificato nella Relazione sui costi dell'ipotesi contrattuale in esame, varrà in futuro "*anche per il lavoro aggiuntivo programmato*".

L'art. 9 introduce, poi, una indennità di gravosità per il personale chiamato in servizio in modo non programmato nel giorno libero. L'indennità, pari a euro 78,00, ha carattere forfettario e spetta per ogni presenza non programmata. All'art. 10 è regolamentato il compenso nel caso di pronto intervento (nella misura di euro 49,19 per ogni presenza), nonché qualora il personale venga chiamato nella immediatezza, con breve preavviso. La Relazione precisa che tale compenso era già dovuto anche quando il personale doveva presentarsi immediatamente al servizio nei giorni liberi e che con la presente ipotesi si prevede che, per la chiamata nei giorni liberi, spetti l'indennità di gravosità ("*la disposizione non comporta alcun costo, poiché il compenso è già previsto nel medesimo ammontare nell'attuale CC del 2016 (art. 20). Il suo ambito di applicazione è ora più limitato ed è stato semplicemente spostato nel nuovo articolo 20-ter, al fine di disciplinare in numero d'ordine innanzitutto l'indennità di gravosità nell'articolo 20-bis e successivamente, nell'articolo 20ter, il compenso per il pronto intervento*").

Infine, l'art. 11, in conformità all'art. 48 comma 3 del d.lgs. 165/2001, contiene la previsione della sospensione dell'esecuzione parziale o totale del contratto in caso di 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 in parola dal "*Software per la gestione delle risorse umane SAP HCM*" dell'Amministrazione Provinciale.

A tale riguardo la Relazione illustrativa specifica che i dati concernenti il personale interessato dal presente contratto, 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»*".

In ordine alla quantificazione dei costi dell'art. 8, la Relazione ha attestato che (moltiplicando le ore di lavoro aggiuntivo programmate, per il personale mancante della quinta e della sesta qualifica funzionale) i costi del lavoro aggiuntivo programmato del 2026 ammontano ad euro 602.553,84 e sono già finanziati dai fondi per le ore straordinarie (per euro 624.974,45, con una differenza positiva pari ad euro 22.420,61), di cui alla deliberazione della Giunta provinciale n. 306/2026.

Circa, poi, la quantificazione dei costi derivanti dagli articoli 4, 5, 7 e 9 va premesso che, in merito alla stima degli oneri sociali, la Relazione evidenzia che "*non esiste un'aliquota unica. Questa 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 dipendente a tempo indeterminato o determinato*". Pertanto, i medesimi sono stati stimati dall'Amministrazione con un'aliquota media del 39,58 per cento applicata agli artt. 4 (anzianità di servizio convenzionale) e 5 (indennità per i

servizi antincendio) e del 36,7 per cento applicata agli artt. 7 (indennità di turno), 9 (indennità di gravosità), nonché ai costi aggiuntivi derivanti dal riconoscimento dell'anzianità di servizio convenzionale per il compenso delle ore straordinarie, del servizio di vigilanza antincendio e del servizio di reperibilità.

Per la quantificazione degli oneri derivanti dal riconoscimento dell'anzianità di servizio convenzionale di cui all'art. 4, l'Amministrazione ha considerato il personale in servizio al 28 gennaio 2026 (n. 134 *Full Time Equivalent* - FTE) ed ha calcolato la differenza tra lo stipendio in godimento e quello risultante dopo il riconoscimento dell'istituto. Il costo complessivo stimato (al netto degli oneri sociali del 39,58 per cento) è pari a euro 283.380,87 per ciascun anno (2026, 2027 e 2028).

Per quanto concerne, invece, la quantificazione dei costi conseguenti all'aumento delle percentuali dell'indennità per i servizi antincendio (art. 5), i relativi oneri sono stimati come differenza rispetto all'indennità attuale e quella risultante dall'aumento. Sono esclusi i casi in cui il personale già beneficia di importi maggiori per effetto di disposizioni transitorie. Il calcolo è effettuato su tredici mensilità. Considerata la decorrenza retroattiva dal 1° gennaio 2026, l'onere annuo è pari a euro 164.452,08 (al netto degli oneri sociali del 39,58 per cento), per ciascun anno (2026, 2027 e 2028).

Gli oneri derivanti dall'aumento dell'indennità di turno di cui all'art. 7 (da euro 98,41 a euro 400,00) sono stimati come differenza tra i costi dell'attuale indennità e quelli risultanti dall'aumento della stessa. Considerata la decorrenza retroattiva della disposizione dal 1° gennaio 2026, il calcolo è riferito all'intero anno. Al netto della quota già finanziata dell'indennità, l'onere annuo stimato è pari a euro 484.956,72 (al netto degli oneri sociali del 36,7 per cento).

La determinazione degli oneri (al netto degli oneri sociali del 36,7 per cento), derivanti dall'introduzione dell'indennità di gravosità di cui all'art. 9, è stata effettuata in considerazione del numero delle fattispecie (470) in cui l'indennità sarebbe stata concessa, qualora, già introdotta (importo pari a euro 36.660 per ciascuno degli esercizi finanziari 2027 e 2028; per l'anno 2026, la quantificazione è stata proporzionalmente ridotta a sei mesi, in considerazione dell'entrata in vigore della disposizione a decorrere dal primo giorno del mese successivo all'efficacia del contratto, e comunque non prima di luglio 2026).

La Relazione evidenzia, poi, che ai fini della determinazione degli oneri complessivi derivanti dall'ipotesi di contratto, il riconoscimento dell'anzianità di servizio convenzionale, comporta anche un incremento dei costi relativamente ai servizi di vigilanza antincendio e alla reperibilità. Detta stima è stata effettuata, pertanto, applicando ai costi effettivi del 2025 l'aumento salariale medio dell'11 per cento del personale in servizio (n. 134 persone/FTE) e conseguentemente, determinando, per differenza, i maggiori oneri (euro 7.427,37 annui per la vigilanza antincendio ed euro 1.246,97

annui per la reperibilità, per ciascun esercizio 2026–2028, oltre agli oneri riflessi nella misura del 36,7 per cento).

Per quanto concerne, infine, le ore di straordinario, l'Amministrazione illustra che la stima è stata effettuata sulla base del monte ore residuo di straordinario, determinato al netto del lavoro aggiuntivo programmato e adeguando i costi agli aumenti retributivi per ciascuna qualifica. Ne deriva un costo medio orario pari a euro 22,11, il cui impegno di spesa – attesta l'Amministrazione - è già stato assunto per il 2026 nella deliberazione della Giunta provinciale n. 306/2026.

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

La tabella sottostante espone i costi derivanti dall'ipotesi di contratto (oneri sociali compresi), posti a carico del 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").

Descrizione	2026	2027	2028
riconoscimento di anzianità di servizio convenzionale (art. 4)	395.543,02	395.543,02	395.543,02
indennità per i servizi antincendio (art. 5)	229.542,21	229.542,21	229.542,21
indennità di turno (art. 7)	662.935,84	662.935,84	662.935,84
indennità di gravosità (art. 9)	25.057,11	50.114,22	50.114,22
costi aggiuntivi contratto per il servizio antincendio	10.153,21	10.153,21	10.153,21
costi aggiuntivi contratto per il servizio di reperibilità,	1.704,61	1.704,61	1.704,61
totale	1.324.936,00	1.349.993,11	1.349.993,11

Fonte dei costi: rielaborazione Corte dei conti su dati desunti dalla deliberazione della Giunta provinciale n. 570/2026 e dalla allegata Relazione sui costi e sulla compatibilità economica.

Evidenzia il Collegio, poi, che gli ulteriori costi derivanti dal contratto, rappresentati dall'Amministrazione con riferimento all'art. 8, secondo quanto attestato dall'Ente nella Relazione, sono stati impegnati per l'anno 2026 e stanziati in bilancio per gli anni 2027 e 2028.

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".

Relativamente all'ipotesi di contratto collettivo all'esame 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*".

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, è stato rilasciato dall'Organo di revisione in data 15 giugno 2026 (verbale n. 27/2026) ed è citato nella delibera di Giunta provinciale n. 570/2026.

Nel citato parere, è richiamata l'attestazione del Direttore dell'Ufficio bilancio e programmazione della Provincia dell'11 giugno 2026 che riporta la precisazione che: "*in merito alla copertura finanziaria di bilancio, che cita … Le risorse stanziate sulla base della normativa vigente (da ultimo modificato con LP 1/2026) 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. 440 del 29/05/2026 è stata autorizzata una spesa massima par a: 2.700.000,00 euro per l'esercizio 2026, 2.700.000,00 euro per l'esercizio 2027, 2.700.000,00 euro per l'esercizio 2028. I maggiori oneri, così come calcolati e rappresentati dalla relazione tecnica (cfr. riepilogo a pagina 31) inviata, risultano pari a: 1.270.012,76 euro per l'esercizio 2026, 1.270.012,76 euro per l'esercizio 2027, 1.270.012,76 euro per l'esercizio 2028. I maggiori oneri per il Corpo permanente dei vigili del fuoco, così come calcolati e rappresentati nella relazione tecnica (cfr. riepilogo a pagina 31) inviata, risultano pari a: - 1.324.936,00 euro per l'esercizio 2026, - 1.349.993,11 euro per l'esercizio 2027, - 1.349.993,11 euro per l'esercizio 2028. La spesa complessiva per il triennio 2026-2028 è quantificata in 4.024.922,22 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".

Con nota del 22 luglio 2026, i Magistrati istruttori hanno chiesto agli Esperti specificazioni in ordine alla quantificazione dei costi e alla sussistenza della relativa copertura finanziaria, relativamente agli esercizi 2027 e 2028, con particolare riferimento a quanto previsto nell'articolo 8 dell'ipotesi di contratto ("Retribuzione di lavoro aggiuntivo programmato"), nonché in ordine ai costi "aggiuntivi del contratto" (Servizio di vigilanza antincendio, servizio di reperibilità e ore di straordinario, illustrati a pag. 29 della Relazione sui costi).

Gli Esperti, nei chiarimenti forniti in data 23 luglio 2026 (nota prot. Cdc n. 1109/2026), hanno attestato che i costi per il lavoro aggiuntivo programmato e le ore straordinarie sono coperti, per l'anno 2026, dalla deliberazione di Giunta n. 306/2026 recante "*Contingente di lavoro straordinario pagabile alle singole strutture dirigenziali ed enti strumentali provinciali per l'anno 2026*" che comprende il relativo impegno di spesa. Gli Esperti hanno attestato, altresì, che "*relativamente agli anni 2027 e 2028 i costi delle analoghe future deliberazioni trovano copertura finanziaria nella legge provinciale 16 del 22.12.2025 (Bilancio di previsione della Provincia autonoma di Bolzano 2026-2028)*".

Rileva il Collegio che, in proposito, la Relazione afferma che i mezzi finanziari a copertura dei costi di cui sopra "*saranno nuovamente impegnati per gli anni successivi con deliberazione della Giunta provinciale*".

Infine, gli Esperti hanno specificato che "*i costi per il servizio di vigilanza antiincendio e per il servizio di reperibilità sono invece stati calcolati per il triennio 2026-2028 e risultano finanziati dal fondo per la contrattazione collettiva*".

Conclusivamente, la Sezione rileva che le risorse finanziarie previste, secondo quanto attestato dagli Esperti, 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*". I dati originariamente comunicati sono stati successivamente rettificati dagli Esperti,

considerando tutti i profili professionali interessati, in esito a richiesta di chiarimenti da parte dei Magistrati istruttori, con nota del 23 luglio 2026 (prot. Cdc n. 1109/2026).

In particolare, hanno precisato gli Esperti, che la retribuzione media *pro-capite* considerato tutto il personale del Corpo Vigili del fuoco (134 "*teste* "che corrispondono agli FTE), era pari, nel 2025, a euro 54.441,75 e che, per effetto dell'ipotesi del contratto all'esame, la medesima è pari a euro 61.741,18, con una percentuale di incremento del 13,41 per cento.

In disparte le richiamate considerazioni di ordine generale, la Sezione rileva che nell'ipotesi di contratto all'esame la peculiare disciplina introdotta comportante spese, afferisce a disposizioni speciali riguardanti il Corpo permanente dei Vigili del fuoco, concernente l'erogazione di emolumenti connessi ad aumenti delle responsabilità, dei rischi, dei disagi e dei carichi 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. 51/2026/SCBOLZ/CCR

REPUBLIK ITALIEN

DER RECHNUNGSHOF

KONTROLLSEKTION

FÜR 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 17. Juli 2026, Nr. 570, betreffend *„Ermächtigung zur Unterzeichnung des Bereichsvertrages des Personals der Landesverwaltung mit Sonderbestimmungen zur Berufsfeuerwehr"*, 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 das Schreiben der ermittelnden Richter vom 22. Juli 2026 (Prot. Rechnungshof Nr. 1100/2026), welches an den Generalsekretär des Landes, an die vom Land namhaft gemachten Experten und an das Kollegium der Rechnungsprüfer des Landes, gemäß Art. 2/*bis* des DPR Nr. 305/1988, gerichtet ist, in welchem Ermittlungsanträge formuliert wurden, unter Festlegung der Frist für die diesbezügliche Antwort auf den 23. Juli 2026;
nach Einsichtnahme in das Antwortschreiben vom 23. Juli 2026 (Prot. Rechnungshof Nr. 1109/2026) der namhaft gemachten Experten;
nach Einsichtnahme in alle eingereichten 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 gegenständlichen Entwurf des *„Bereichsvertrags des Personals der Landesverwaltung mit Sonderbestimmungen für das Personal der Berufsfeuerwehr"*, gemäß dem Beschluss der Landesregierung vom 17. Juli 2026, Nr. 570, betreffend die *„Ermächtigung zur Unterzeichnung des Bereichsvertrags des Personals der Landesverwaltung mit Sonderbestimmungen zur Berufsfeuerwehr"* 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 an die Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen, an.

So beschlossen in Bozen, in nichtöffentlicher Sitzung, am 3. August 2026.

DIE BERICHTERSTATTER

Alessandro PALLAORO
(digital gez.)

Stefano NATALE
(digital gez.)

DIE PRÄSIDENTIN

Stefania FUSARO
(digital gez.)

Hinterlegt im Sekretariat am 05.08.2026

DER AMTSLEITER

Aldo PAOLICELLI
(digital gez.)

BESCHEINIGUNGSBERICHT

ENTWURF *„BEREICHSVERTRAG DES PERSONALS DER LANDESVERWALTUNG MIT SONDERBESTIMMUNGEN ZUR BERUFSFEUERWEHR“* - GENEHMIGT MIT BESCHLUSS DER LANDESREGIERUNG VOM 17. JULI 2026, NR. 570.

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, eingeführt durch Art. 1 des GvD vom 31. Juli 2023, Nr. 113 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 Ermittlungs- und Bewertungsunterlagen 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 Art. 107 des Autonomiestatuts, 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, bezüglich der spezifischen Durchführungsbestimmung wird, 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, am 12. Dezember 1996 unterzeichnete Rahmenabkommen - betreffend 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, - sieht die folgenden 6 Verhandlungsbereiche für die Kollektivverhandlungen vor: 1. Bereich des Personals der Landesverwaltung; 2. Bereich des Personals der Gemeinden, der Seniorenwohnheime und der Bezirksgemeinschaften; 3. Bereich des Personals des Gesundheitsdienstes; 4. Bereich des Personals 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“*.

Der Beschluss der Landesregierung Nr. 440/2026, welcher die Programmziele für die gegenständlichen Kollektivvertragsverhandlungen festlegt, präzisiert, dass die Berufsfeuerwehr Teil des Bereichs des Personals der Landesverwaltung ist; (In diesem Zusammenhang sind auch die Bestimmungen des LG Nr. 15/2002, betreffend den vereinheitlichten Text über die Ordnung der Feuerwehr- und Zivilschutzdienste, und insbesondere die Artt. 41 und 42, zu sehen, welche jeweils vorsehen, dass die dienstrechtliche Stellung und die Besoldung des Personals gemäß der Ordnung des Personals des Landes, Abs. 1, geregelt ist und, dass, mit Ausnahme der Anerkennung der Qualifikation als Führungskraft, die Besoldung des Kommandanten und des stellvertretenden Kommandanten der Berufsfeuerwehr der dienstrechtlichen Behandlung - soweit anwendbar - sowie der Besoldung einer Führungskraft der ersten bzw. zweiten Ebene entspricht).

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, unter besonderer Berücksichtigung der Rechtsordnung der Autonomen Provinz Bozen und der Region Trentino-Südtirol/Alto Adige, 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 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 welchem *„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 15. Mai 2026, Nr. 383 und jenem vom 29. Mai 2026, Nr. 440, wurde die „*Festlegung von Programmzielen für den zweiten Teilvertrag auf bereichsübergreifender Ebene für den Dreijahreszeitraum 2025-2027 und für die Kollektivvertragsverhandlungen auf Bereichsebene - Landesforstkorps und Berufsfeuerwehr*“, genehmigt.

In diesem Kontext wurde die Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen mit dem genannten Beschluss Nr. 383 beauftragt, einen Kollektivvertragsentwurf für das Personal der Berufsfeuerwehr zu zeichnen, mit den folgenden Programmzielen: „*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*“.

Mit dem nachfolgenden Beschluss Nr. 440, wurde die Agentur beauftragt, die Verhandlungen wieder aufzunehmen, mit den spezifischen Zielen: *Reallohnerhöhung (Grundgehalt und/oder Zulagen) ab 01.01.2026; Regelung von geplanter Mehrarbeit (zur Deckung der Arbeitsstunden des fehlenden Personals im Stellenplan); besondere Berücksichtigung bei der Entlohnung von ungeplantem Dienst am arbeitsfreien Tag; Überarbeitung der Regelung zur Nutzung der Mensa der Berufsfeuerwehr; Aufnahme der Inhalte ohne Auslaufcharakter des Artikels 3 der Anlage 1, Abschnitt 1, des Bereichsvertrages vom 04. Juli 2002 in den Bereichskollektivvertrag vom 21. Dezember 2016*“.

Der gegenständliche Vertragsentwurf ändert die folgenden Verträge ab: Den „*Bereichsvertrag für das Landespersonal für den Zeitraum 1999-2000*“ vom 4. Juli 2002 (Beschluss der Landesregierung Nr. 2120/2002), den „*Bereichsvertrag über die Festlegung und Zuordnung der Berufsbilder des Landespersonals*“ vom 8. März 2006 (Beschluss der Landesregierung Nr. 294/2006 und Nr. 391/2006), den „*Bereichskollektivvertrag zur Arbeitszeit des Landespersonals*“ vom 24. November 2009 (Beschluss der Landesregierung Nr. 2782/2009), den „*Bereichskollektivvertrag für das Personal der Berufsfeuerwehr der Autonomen Provinz Bozen - Südtirol*“ (Beschluss der Landesregierung Nr. 1437/2016) sowie den „*Bereichskollektivvertrag für das Landespersonal*“ vom 16. Dezember 2024 (Beschluss Landesregierung Nr. 1059/2024), durch diese Sektion mit Beschluss Nr. 35/2024/SCBOLZ/CCR bescheinigt, und den „*Bereichskollektivvertrag für das Landespersonal*“ vom 15. Dezember 2025 (Beschluss der Landesregierung Nr. 962/2025) von dieser Sektion mit Beschluss Nr. 68/2025/SCBOLZ/CCR bescheinigt.

Es sei jedoch daran erinnert, 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 Kontrollsektion Trient, Beschluss Nr. 55/2022/CCLS) erfolgt sind.

Gemäß Art. 5 Abs. 5 des LG Nr. 6/2015 wurde der unterzeichnete Kollektivvertragsentwurf der Landesregierung übermittelt, zusammen mit einem „*Bericht über die Ausgaben und die Wirtschaftlichkeit des Kollektivvertrages, versehen mit entsprechenden Übersichten über das betroffene Personal, die Kosten und die Sozialabgaben, wobei die Gesamtausgabe sowohl für das laufende Jahr als auch für die Folgejahre zu quantifizieren ist*".

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. 1089 aufgenommen, wurde, zum Zweck der vorgesehenen Bescheinigung, der Beschluss der Landesregierung vom 17. Juli 2026, Nr. 570, betreffend die Ermächtigung zur Unterzeichnung des Entwurfs des „*Bereichsvertrags des Personals der Landesverwaltung mit Sonderbestimmungen für das Personal der Berufsfeuerwehr*", zusammen mit einer Reihe von Anlagen, übermittelt. Dem Vertragsentwurf wurde der Bericht über die Ausgaben und die Wirtschaftlichkeit des Bereichsvertrages beigefügt, der am 10. Juni 2026, von der Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen, erstellt wurde.

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 abgeschafft 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 des gegenständlichen Vertrags (Nr. 570/2026) die folgenden Sichtvermerke: Für die *„fachliche Ordnungsmäßigkeit"*, den Sichtvermerk der Direktorin des Amtes für Verwaltungspersonal und für die „*Rechtmäßigkeit*", jenen des Direktors der Abteilung Personal und für die „*Entsprechung mit der genehmigten Strategie, mit den vorgesehenen Mitteln und mit den Angaben des integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans*", jenen 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".

Nach Überprüfung der Unterlagen, haben die ermittelnden Richter, mit Schreiben vom 22. Juli 2026 (Prot. Cdc Nr. 1100/2026), welches an den Generalsekretär des Landes, die vom Land namhaft gemachten Experten und an das Kollegium der Rechnungsprüfer des Landes, gemäß Art. 2*/bis* des DPR Nr. 305/1988, gerichtet ist, einige Anfragen hinsichtlich Klarstellungen formuliert, welche insbesondere die Quantifizierung der Kosten und die entsprechende finanzielle Deckung für die Jahre 2027-2028, gemäß Art. 8 des Vertragsentwurfs (Vergütung für geplante Mehrarbeit) sowie die aus dem Vertrag resultierenden zusätzlichen Kosten (Brandsicherheitswachen, Bereitschaftsdienst und Überstunden) betreffen.

Die namhaft gemachten Experten haben, mit Schreiben vom 23. Juli 2026 (Prot. Cdc Nr. 1109/2026), auf die Anträge geantwortet.

3.2. Zusammenfassung des Inhalts des Kollektivvertragsentwurfs

Der vorliegende Kollektivvertragsentwurf besteht aus 11 Artikeln.

Konkret ist der Vertragsinhalt wie folgt aufgeschlüsselt: Art. 1) *„Anwendungsbereich"*, Art. 2) *„Dauer und Gültigkeit"*, Art. 3) *„Mensa"*, Art. 4) *„Zuerkennung von konventionellem Dienstalter"*, Art. 5) *„Feuerwehrdienstzulage"*, Art. 6) *„Zulage für Spezialaufgaben"*, Art. 7) *„Zulage für Turnusdienst"*, Art. 8) *„Vergütung von geplanter Mehrarbeit"*, Art. 9) *„Erschwerniszulage"*, Art. 10) *„Vergütung für den sofortigen Einsatz"*, Art. 11) *„Aussetzung der Durchführung des Vertrages"*.

Nachfolgend werden einige besonders relevante Aspekte hervorgehoben.

3.2.1. In den Artt. 1 und 2 werden jeweils der Anwendungsbereich, die Dauer und die Gültigkeit des Vertrages, der das Personal der Berufsfeuerwehr des Landes betrifft, geregelt, mit der Präzisierung, dass die Sonderbestimmungen so lange in Kraft bleiben, bis sie durch neue Bestimmungen in nachfolgenden Bereichsverträgen ersetzt werden.

In Art. 3 wird vorgesehen, dass die unentgeltliche Nutzung der Mensa jenen Personen vorbehalten ist, die eine tägliche Arbeitszeit von mindestens sechs Stunden haben, wobei die bisherige Voraussetzung von acht aufeinanderfolgenden Stunden ersetzt wird.

Art. 4 sieht die Erhöhung, rückwirkend ab 1. Januar 2026, des Gehalts laut Besoldungsstufe, das dem Personal der Berufsfeuerwehr zusteht, mittels der Zuerkennung von konventionellem Dienstalter (vier Jahre für die untere Besoldungsstufe, acht Jahre für die obere) vor. Die umfassende Reallohnerhöhung wird, wie im genannten Beschluss der Landesregierung Nr. 440/2026 dargelegt, unter Berücksichtigung verschiedener Umstände begründet, darunter berufliche Risiken, besondere Belastungen, der erforderliche Einsatz, die geringe Attraktivität des Berufs auf dem Arbeitsmarkt sowie das Fehlen von Gehaltserhöhungen seit 1997, mit Ausnahme der Inflationsanpassungen.

Art. 5 betrifft die Erhöhung, in Prozentsätzen, der Zulage für den Feuerwehrdienst, ab dem 1. Januar 2026, für die verschiedenen betroffenen Berufsbilder, die dort aufgelistet werden. Absatz 2 des genannten Artikels führt die entsprechenden Gründe, wie beispielsweise besondere belastende oder riskante Situationen im Zusammenhang mit der Ausübung des Feuerwehrdienstes auf; erhöhte Arbeitsbelastungen, welche auf die verschiedenen Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Gerichts- und Verwaltungspolizeilichen Aufgaben, Inspektionstätigkeiten, Überprüfungs- und Kontrolltätigkeiten im Zusammenhang mit der institutionellen Tätigkeit; Koordinierungstätigkeiten und die ständige berufliche Weiterbildungstätigkeit; Belastungen und Risiken, welche aus besonders nachteiligen Bedingungen ergeben, unter denen der Dienst bzw. die Einsätze im Zivilschutzes stattfinden. Die vorab genannte Regelung, verfügt im Absatz 5 zudem, dass das Personal der Berufsfeuerwehr, welches aus Gesundheitsgründen in ein Berufsbild eingestuft wird, das nicht jenem der Berufsfeuerwehr angehört, diese Dienstzulage weiterhin als persönliche Zulage bezieht (eine entsprechende Regelung war bereits im Absatz 7 des Art. 3 betreffend „Feuerwehrdienstzulage" in der Anlage 1, erster Abschnitt, des Bereichsvertrags für das Landespersonal vom 4. Juli 2002 für den Zeitraum 1999-2000 enthalten). Diesbezüglich erinnert das Kollegium an den allgemeinen Grundsatz der *„Absorbierbarkeit der persönlichen Zulagen"* um den Grundsatz der Unverringerbarkeit der Entlohnung mit jenem der Gleichbehandlung der öffentlich Bediensteten in Einklang zu bringen (vgl. u. a. Kassationsgerichtshofs, Zivilsachen, Sektion Arbeit, Anordnung vom 26. Mai 2023, Nr. 14811 und Urteil vom 16. April 2012, Nr. 5959).

In Art. 6 wird die neue Zulage für Spezialaufgaben geregelt, welche im Ausmaß von 20 Prozent des monatlichen Anfangsgehalts der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene, jenem Personal zusteht, welches im Besitz des Pilotenscheins, der Bescheinigung eines Bordmechanikers oder Flugtechnikers für Hubschrauber und im Besitze des Tauchscheins ist. Der Bericht präzisiert, dass die gegenständliche Vergütung *„zu keinen Kosten führt, weil für die Ausübung der Spezialaufgaben ursprünglich eine Erhöhung um bis zu dreißig Prozent, jedoch im Rahmen des Höchstausmaßes von siebzig Prozent der bestehenden Feuerwehrdienstzulage vorgesehen war... sodass eine Erhöhung von 20 % auf jeden Fall finanziert war"*.

Im Art. 7 ist vorgesehen, dass dem Personal, welches Turnusdienst versieht eine monatliche Zulage im Ausmaß von 400,00 Euro zusteht. In diesem Zusammenhang zeigt die Verwaltung auf, dass der ursprünglich festgelegte Betrag (mit 98,41 Euro pro Monat) *„hinter jenem des Personals der verschiedenen Bereiche des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages"* lag. *Die Vertragsparteien haben sich daher darauf geeinigt, die Entlohnung jener des restlichen Personals der Landesverwaltung im Turnusdienst anzugleichen"*.

Art. 8 regelt die Vergütung der geplanten Mehrarbeit und sieht vor, dass, um die Kontinuität der Dienste zu gewährleisten, dem Personal geplante Mehrarbeit zugeteilt werden kann, die über die

jährliche Arbeitszeit hinausgeht, für deren Ausübung sich das Personal für die „*Dauer eines Kalenderjahres*“, verpflichten kann.

Es sei daran erinnert, dass Art. 7 Abs. 2 des Bereichsvertrags vom 24. November 2009 bezüglich der Dienstzeit des Landespersonals für die Überstunden vorsah, dass „*Die Landesregierung, nach Besprechung mit den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen, aufgrund der begründeten Anträge der einzelnen Führungsstrukturen und der im Haushaltsplan vorgesehenen Fonds, jährlich das Gesamtkontingent der Überstunden festsetzt*“.

Diese Vorgangsweise wird, wie im Bericht über die Ausgaben des Vertragsentwurfs erläutert, künftig „*auch für die geplante Mehrarbeit*“ gelten.

Art. 9 führt schließlich eine Erschwerniszulage für das Personal ein, welches am arbeitsfreien Tag, ungeplant, in den Dienst berufen wird. Die Zulage in Höhe von 78,00 Euro hat pauschalen Charakter und steht für jede außerplanmäßige Anwesenheit zu. Im Art. 10 ist die Vergütung in Falle eines sofortigen Einsatzes geregelt (in Höhe von 49,19 Euro für jede Anwesenheit) sowie in Fällen, in denen das Personal umgehend, mit kurzer Vorankündigung, zum Dienst erscheinen muss. Der Bericht präzisiert, dass diese Vergütung bereits dann vorgesehen war, wenn das Personal an dienstfreien Tagen unverzüglich zum Dienst antreten musste, und dass mit gegenständlichem Entwurf vorgesehen ist, dass für Dienstantritt an freien Tagen die Erschwerniszulage zusteht („*Die Bestimmung verursacht keine Kosten, da die Vergütung bereits im selben Ausmaß im derzeit geltenden BV von 2016 (Art. 20*) vorgesehen ist. *Sie erhält nun einen eingeschränkteren Anwendungsbereich und wurde lediglich in den neuen Artikel 20/ter verschoben, um zunächst im Artikel 20/bis die Erschwerniszulage und nachfolgend im Artikel 20/ter die Vergütung für den sofortigen Einsatz zu regeln*“).

Abschließend wird in Art. 11, 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 das Land die Daten zu den von diesem Kollektivvertrag betroffenen Personal aus der „*Personalverwaltungssoftware SAP HCM*“ der Landesverwaltung extrahiert.

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*“.

Hinsichtlich der Quantifizierung der Kosten des Art. 8 wurde im Bericht bestätigt, dass sich (durch Multiplikation der Stunden der geplanten Mehrarbeit mit der Anzahl der fehlenden Mitarbeiter der fünften und sechsten Funktionsebene) die Kosten für die geplante Mehrarbeit, im Jahr 2026, auf 602.553,84 Euro belaufen und bereits aus den Mitteln für Überstunden finanziert werden (in Höhe von 624.974,45 Euro, mit einem positiven Saldo von 22.420,61 Euro), wie im Beschluss der Landesregierung Nr. 306/2026, festgelegt.

Was nun die Quantifizierung der Kosten anbelangt, welche aus den Artikeln 4, 5, 7 und 9 entstehen, ist vorwegzunehmen, dass der Bericht hinsichtlich der Schätzung der Sozialabgaben hervorhebt, dass es für diese „*keinen einheitlichen Prozentsatz*“ gibt. *Dieser variiert je nach Berufsbild und kann von verschiedenen Faktoren abhängen, z. B. von der fakultativen Einschreibung in den Laborfonds, von der Höhe des Inail Beitrages, von der Anzahl der befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnisse*“. Diese wurden daher von der Verwaltung mit einem durchschnittlichen Steuersatz von 39,58 Prozent für die Artt. 4 (konventionelles Dienstalter) und 5 (Feuerwehrdienstzulage) sowie mit einem Satz von 36,7 Prozent für die Artt. 7 (Zulage für Turnusdienst) und 9 (Erschwerniszulage) geschätzt sowie die zusätzlichen Kosten, die sich aus der Zuerkennung von konventionellem Dienstalter für die Vergütung von Überstunden, Brandsicherheitswachen und Bereitschaftsdienst ergeben.

Für die Quantifizierung der Kosten, welche aus der Anerkennung von konventionellem Dienstalter gemäß Art. 4 erwachsen, hat die Verwaltung das zum Zeitpunkt des 28. Januar im Dienst stehende Personal (Nr. 134 VZÄ - Vollzeitäquivalente) berücksichtigt und die Differenz zwischen dem derzeit bezogenen Gehalt und jenem Gehalt, das sich nach der Anerkennung der Dienstzeit ergibt, berechnet. Die geschätzten Gesamtkosten (abzüglich Sozialabgaben in Höhe von 39,58 Prozent) belaufen sich auf 283.380,87 Euro für jedes Jahr (2026, 2027 und 2028).

Was hingegen die Quantifizierung der Kosten im Zusammenhang mit der Erhöhung der Prozentsätze der Feuerwehrdienstzulage (Art. 5) anbelangt, werden die entsprechenden Kosten als Differenz zwischen der derzeitigen Zulage und jener, welche sich aus der Erhöhung ergibt,

geschätzt. Ausgenommen sind jene Fälle, bei denen das Personal aufgrund von Übergangsbestimmungen bereits in den Genuss von höheren Beträgen kommt. Die Berechnung erfolgt auf der Grundlage von dreizehn Monatsgehältern. Unter Berücksichtigung der rückwirkenden Laufzeit, ab dem 1. Januar 2026, belaufen sich die jährlichen Kosten auf 164.452,08 Euro (abzüglich Sozialabgaben in Höhe von 39,58 Prozent) für jedes Jahr (2026, 2027 und 2028).
Die Kosten, die sich aus der Erhöhung der Turnusdienstzulage laut Art. 7 (von 98,41 Euro auf 400,00 Euro) ergeben, werden als Differenz zwischen den Kosten der aktuellen Zulage und den Kosten, die sich aus deren Erhöhung ergeben, geschätzt. Unter Berücksichtigung der rückwirkenden Laufzeit der Bestimmung, ab 1. Januar 2026, bezieht sich die Berechnung auf das gesamte Jahr. Nach Abzug des bereits finanzierten Anteils der Zulage, belaufen sich die geschätzten jährlichen Kosten auf 484.956,72 Euro (abzüglich Sozialabgaben in Höhe von 36,7 Prozent).
Die Festlegung der Kosten (abzüglich der Sozialabgaben in Höhe von 36,7 Prozent), die sich aus der Einführung der Erschwerniszulage laut Art. 9 ergeben, erfolgte unter Berücksichtigung der Anzahl der Fälle (470) in denen die Zulage zugestanden hätte, wäre sie bereits eingeführt gewesen (Betrag in Höhe von 36.660 Euro für jedes Haushaltsjahr 2027 und 2028; für das Jahr 2026 wurde die Kostenschätzung auf sechs Monate reduziert, unter Berücksichtigung des Inkrafttretens der Bestimmung ab dem ersten Tag des Monats, der auf das Inkrafttreten des Vertrags folgt und somit nicht vor Juli 2026).
Der Bericht unterstreicht weiters, dass die Zuerkennung des konventionellen Dienstalters bei der Ermittlung der Gesamtkosten, welche sich aus dem Vertragsentwurf ergeben, auch eine Erhöhung der Kosten für Brandsicherheitswachen und Bereitschaftsdienst nach sich ziehen. Diese Schätzung wurde somit unter Anwendung der durchschnittlichen Lohnerhöhung von 11 Prozent für das im Dienst stehende Personal (Nr. 134 Personen/VZÄ) auf die tatsächlichen Kosten des Jahres 2025 vorgenommen und folglich durch Differenzbildung, wurden die Mehrkosten ermittelt (7.427,37 Euro jährlich für den Brandschutz und 1.246,97 Euro jährlich für den Bereitschaftsdienst für jedes der Haushaltsjahre 2026–2028, zuzüglich der Sozialabgaben in Höhe von 36,7 Prozent).
Was schließlich die Überstunden anbelangt, erläutert die Verwaltung, dass die Schätzung ausgehend von den verbleibenden Überstunden, die nach Abzug der geplanten Mehrarbeit ermittelt wurden, wobei die Kosten an die Gehaltserhöhungen für die jeweilige Funktionsebene angepasst wurden, durchgeführt wurde. Dadurch ergibt sich ein durchschnittlicher Stundensatz von 22,11 Euro, dessen Zweckbindung - wie die Verwaltung bestätigt - bereits im Beschluss der Landesregierung Nr. 306/2026, für das Jahr 2026, vorgenommen wurde.
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 nachfolgend angeführte Tabelle zeigt die Kosten des Vertragsentwurfs (Sozialabgaben inbegriffen) auf, welche zu Lasten des Fonds für die Vertragsverhandlungen gehen, gemäß Art. 3 Abs. 1 des LG Nr. 17/2025 („Landesstabilitätsgesetz für das Jahr 2025"), 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").

Beschreibung	2026	2027	2028
Zuerkennung von konventionellem Dienstalter (Art. 4)	395.543,02	395.543,02	395.543,02
Feuerwehrdienstzulage (Art. 5)	229.542,21	229.542,21	229.542,21
Zulage für Turnusdienst (Art. 7)	662.935,84	662.935,84	662.935,84
Erschwerniszulage (Art. 9)	25.057,11	50.114,22	50.114,22
Zusatzkosten des Vertrages für den Feuerwehrdienst	10.153,21	10.153,21	10.153,21
Zusatzkosten des Vertrages für den Bereitschaftsdienst	1.704,61	1.704,61	1.704,61
Summe	1.324.936,00	1.349.993,11	1.349.993,11

Quelle der Kosten: Überarbeitung der Daten seitens des Rechnungshofs, auf der Grundlage des Beschlusses der Landesregierung Nr. 570/2026 und dem beigefügten Bericht über die Ausgaben und die Wirtschaftlichkeit.

Das Kollegium hebt ferner hervor, dass die Mehrkosten welche aus dem Vertrag erwachsen und von der Verwaltung unter Bezugnahme auf Art. 8 dargelegt wurden, wie von der Körperschaft im Bericht bestätigt, für das Jahr 2026 zweckgebunden und im Haushalt für die Jahre 2027 und 2028 bereitgestellt wurden.

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 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 Kollektivvertragsentwurf 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 Artikel 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 bezüglich der Vereinbarkeit der vorab genannten Aspekte, welche im Beschluss der Landesregierung Nr. 570/2026 genannt sind, seitens des Kontrollorgans, am 15. Juni 2026 (Niederschrift Nr. 27/2026), erteilt.

Im genannten Gutachten wird auf die Bescheinigung des Direktors des Amtes für Haushalt und Programmierung des Landes vom 11. Juni 2026 hingewiesen, welche folgende Präzisierung beinhaltet: „*Hinsichtlich der finanziellen Deckung im Haushalt, auf die Bezug genommen wird... Die auf der Grundlage der geltenden Rechtsvorschriften (zuletzt geändert durch LG Nr. 1/2026) bereitgestellten Mittel zur Deckung der Aufwendungen, die sich aus den Tarifverhandlungen ergeben, 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 29/05/2026, Nr. 440, wurde ein Höchstbetrag in Höhe von: 2.700.000,00 Euro für das Jahr 2026, 2.700.000,00 Euro für das Jahr 2027, 2.700.000,00 Euro für das Jahr 2028 festgelegt. Die Mehrkosten, wie im übermittelten technischen Bericht berechnet und dargelegt (vgl. Zusammenfassung auf Seite 31), belaufen sich auf: 1.270.012,76 Euro für das Jahr 2026, 1.270.012,76 Euro für das Jahr 2027, 1.270.012,76 Euro für das Jahr 2028. Die Mehrkosten für die Berufsfeuerwehr, wie im übermittelten technischen Bericht berechnet und dargelegt (vgl. Zusammenfassung auf Seite 31), belaufen sich auf: 1.324.936,00 Euro für das Jahr 2026, 1.349.993,11 Euro für das Jahr 2027, 1.349.993,11 Euro für das Jahr 2028. Die Gesamtausgabe für den Dreijahreszeitraum 2026-2028, wird auf 4.024.922,22 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*".

Mit Schreiben vom 22. Juli 2026 haben die ermittelnden Richter die Experten um genauere Angaben hinsichtlich der Quantifizierung der Kosten und des Vorhandenseins der finanziellen Deckung, bezogen auf die Haushaltsjahre 2027 und 2028 ersucht, unter besonderer Berücksichtigung der im Art. 8 des Vertragsentwurfs angeführten Bestimmungen („Vergütung von geplanter Mehrarbeit") sowie bezüglich der „Mehrkosten des Vertrags" (Brandsicherheitswachen, Bereitschaftsdienst und Überstunden, wie auf S. 29 des Berichts über die Ausgaben dargelegt).

Die Experten haben in den Klarstellungen, welche am 23. Juli 2026 (Schreiben Prot. Rechnungshof Nr. 1109/2026) übermittelt wurden, bestätigt, dass die Kosten für die geplante Mehrarbeit und für die Überstunden für das Jahr 2026, durch den Beschluss der Landesregierung Nr. 306/2026, Gegenstand *„Kontingent der bezahlbaren Überstunden an die einzelnen Führungsstrukturen und Hilfskörperschaften des Landes für das Jahr 2026"*, gedeckt sind. Die Experten haben zudem bestätigt, dass *„was die Jahre 2027 und 2028 betrifft, so sind die Kosten für ähnliche künftige Beschlüsse im Landesgesetz 18 vom 22.12.2025 (Haushaltsvoranschlag der Autonomen Provinz Bozen 2026-2028)" finanziell abgedeckt.*

Das Kollegium hebt diesbezüglich hervor, dass der Bericht bestätigt, dass die finanziellen Mittel für die vorab genannten Kosten *„für die folgenden Jahre erneut durch Beschluss der Landesregierung zweckgebunden sein werden"*.

Schließlich haben die Experten präzisiert, dass *„die Kosten für Brandsicherheitswachen und für den Bereitschaftsdienst hingegen für den Dreijahreszeitraum 2026-2028 berechnet wurden und durch den Fonds für die Kollektivvertragsverhandlungen finanziert werden"*.

Abschließend stellt die Sektion fest, dass die vorgesehenen finanziellen Mittel, wie von den Experten bestätigt, mit der Quantifizierung der vertraglichen Aufwendungen im Einklang zu stehen scheinen.

5.2. Schließlich wird daran erinnert, dass hinsichtlich der Bewertung der wirtschaftlichen Vereinbarkeit mit den Planungs- und Haushaltsinstrumenten, im Allgemeinen, 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.

Im Hinblick auf den gegenständlichen Vertrag hat die Körperschaft, im Anhang zum Schreiben des Landeshauptmanns vom 17. Juli 2026, die Gesamtdaten zur *„Lohnsumme"* (abzüglich der gezahlten Einmalzahlungen aus früheren bereichsübergreifenden Verträgen) und zur *„durchschnittlichen Pro-Kopf-Vergütung"*, vorgelegt. Die ursprünglich übermittelten Daten wurden anschließend von den

Experten, unter Berücksichtigung aller betroffenen Berufsbilder, auf Antrag der ermittelnden Richter um Klarstellung, mit Schreiben vom 23. Juli 2026 (Prot. Cdc Nr. 1109/2026) berichtigt.
Konkret haben die Experten darauf hingewiesen, dass das durchschnittliche Pro-Kopf-Einkommen unter Berücksichtigung des gesamten Personals der Berufsfeuerwehr (134 „*Köpfe*“, die VZÄ entsprechen) im Jahr 2025 bei 54.441,75 Euro lag und, dass es aufgrund der Annahmen des vorliegenden Vertragsentwurfs 61.741,18 Euro beträgt, was einer prozentualen Steigerung von 13,41 Prozent entspricht.
Abgesehen von den oben genannten allgemeinen Überlegungen stellt die Sektion fest, dass sich die im gegenständlichen Vertragsentwurf eingeführte spezifische Regelung, die mit Kosten verbunden ist, auf Sonderbestimmungen für die Berufsfeuerwehr bezieht, die die Gewährung von Zulagen im Zusammenhang mit mehr Verantwortung, höheren Risiken, erhöhten Belastungen und einem erhöhten Arbeitsaufwand des betroffenen Personals vorsehen.
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.