



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

nell'Adunanza del 24 febbraio 2025

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 controllo della Corte dei conti;

VISTO l'articolo 10 della legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3;

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

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

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

VISTO l'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, recante delega al Governo per la razionalizzazione e la revisione delle discipline in materia di sanità, di pubblico impiego, di previdenza e di finanza territoriale;

VISTO l'art. 11, c. 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59, recante delega al Governo per il conferimento delle funzioni e compiti alle regioni ed enti locali, per la riforma della Pubblica Amministrazione e per la semplificazione amministrativa;

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

VISTO l'art. 11, comma 1, della legge 5 giugno 2003, n. 131, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento della Repubblica alla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3;

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

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

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

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

VISTO il "Contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale per il triennio 2020-2022" di data 24 agosto 2023, pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol n. 35 del 31 agosto 2023 (suppl. n. 3);

VISTA la designazione da parte della Provincia autonoma di Bolzano degli Esperti, ai sensi dell'art. 2-bis del d.P.R. n.305/1988 (nota del 3 febbraio 2025, acquisita in pari data al protocollo di questa Sezione di controllo al n. 146);

VISTA la nota di data 11 febbraio 2025 del Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano Società Cooperativa, acquisita al protocollo di questa Sezione di controllo in pari data al n. 0000164, che trasmette l'ipotesi di *"Accordo di comparto per il personale dirigenziale dei Comuni, delle comunità comprensoriali e delle A.P.S.P."*, unitamente ad una serie di allegati;

VISTA la nota in data 13 febbraio 2025 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 concernenti, in particolare, l'attendibilità della quantificazione dei costi, la compatibilità finanziaria ed economica con gli strumenti di programmazione e di bilancio riguardanti il contratto in esame, assegnando il termine del 17 febbraio 2025 per la relativa risposta;

VISTE le note di risposta di data 17 febbraio 2025, degli Esperti designati e di pari data del Segretario generale della Provincia autonoma di Bolzano;

VISTI tutti i documenti agli atti;

VISTA l'ordinanza presidenziale n. 2/2025, che convoca il Collegio della Sezione di controllo di Bolzano per la data odierna;

UDITI i Magistrati relatori consiglieri Alessandro Pallaoro e Stefano Natale;

DELIBERA

ai sensi e per gli effetti dell'art. 2-bis del d.P.R. n. 305/1988, di rilasciare positiva certificazione per l'ipotesi di contratto *"Accordo di comparto per il personale dirigenziale dei comuni, delle comunità comprensoriali e delle A.P.S.P."*, 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 del Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano Società Cooperativa e, per conoscenza, al Presidente e al Segretario generale della Provincia autonoma di Bolzano.

Così deliberato in Bolzano nella Camera di consiglio del 24 febbraio 2025.

I RELATORI

Alessandro PALLAORO
f.to digitalmente

Stefano NATALE
f.to digitalmente

IL PRESIDENTE

Stefania FUSARO
f.to digitalmente

Depositata in segreteria il 26 febbraio 2025

LA DIRIGENTE

Marzia SULZER
f.to digitalmente



REPUBBLICA ITALIANA

LA CORTE DEI CONTI

SEZIONE REGIONALE DI CONTROLLO PER IL TRENTINO-ALTO ADIGE/SÜDTIROL
SEDE DI BOLZANO

RAPPORTO DI CERTIFICAZIONE

IPOTESI DI “ACCORDO DI COMPARTO PER IL PERSONALE DIRIGENZIALE DEI COMUNI, DELLE COMUNITÀ COMPRENSORIALI E DELLE A.P.S.P.”.

1. Premessa

L'art. 2-bis (recante “*Competenze della Corte dei conti in materia di contratti collettivi del personale*”) del d.P.R. 15 luglio 1988, n. 305, come introdotto dall'art. 1 del d.lgs. 31 luglio 2023, n. 113 ed entrato in vigore il 31 agosto 2023, prevede quanto segue: “1. *Per le finalità dell'articolo 11, comma 4, lettera f), della legge 15 marzo 1997, n. 59, le sezioni di controllo della Corte dei conti aventi sede a Trento e a Bolzano certificano che la quantificazione dei costi dei contratti collettivi del personale a ordinamento regionale e provinciale sia compatibile con gli strumenti di programmazione e di bilancio regionali o provinciali, previa valutazione dell'attendibilità dei costi quantificati. Per ciascuna certificazione contrattuale le predette sezioni possono richiedere elementi istruttori e di valutazione a esperti designati, con oneri a proprio carico, dalla Regione o da ciascuna Provincia autonoma, d'intesa con la competente sezione di controllo della Corte dei conti, oppure al collegio dei revisori dei conti istituito presso i medesimi enti. Decorso quindici giorni dalla trasmissione delle ipotesi di accordo la certificazione si intende effettuata e il contratto può essere definitivamente sottoscritto. 2. In caso di certificazione non positiva le parti contrattuali non possono procedere alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo e assumono le iniziative necessarie per adeguare la quantificazione dei costi contrattuali ai fini della certificazione, riattivando la procedura prevista dal comma 1. Nel caso in cui la certificazione non positiva sia limitata a singole clausole contrattuali l'ipotesi può essere sottoscritta definitivamente, ferma restando l'inefficacia delle clausole contrattuali non positivamente certificate».*

La relazione illustrativa al decreto legislativo n. 113/2023, predisposta dalla Commissione paritetica di cui all'art. 107 dello Statuto di autonomia, evidenzia che la disposizione si ricollega “*al modello disciplinato dalla normativa nazionale per il personale che ricade nell'ambito di applicazione diretta del decreto*

legislativo 30 marzo 2001, n. 165" e che la norma *"tiene conto del parere n. 2/2023/CONS espresso dalla Sezioni riunite della Corte dei conti nell'Adunanza del 30 gennaio 2023"*.

Giova ricordare che, ai sensi dell'art. 117, lett. l), della Costituzione, come modificato dalla legge costituzionale n. 3/2001, lo Stato ha competenza legislativa esclusiva in materia di ordinamento civile; inoltre, l'art. 10 della citata legge costituzionale prevede che *"Sino all'adeguamento dei rispettivi statuti, le disposizioni della presente legge costituzionale si applicano anche alle Regioni a statuto speciale ed alle province autonome di Trento e di Bolzano per le parti in cui prevedono forme di autonomia più ampie rispetto a quelle già attribuite"*.

Secondo le disposizioni dello Statuto di autonomia: la materia dell'*"ordinamento degli uffici provinciali e del personale ad essi addetto"* è una competenza legislativa primaria delle Province autonome di Trento e di Bolzano, da esercitarsi *"In armonia con la Costituzione e i principi dell'ordinamento giuridico della Repubblica e con il rispetto degli obblighi internazionali e degli interessi nazionali - tra i qual è compreso quello della tutela delle minoranze linguistiche locali - nonché delle norme fondamentali delle riforme economico-sociali della Repubblica"* (cfr. artt. 4 e 8 dello Statuto).

La Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol ha competenza primaria in materia di *"ordinamento degli enti locali e delle relative circoscrizioni"* (cfr. art. 4, c. 1, n. 3) e secondaria in quella concernente l'*"ordinamento delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza"* (cfr. art. 5, c. 1, n. 2).

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

Ai sensi dell'art. 35 della legge regionale 21 settembre 2007, n. 7, recante il nuovo ordinamento delle istituzioni di assistenza e beneficenza *"La contrattazione collettiva è a livello provinciale; essa si svolge (...) per la provincia di Bolzano nell'ambito del contratto del personale e della dirigenza del contratto collettivo di intercomparto e del contratto collettivo di comparto dei comuni, comunità comprensoriali e APSP"*.

La Provincia autonoma di Bolzano, nell'ambito del sistema territoriale integrato di propria competenza, ai sensi dell' art. 79 dello Statuto di autonomia, garantisce, secondo quanto previsto dall'art. 2, c. 3, della l.p. 16 novembre 2017, n. 18, *"l'adeguatezza delle dotazioni organiche e strumentali, e in generale delle risorse dei Comuni "* al fine dell'ottimale svolgimento delle funzioni e dei servizi a essi attribuiti, tenendo conto delle forme di collaborazione intercomunale (cfr. anche l.p. 14 febbraio 1992, n. 6, che prevede all'art. 2 specifiche disposizioni in materia di finanza locale e prevede al comma 1 appositi accordi finanziari *"tra il/la Presidente della Provincia ed una rappresentanza dei comuni"*).

Mezzi finanziari della Provincia autonoma di Bolzano, per lo svolgimento delle relative funzioni sono messi a disposizione, altresì, delle sette Comunità comprensoriali istituite in ambito provinciale

e, per il territorio del comune capoluogo, della Azienda Servizi Sociali di Bolzano (cfr., in particolare, l'art. 9, della l.p. 20 marzo 1991, n. 7 che rinvia, fra l'altro, all'art. 2 della citata l.p. n. 6 /1992), nonché delle Aziende pubbliche di servizi alla persona della provincia (cfr., in particolare, l'art. 19 della l.p. 30 aprile 1991, n.13, nonché l'art. 50, c.4, della deliberazione della Giunta provinciale n. 888 del 22 ottobre 2024).

Si rileva che le norme sulla dirigenza del sistema pubblico provinciale e sull'ordinamento dell'Amministrazione provinciale sono contenute nella l.p. n. 6/2022, legge che ha istituito la dirigenza del sistema pubblico provinciale (cfr. art. 1, c. 1). Detta normativa è richiamata dal comma 2-bis dell'art. 7 della citata legge n. 7/1991, secondo il quale *“Al personale dirigente delle comunità comprensoriali si applica il titolo I della legge provinciale 21 luglio 2022, n. 6, e successive modifiche. Ai direttori dei servizi sociali è riconosciuta la qualifica di dirigente di prima fascia e a tutti gli altri dirigenti è riconosciuta la qualifica di dirigente di seconda fascia”*.

Ulteriormente si osserva che la l.p. 19 maggio 2015, n. 6 contiene l'ordinamento del personale della Provincia. In particolare, l'art. 3 disciplina il rapporto di lavoro del personale della Provincia, degli enti pubblici da essa dipendenti o il cui ordinamento rientra nella competenza legislativa propria o delegata della Provincia medesima; l'art. 4 i relativi contratti collettivi; gli artt. 5, 6 e 7 il procedimento di contrattazione collettiva e l'interpretazione autentica dei contratti. Nello specifico, l'art. 4, c. 6, della citata l.p. n. 6/2015 dispone che *“In sede di rinnovo dei contratti e di determinazione del trattamento economico costituiscono punti salienti della contrattazione: a) la salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro nonché delle norme fondamentali delle riforme economico-sociali; b) l'orario di lavoro, tenendo conto del principio di promozione della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti realizzata attraverso la modalità del lavoro agile e del lavoro a tempo parziale, anche con modalità pluriennali; c) il requisito del bilinguismo o del trilinguismo; d) un maggiore e più trasparente collegamento del trattamento economico alla produttività individuale e di gruppo; e) la garanzia di un trattamento economico uniforme del personale degli enti di cui all'articolo 1, nei limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva intercompartimentale”*.

Sotto un profilo generale vengono in esame, altresì, le disposizioni previste nel contratto collettivo sottoscritto in data 13 aprile 1999 per quanto attiene alla disciplina della rappresentatività sindacale nella contrattazione compartimentale ed intercompartimentale, nonché nella deliberazione della Giunta della Provincia autonoma di Bolzano n. 3288 del 13 agosto 1999. Quest'ultima deliberazione, sulla base dell'accordo quadro, sottoscritto il 12 dicembre 1996, concernente le relazioni tra la Provincia, il Consorzio dei comuni, le aziende speciali delle unità sanitarie locali, la Associazione per le case di riposo, le Aziende di cura e soggiorno delle città di Bolzano e Merano e le organizzazioni sindacali, prevede i seguenti 6 Comparti di contrattazione: 1. Comparto del personale dell'Amministrazione provinciale; 2. Comparto del personale dei comuni, delle case di

riposo per anziani e delle comunità comprensoriali; 3. Comparto del personale del Servizio sanitario; 4. Comparto del personale dell'Istituto per l'edilizia sociale; 5. Comparto del personale delle Aziende di soggiorno e turismo di Bolzano e Merano; 6. Comparto del personale insegnante, direttivo ed ispettivo delle scuole elementari e secondarie di primo e secondo grado. Inoltre, ai sensi del comma 8 dell'articolo 4 della l.p. n. 6/2015 *“vengono previste apposite aree di contrattazione per il personale dirigenziale in generale, nonché specificamente per la dirigenza scolastica e per la dirigenza medica e veterinaria”*.

La contrattazione collettiva riguardante i dipendenti degli enti locali della Regione autonoma Trento-Alto Adige è disciplinata dal Capo IV della l.r. n. 2/2018. La legge, all'art. 174, comma 5, specifica che *“È istituita un'autonoma area di contrattazione per i segretari comunali e per il personale con qualifica dirigenziale”*.

L'art. 172 della legge citata prevede poi al comma 1 che *“Le organizzazioni rappresentative dei comuni delle province di Trento e Bolzano possono avvalersi per la contrattazione, ove la legge provinciale lo preveda, dell'agenzia provinciale per la contrattazione. In assenza di agenzia, l'accordo viene stipulato fra le organizzazioni rappresentative dei comuni delle province di Trento e Bolzano e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su scala provinciale dei dipendenti dei comuni. Analogamente, l'art. 36 della l.r. n. 7/2005 dispone che le organizzazioni rappresentative delle aziende pubbliche di servizi alla persona “delle province di Trento e Bolzano possono avvalersi per la contrattazione, ove la legge provinciale lo preveda, dell'Agenzia provinciale per la contrattazione. In assenza di Agenzia presso le Province o qualora le suddette organizzazioni decidano di non avvalersi dell'Agenzia, l'accordo viene stipulato fra le organizzazioni rappresentative delle aziende delle province di Trento e Bolzano e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su scala provinciale dei dipendenti delle aziende medesime”*.

Il *“Consorzio dei comuni della Provincia di Bolzano Società Cooperativa”* è organizzazione rappresentativa dei 116 comuni e delle comunità comprensoriali della provincia di Bolzano e *“nella sua qualità di associazione di categoria, ha per scopo la rappresentanza, la tutela, l'assistenza, la consulenza, il sostegno dei propri soci”* (cfr. art. 2 dello statuto societario).

La *“Associazione delle Residenze per Anziani dell'Alto Adige”* rappresenta, invece, le residenze per anziani (l'ente, secondo quanto indicato sul sito *web* istituzionale, raggruppa 55 soci che gestiscono 79 strutture per anziani della provincia di Bolzano: 29 aziende pubbliche di servizi alle persone-A.P.S.P.; l'Azienda Servizi Sociali di Bolzano; 14 enti gestori di diritto privato quali associazioni, cooperative sociali, fondazioni, ordini religiosi; 10 consorzi; 1 casa di riposo gestita direttamente da un comune). In ordine alla prefata associazione, in occasione di una precedente certificazione (cfr. deliberazione di questa Sezione n. 19/2024/SCBOLZ/CCR), gli Esperti nominati dalla Provincia avevano puntualizzato alla Corte dei conti che gli enti gestori considerati *“sono tutti quelli che in base alla LP 9/2007 ricevono l'importo unitario”* di cui all'art. 8 della riportata legge provinciale.

L'ipotesi di contratto all'esame è conseguente al *"Contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale per il triennio 2020-2022"*, sottoscritto in data 24 agosto 2023, in esecuzione delle relative direttive impartite dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 765 del 25 ottobre 2022 (cfr. anche la deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione della Giunta della Provincia autonoma di Bolzano n. 618/2023 e la successiva deliberazione della Sezione di controllo di Bolzano n. 8/2023/SCBOLZ/AFC del 1° agosto 2023). Detto contratto si applica anche al comparto del personale dei comuni, delle comunità comprensoriali e delle residenze per anziani (cfr. art. 1).

In particolare, l'art. 32, c. 2, del contratto di intercomparto prevede che *"Per i segretari dei comuni e delle comunità comprensoriali e per i direttori e le direttrici delle aziende pubbliche di servizi alla persona il presente contratto si applica per quanto compatibile con le vigenti norme di legge. In particolare, non si applicano gli articoli 14, 17, 19, 20, 21, 28 e 29"*, con la specificazione, al comma successivo, che *"Con contratto di comparto per i comuni, le comunità comprensoriali e le aziende pubbliche di servizi alla persona possono essere integrati i criteri per la graduazione delle funzioni dirigenziali e stabiliti i trattamenti per la supplenza, la reggenza e per la collaborazione intercomunale, tenendo conto dei principi generali previsti nel presente contratto collettivo"*.

Inoltre, l'art. 34, c. 2, del contratto di intercomparto specifica che *"(...) per il personale con incarico dirigenziale dei comuni e delle aziende pubbliche di servizi alla persona, il presente contratto collettivo trova applicazione solo dopo la sottoscrizione dell'apposito contratto di comparto, a seguito del riconoscimento della qualifica dirigenziale a tale personale attraverso l'approvazione della relativa nuova disciplina della dirigenza"*.

Da segnalare che il riconoscimento della qualifica dirigenziale al personale incaricato delle relative funzioni negli enti locali della Regione Trentino-Alto Adige Südtirol è avvenuto con l'art. 1 della l.r. 25 luglio 2023, n. 5, legge entrata in vigore il 28 luglio 2023 che ha apportato importanti modifiche e integrazioni alla l.r. n. 2/2018 (codice degli enti locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol), al fine di *"uniformare la disciplina della dirigenza"* degli enti della provincia di Bolzano a quella recata dalla l. p. n. 6/2022 (cfr. art. 135-bis del citato codice, recante *"Ulteriori norme sulla dirigenza per i comuni della provincia di Bolzano"*).

Com'è noto, negli enti locali della regione ai dirigenti si affianca la figura del Segretario comunale, dipendente e funzionario di grado più elevato del comune, che secondo le disposizioni di legge *"sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e ne coordina l'attività"* rivestendo, altresì, la funzione di *"capo del personale"*; il Segretario comunale, precisa la legge *"coordina e dirige le strutture organizzative dell'ente..."* (cfr. art. 137 della l.r. n. 2/2018).

La esposta normativa e la connessa disciplina contrattuale, concernenti gli aspetti giuridici ed economici relativi 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

collocano nel contesto delle norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui al d.lgs. n. 165/2001 (cfr., in particolare, il terzo comma dell'art. 1 del decreto, secondo il quale *"I principi desumibili dall'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, e successive modificazioni, e dall'art. 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni ed integrazioni, costituiscono altresì, per le Regioni a statuto speciale e per le province autonome di Trento e di Bolzano, norme fondamentali di riforma economico-sociale della Repubblica"*).

Ciò premesso, con riferimento all'esercizio della funzione di certificazione della quantificazione dei costi contrattuali – che la Corte dei conti svolge entro quindici giorni dalla trasmissione delle ipotesi di contratto, fermo restando che, come precisato dall'art. 47, c. 9, del d.lgs. n. 165/2001, dal computo dei termini sono esclusi i giorni considerati per legge festivi, nonché il sabato – le Sezioni riunite della Corte dei conti, nella deliberazione 7/SSRRCO/CCN/22 del 4 maggio 2022, hanno osservato che dette valutazioni riguardano in particolare:

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

La Corte costituzionale, nella sentenza n. 89/2023, ha osservato che il procedimento di certificazione *"ha carattere bifasico, in quanto verte (...) anche sull'attendibilità della quantificazione dei costi contrattuali, ma è dirimente considerare che tale preliminare valutazione è essenzialmente strumentale alla verifica di conformità alle previsioni normative di cui, in particolare, alla legge di bilancio e alle leggi di assestamento e di variazione del bilancio medesimo (...)"*, concludendo che *"Ai limitati fini dell'art. 1 della L. Cost. n. 1 del 1948 e dell'art. 23 della L. n. 87 del 1953, la funzione svolta dalla Corte dei conti nell'ambito del procedimento attinente alla certificazione di compatibilità dei costi dei contratti collettivi può dunque essere ricondotta a quella giurisdizionale, e quindi, in tale ambito, al giudice contabile va riconosciuta legittimazione a sollevare questioni di legittimità costituzionale, in riferimento ai parametri finanziari di cui agli artt. 81, 97, primo comma, e 119, primo comma, Cost., posti a tutela degli equilibri economico-finanziari"*.

Punto di riferimento per le modalità del controllo è costituito dal *"Rapporto generale di certificazione"*, approvato dalle Sezioni riunite in sede referente della Corte dei conti, con deliberazione n. 17/REF/DEL/98.

Infine, si rileva che con riguardo al procedimento di certificazione, la magistratura contabile, sulla base della normativa in vigore, ha osservato che l'esame nel merito dei contratti *"prescinde dai profili di legittimità del provvedimento di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto e dalla intrinseca legittimità delle singole clausole negoziali. Il controllo sugli accordi predetti include, infatti, secondo la giurisprudenza costante di queste Sezioni riunite soltanto valutazioni sulla corretta quantificazione degli oneri, sulla compatibilità finanziaria e sulla compatibilità economica"* (cfr. *ex plurimis* deliberazione delle Sezioni riunite in sede di controllo n. 42/CONTR/CL/2001, con specifico riguardo a contratti collettivi della Provincia autonoma di Trento). La giurisprudenza contabile ha fatto presente, altresì, che in questa sede, la Corte dei conti: *"è chiamata a soffermarsi sui soli aspetti attinenti ai riflessi di ordine economico-finanziario delle clausole contrattuali, poiché il ruolo assegnatole non consente valutazioni riguardanti la intrinseca legittimità delle specifiche clausole negoziali pattuite dalle parti, essendo rimesse queste ultime la responsabilità esclusiva delle politiche contrattuali e della loro gestione."* (cfr. delibera delle Sezioni riunite in sede referente n. 12/2000/C.L.).

2. L'ipotesi di contratto in esame

Con nota di trasmissione del Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano dell'11 febbraio 2025, acquisita al protocollo di questa Sezione di controllo in pari data (al n. 0000164), è stata trasmessa l'ipotesi di *"Accordo di comparto per il personale dirigenziale dei Comuni, delle comunità comprensoriali e delle A.P.S.P."*, unitamente ad una serie di allegati, ai fini della prevista certificazione.

All'esito dell'esame della documentazione, i Magistrati istruttori con nota del 13 febbraio 2025, 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, l'attendibilità della quantificazione dei costi e la compatibilità finanziaria con gli strumenti di programmazione e di bilancio, assegnando il termine del 17 febbraio 2025 per la relativa risposta.

Gli Esperti designati hanno dato riscontro alle richieste con note del 17 febbraio 2025, pervenute entrambe in pari data (prot. Cdc n. 000179 e n. 000181) ed hanno fornito ulteriori specificazioni con nota di pari data. Inoltre, ulteriori elementi istruttori sono stati trasmessi dal Segretario generale della Provincia Autonoma di Bolzano con nota del 17 febbraio 2025, pervenuta in data 18 febbraio 2025 (prot. Cdc n. 0000182).

Nel premettere che l'odierna certificazione, ovviamente, non comporta valutazioni implicite in ordine a pregressi contratti collettivi, anche se richiamati nell'ipotesi contrattuale all'esame, in quanto, anteriormente al 31 agosto 2023 i contratti non erano sottoposti alla certificazione da parte di questa Sezione (in tal senso anche la Sezione di controllo di Trento, del. n. 55/2022/CCLS), di

seguito si espongono, gli obiettivi programmatici per la contrattazione fissati dalla Giunta provinciale e una sintesi del contenuto dell'ipotesi di contratto in esame (*infra* paragrafo 3).

A seguire, si illustrano le valutazioni della Sezione concernenti:

- a) l'attendibilità dei costi quantificati (*infra* paragrafo 4);
- b) la compatibilità finanziaria degli oneri con gli strumenti di programmazione e di bilancio provinciali (*infra* paragrafo 5);
- c) la compatibilità economica degli incrementi con gli strumenti di programmazione e di bilancio provinciali (*infra* paragrafo 6).

Prima di procedere con l'illustrazione dell'articolato dell'ipotesi di contratto, si osserva che le vigenti leggi regionali prevedono, all'art. 175 della l.r. n. 2/2018 e all'art. 36 della l.r. 7/2005, una compiuta disciplina della procedura di contrattazione e della conseguente attività di verifica dei contenuti dei contratti collettivi esclusivamente qualora le organizzazioni rappresentative dei comuni e delle aziende pubbliche ai servizi alla persona si avvalgano per la contrattazione dell'Agenzia provinciale, ciò che per il contratto all'esame non si è verificato.

In particolare, il citato art. 175 recita *"1. Le verifiche dei contenuti dei contratti, con riferimento alle compatibilità economico-finanziarie a ciò destinate e alle direttive di cui all'articolo 172, comma 2, sono effettuate prima della firma degli accordi, da un comitato di settore nominato dalle organizzazioni rappresentative dei comuni contestualmente alla definizione delle direttive all'agenzia. 2. Per le finalità di cui al comma 1 l'agenzia, entro 5 giorni dalla conclusione della trattativa, trasmette alle delegazioni il testo concordato, corredato di appositi prospetti contenenti l'individuazione del personale interessato, dei costi unitari e degli oneri riflessi del trattamento economico previsto. 3. Le delegazioni e i comitati di settore, verificata la conformità del testo concordato a quanto previsto dagli articoli 174, comma 3, e 172, comma 2, si pronunciano entro 30 giorni dal ricevimento del testo stesso. Decorso tale termine l'autorizzazione si intende rilasciata"*.

Nell'ambito della funzione di controllo interno agli Enti interessati, al fine della valutazione della legittimità e dell'opportunità dell'ipotesi di accordo, sono stati trasmessi a questa Sezione copia dei provvedimenti formali di approvazione ed autorizzazione alla sottoscrizione dell'ipotesi medesima. In particolare, gli Esperti, con nota del 17 febbraio 2025, hanno fornito copia degli estratti dei verbali, rispettivamente, del Consiglio di amministrazione del Consorzio dei Comuni del 18 ottobre 2024 e del Consiglio direttivo della Associazione Residenze per Anziani della Provincia di Bolzano dell'11 settembre e del 18 dicembre 2024 che approvano gli articolati contrattuali.

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

Va premesso che le direttive della Giunta provinciale per la presupposta contrattazione collettiva per il contratto intercompartimentale per la dirigenza per il triennio 2020-2022 erano state approvate

dall' Esecutivo ancora in data 25 ottobre 2022 (del. G.P. n. 765/2022). Tra le direttive impartite alla delegazione pubblica si ricordano, in particolare, le seguenti:

- *“prevedere, laddove necessario per tenere conto delle singole specificità, eventuali livelli inferiori di contrattazione, nonché individuare le eventuali materie demandate”*;
- *“disciplinare i criteri per la determinazione della retribuzione di posizione...(omissis)... mirando inoltre alla semplificazione e riduzione dei livelli di inquadramento dei dirigenti all'interno delle singole fasce”*;
- regolare *“ulteriori aspetti del trattamento economico, anche eventualmente necessari per garantire la corretta transizione alla nuova struttura retributiva”*;
- *“nel rispetto della disciplina vigente, prevedere che, nel caso di dirigente assegnato ad altro incarico, incarico collocato ai fini della graduazione in una fascia per la quale è prevista una retribuzione di posizione inferiore, sia preservata per un congruo periodo di tempo la retribuzione di posizione della fascia più favorevole”*;
- *“nella disciplina degli istituti giuridici ed economici, perseguire l'obiettivo del trattamento uniforme del personale dirigenziale delle amministrazioni e degli enti, laddove auspicabile e comunque in ragione della tipologia di incarico dirigenziale e delle relative responsabilità, anche nell'ottica di favorire la possibilità della mobilità del personale”*.

Per la contrattazione di comparto in esame non risultano, invece, essere stati approvati da parte della Giunta provinciale specifici obiettivi programmatici e/o direttive, così come espressamente previsto dalla legge provinciale qualora la contrattazione, di intercomparto, di comparto e decentrata, venga gestita dall'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali (cfr. art. 5, c. 1, della l.p. n. 6/2015). Analogamente anche la legge regionale prevede, solamente nel caso in cui le organizzazioni rappresentative dei comuni si avvalgano dell'Agenzia provinciale, che le organizzazioni medesime debbano nominare non più di due membri che ne integrano i componenti, fornendo, nel contempo, anche le direttive per la contrattazione (cfr. art. 172, c. 2, l.r. n. 2/2018 e art. 36, c. 2, l.r. 7/2005).

Premesso che, come previsto dal secondo comma dell'art. 4 del contratto collettivo di intercomparto per il personale dirigenziale per il triennio 2020-2022, la contrattazione di comparto riguarda le sole *“materie riservate a tale contrattazione”* dal contratto di intercomparto medesimo, l'ipotesi di contratto collettivo all'esame consta di complessivi 16 articoli e di 4 allegati (Allegati 1,2,3, e 3 bis).

La relazione tecnica di accompagnamento all'ipotesi di accordo all'esame, siglato in data 31 gennaio 2025, di data 7 febbraio 2025, è stata trasmessa a questa Sezione unitamente all'ipotesi contratto e reca le sottoscrizioni del Presidente e del Direttore del Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano, nonché del Presidente dell'Associazione Residenze per Anziani dell'Alto Adige.

Come illustrato anche nella predetta relazione, l'ipotesi di contratto contiene:

- all'art. 1 l'ambito di applicazione (segretari comunali, segretari non in quadrati come titolari, vicesegretari comunali, segretari generali delle comunità comprensoriali, nonché per il personale

con incarico dirigenziale dei comuni, delle comunità comprensoriali e dell'Azienda Servizi Sociali di Bolzano, direttori delle Aziende per i servizi alla persona e dei consorzi tra comuni);

- all'art. 2, la disciplina dell'inquadramento del personale di cui sopra in aree e livelli, alla luce di quanto previsto dagli artt. 25 e 32, c. 3, del citato contratto collettivo intercompartimentale.

Con particolare riguardo ai dirigenti dei comuni, delle comunità comprensoriali, dell'Azienda Servizi Sociali di Bolzano l'inquadramento viene effettuato dagli organi esecutivi dei rispettivi enti in applicazione *"dei criteri previsti all'articolo 25 del CCI del 24.08.2023"*.

Riguardo alle indicate posizioni dirigenziali *"intersettoriali"* gli Esperti, con nota del 17 febbraio 2025, hanno specificato che *"si tratta di [2] strutture dirigenziali previste presso il Comune di Bolzano in base al proprio regolamento degli uffici e finora anche previsto dall'accordo di comparto dirigenziale per i dirigenti dei comuni, delle comunità comprensoriali e delle APSP del 22.08.2022. (...)".*

Per quanto concerne, invece, i dirigenti delle comunità comprensoriali, i segretari comunali, i direttori delle aziende per i servizi alla persona e dei consorzi/aziende tra comuni, i rispettivi inquadramenti, con delibere dei Consigli di amministrazione, avverranno *"sulla base del numero dei punti assegnati a seguito dell'applicazione del modello di inquadramento descritto"* in appositi allegati al contratto (allegati nn. 1, 2 ,3 bis).

I nuovi criteri introdotti sono oggetto di verifica ed eventuale rielaborazione entro il 31 dicembre 2027.

- agli artt. 3, 4 e 5 la disciplina per il riconoscimento dei compensi, rispettivamente, per *"la gestione associata del servizio di segreteria comunale"*, per *"la gestione associata di servizi"*, per la *"reggenza e supplenza"*;

- all'art. 6 la definizione della retribuzione ai fini dell'applicazione dei precedenti articoli 3, 4 e 5.

- all'art. 7 la previsione che *"i criteri di valutazione per la retribuzione di risultato, ai sensi dell'articolo 26, comma 3 del contratto intercompartimentale del 24.08.23 si applicano per la valutazione conseguita dai dirigenti a partire dall'anno 2025"*;

- all'art. 8 la disciplina transitoria dell'orario di lavoro. Con riferimento alla disposizione secondo la quale *"L'impegno lavorativo è quantificato mediamente in non meno di 40 ore settimanali..."*, si rammenta quanto già evidenziato da questa Sezione con deliberazione n. 8/2023/SCBOLZ/AFC in merito al *"principio di autoresponsabilizzazione del dirigente cui spetta l'organizzazione complessiva del proprio tempo di lavoro..."* (cfr. il parere del Dipartimento della Funzione pubblica n. 43784 del 2 luglio 2020, che cita l'art. 22 della l. n. 724/1994 e l'art. 21, c. 1, del d.lgs. n. 165/2001);

- all'art. 9 è disciplinato il procedimento e la determinazione dell'inquadramento economico per la *"copertura dei posti di segretari comunali con mobilità ai sensi dell'articolo 158 della Legge Regionale del 03.05.2018, n. 2 e succ. mod. (...)".*

La disciplina trova il proprio fondamento anche nell'art. 135 (Mobilità dei dirigenti) della citata legge n. 2/2018, secondo la quale *"1. I posti vacanti di dirigente previsti nelle dotazioni organiche dei comuni, delle comunità e delle aziende pubbliche di servizi alla persona possono essere coperti mediante la mobilità di dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso la rispettiva provincia o i suoi enti strumentali, previa richiesta alla giunta provinciale. Qualora il dirigente individuato dalla giunta provinciale non esprima il proprio consenso alla mobilità, lo stesso è comandato presso l'ente richiedente. La contrattazione collettiva provinciale disciplina gli aspetti economici relativi all'applicazione di questa disposizione. Nelle more della stipula del contratto collettivo, il personale comandato conserva il trattamento economico in godimento"*;

- all'art. 10 la previsione secondo la quale *"Nel rispetto della normativa vigente in materia l'Amministrazione stipula una polizza assicurativa per il personale dirigenziale contro i rischi di responsabilità civile verso terzi nonché contro qualsiasi rischio connesso alle mansioni, ivi comprese le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie da terzi"*.

In tema di copertura assicurativa appare opportuno ricordare che l'art. 116 (assicurazioni a favore dei dipendenti) della l.r. n. 2/2018, prevede che le amministrazioni *"possono stipulare polizze assicurative (...) "*, portando l'attenzione delle amministrazioni interessate sul divieto di cui all'art. 3, c. 59, della l. 244/2007 (Legge finanziaria 2008), ai sensi del quale *"È nullo il contratto di assicurazione con il quale un ente pubblico assicuri propri amministratori per i rischi derivanti dall'espletamento dei compiti istituzionali connessi con la carica e riguardanti la responsabilità per danni cagionati allo Stato o ad enti pubblici e la responsabilità contabile"* (cfr. anche i pareri della Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Lombardia n. 241/2024/PAR e Sezione regionale di controllo per il Piemonte n. 89/2023/PAR) .

- all'art. 11, disposizioni in materia di *"Controversie relative ai segretari comunali"* con la devoluzione esclusiva ad un collegio arbitrale delle controversie relative al collocamento in disponibilità per sopraggiunta oggettiva incompatibilità ambientale.

Prevede, infatti, l'ottavo comma dell'art. 161 della l.r. n.2/2018 che *"Il collocamento in disponibilità del segretario comunale deve essere impugnato, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla data di ricevimento della sua comunicazione. L'impugnazione ha luogo in via giudiziale o, in alternativa, con domanda di arbitrato rituale qualora ai sensi dell'articolo 806 del codice di procedura civile la contrattazione collettiva abbia previsto che le controversie relative al collocamento in disponibilità per sopraggiunta oggettiva incompatibilità ambientale possano o debbano essere devolute a un collegio arbitrale. In tal caso il contratto collettivo disciplina l'introduzione e lo svolgimento del giudizio arbitrale"*.

- agli artt. 12 e 13 le materie oggetto di contrattazione collettiva a livello di ente, nonché la disciplina del procedimento di contrattazione decentrata;

- all'art. 14 le diverse decorrenze delle disposizioni contenute nell'ipotesi di contratto all'esame;

- all'art. 15 la previsione del riconoscimento di un assegno personale pensionabile, secondo quanto previsto a livello di contratto collettivo intercompartimentale (art. 33), con la specificazione che esso *"(...) vale per la tredicesima mensilità (...)".* In argomento giova ricordare quanto evidenziato da questa Sezione con deliberazione n. 8/2023/SCBOLZ/AFC, in ordine ad eventuali *"rischi di incompatibilità con l'esigenza di coerenza tra livello retributivo e complessità dell'incarico assegnato"* (cfr. Sezioni riunite in sede di controllo della Corte dei conti, deliberazioni n. 4/SSRRCO/CCN/20 e n. 3/SSRRCO/CCN/22, nonché Sezione di controllo di Trento, deliberazione n. 123/2021/PAR).

- all'art. 16 le disposizioni finali, nelle quali vengono specificati gli accordi di comparto di cui cessa l'applicazione e quelli, invece, che restano in vigore anche dopo la sottoscrizione dell'accordo in esame (commi 1 e 2), nonché, la previsione secondo la quale *"Ai sensi dell'art. 43, comma 2 del contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale del 24.08.2023 le spese aggiuntive derivanti dall'implementazione del contratto a livello compartimentale non possono superare gli stanziamenti a tal fine previsti"* (comma 3) .

4. Attendibilità dei costi quantificati

In relazione alla razionalità e congruità delle stime, anche con riferimento alle metodologie utilizzate, risultanti dalla documentazione trasmessa in allegato all' ipotesi di contratto, gli uffici della Sezione di controllo hanno, in primo luogo, esaminato i conteggi contenuti in apposite tabelle concernenti le quantificazioni degli oneri connessi con l'ipotesi contrattuale all'esame.

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

La relazione tecnica di accompagnamento (unitamente ad una serie di allegati) illustra le operate stime dei costi, precisando, altresì, che alcuni articoli sono privi di impatto economico (artt. 6, 7 e 8), mentre gli articoli da 9 a 13 *"riportano disposizioni già in vigore e previste con accordi di comparto precedenti, i quali vengono stralciati con l'art. 16"*.

In particolare, con riguardo agli artt. 2, 3, 4 e 5 il Consorzio dei Comuni nella citata relazione rappresenta quanto di seguito analiticamente esposto.

Articolo 2.

Il calcolo della stima dei maggiori costi è stato effettuato dal Consorzio ponendo a confronto *"il costo secondo il trattamento economico in vigore per gli anni 2023 e 2024 e quello previsto dal nuovo contratto..."*.

Con particolare riguardo alla quantificazione degli oneri sociali, l'ente precisa che sono stati calcolati oneri sociali nella misura del 29,5 per cento per contributi (23,8 per cento CPDEL, 2,88 per cento Inadel, 2,62 per cento come somma media di INAIL, Laborfonds e contr. di solidarietà), oltre l'IRAP nella misura dell'8,5 per cento. I costi maggiori dell'anno 2024 sono considerati anche come costi a regime a partire dal 1° gennaio 2025.

Dirigenti dei Comuni.

La decorrenza del nuovo inquadramento è dal 1° agosto 2023. L'ipotesi di contratto prevede dirigenti di 1^a e 2^a fascia nei comuni di Bolzano e Merano, mentre nei restanti comuni dirigenti di 2^a fascia. Per il calcolo dei costi aggiuntivi il Consorzio ha preso come riferimento *“come media un nuovo inquadramento nella prima fascia, il livello A2, mentre nella seconda fascia il livello B3”*, in applicazione dei criteri previsti dall'art. 25 del contratto collettivo intercompartimentale, non prevedendo il contratto all'esame disposizioni specifiche.

Direttori di ufficio e di ripartizione - Comuni					
anno	equivalente a tempo pieno	costi inclusivi di oneri	nuovo trattamento complessivo	nuovo trattamento complessivo inclusi gli oneri	costi maggiori *
2023	74,02	4.628.969,22 €	3.372.078,00 €	4.868.252,71 €	239.283,49 €
2024	70,5	9.903.930,01 €	7.891.304,00 €	11.066.251,64 €	1.162.321,63 €
				totale	1.401.605,12 €

Fonte: rielaborazione Corte dei conti su dati trasmessi in allegato alla nota del Consorzio dei comuni dell'11 febbraio 2025.

Dirigenti delle Comunità comprensoriali.

Il relativo inquadramento avviene con decorrenza 1° gennaio 2023, come per il personale dirigenziale della Provincia. Per i segretari generali delle comunità comprensoriali e i direttori dei servizi sociali sono stati definiti specifici criteri di inquadramento (vedasi allegato 1 all'ipotesi di contratto) e il Consorzio ha determinato il maggior costo quale differenza tra il trattamento economico nuovo e quello in vigore. La relazione tecnica rende noto, altresì, che *“Per i direttori d'ufficio delle comunità comprensoriali viene applicata la stessa metodologia come per i direttori d'ufficio dei comuni, nel senso che si prende come riferimento per il calcolo dei maggior costi un nuovo inquadramento in un livello medio nella seconda fascia al livello B3”*.

Dirigenti delle Comunità comprensoriali					
anno	equivalente a tempo pieno	costi inclusivi di oneri	nuovo trattamento complessivo	nuovo trattamento complessivo inclusi gli oneri	costi maggiori *
2023	16,77	2.307.731,43 €	1.997.000,00 €	2.767.922,28 €	460.190,85 €
2024	18,07	2.473.790,80 €	2.114.610,00 €	2.924.439,62 €	450.648,82 €
				totale	910.839,67 €

Fonte: rielaborazione Corte dei conti su dati trasmessi in allegato alla nota del Consorzio dei comuni dell'11 febbraio 2025.

Segretari generali delle Comunità comprensoriali					
anno	equivalente a tempo pieno	costi inclusivi di oneri	nuovo trattamento complessivo	nuovo trattamento complessivo inclusi gli oneri	costi maggiori *
2023	6,74	1.254.449,79 €	1.173.200,00 €	1.619.016,00 €	364.566,21 €
2024	6,73	1.258.670,53 €	1.172.100,00 €	1.617.498,00 €	358.827,47 €
				totale	723.393,68 €

Fonte: rielaborazione Corte dei conti su dati trasmessi in allegato alla nota del Consorzio dei comuni dell'11 febbraio 2025.

Dirigenti dell'Azienda servizi sociali di Bolzano.

La relazione illustra, in particolare, “Come nuovo inquadramento per i direttori d’ufficio si considera un inquadramento in media nella seconda fascia al livello B3 e per i direttori di ripartizione l’inquadramento in media nel livello A2. Infine si fa presente che per tale ente si applica la normativa dei comuni e perciò la decorrenza dell’inquadramento é il 1.08.2023”.

Dirigenti dell'Azienda Servizi Sociali di Bolzano					
anno	equivalente a tempo pieno	costi inclusivi di oneri	nuovo trattamento complessivo	nuovo trattamento complessivo inclusi gli oneri	costi maggiori *
2023	14,09	841.421,63 €	700.671,00 €	972.787,55 €	131.365,92 €
2024	11,33	1.537.848,47 €	1.372.800,00 €	1.889.968,15 €	352.119,68 €
				totale	483.485,60 €

Fonte: rielaborazione Corte dei conti su dati trasmessi in allegato alla nota del Consorzio dei comuni dell'11 febbraio 2025.

Segretari, vicesegretari e segretari non titolari dei comuni.

L’allegato 2 all’ipotesi di contratto prevede specifici criteri di inquadramento, con decorrenza dal 1° gennaio 2023.

Come metodo di calcolo delle spese maggiori il Consorzio ha effettuato un confronto tra il costo secondo il trattamento economico in vigore per gli anni 2023 e 2024 e quello previsto dal nuovo contratto.

Segretari e vicesegretari comunali					
anno	equivalente a tempo pieno	costi inclusivi di oneri	nuovo trattamento complessivo	nuovo trattamento complessivo inclusi gli oneri	costi maggiori *
2023	108,7	17.447.759,03 €	15.587.067,31 €	21.510.152,89 €	4.124.458,01 €
2024	113,5	17.430.705,75 €	15.514.061,33 €	21.418.289,66 €	3.987.583,91 €
				totale	8.112.041,92 €

Fonte: rielaborazione Corte dei conti su dati trasmessi in allegato alla nota del Consorzio dei comuni dell'11 febbraio 2025.

* Come indicato in calce alla tabella trasmessa gli importi ricomprendono costi per euro 62.064,15 da porre in relazione all’eventualità di differenze tra il trattamento economico fondamentale già spettante in base alla precedente disciplina e quella conseguente nuova (cfr. l’art. 33 del contratto collettivo di intercomparto e l’art. 15 del contratto all’esame che prevedono la corresponsione di un assegno personale pensionabile).

Direttori delle A.P.S.P. e dei consorzi-aziende tra comuni.

La documentazione trasmessa evidenzia che: “ Vista la complessità di tali servizi le parti hanno concordato per l’inquadramento una serie di criteri previsti nell’allegato 3. Anche per i direttori delle residenze per anziani la Legge Regionale n. 5/2023 prevede una modifica dell’assetto giuridico, per cui la decorrenza del nuovo trattamento é come per i dirigenti dei comuni il 1.8.2023”.

Direttori Residenze per Anziani e dei consorzi-aziende tra comuni					
anno	equivalente a tempo pieno	costi inclusivi di oneri	nuovo trattamento complessivo	nuovo trattamento complessivo inclusi gli oneri	costi maggiori *
2023	34,55	1.917.741,84 €	1.676.621,45 €	2.264.612,59 €	346.870,75 €
2024	34,55	4.576.273,70 €	4.055.003,28 €	5.477.092,93 €	900.819,23 €
				totale	1.247.689,98 €

Fonte: rielaborazione Corte dei conti su dati trasmessi in allegato alla nota del Consorzio dei comuni dell'11 febbraio 2025.

Articoli 3 e 4.

Per effetto del nuovo metodo di calcolo, per i compensi per la gestione associata del servizio di segreteria comunale e per la gestione associata di servizi, la *“spesa maggiore risulta dalla differenza tra il compenso per la gestione associata in base alla normativa in vigore e quello spettante in base alla nuova base, stabilita dopo l'inquadramento del rispettivo segretario comunale”*.

Costi maggiori per artt. 3 e 4							
anno	indennità percepita	oneri (38%)	importo lordo incl. oneri	indennità art. 3 e 4	oneri (38%)	importo lordo incl. oneri	costi maggiori incl. oneri
2023	288.499,95 €	109.629,98 €	398.129,93 €	458.416,93 €	174.198,43 €	632.615,36 €	234.485,43 €
2024	288.811,67 €	109.748,43 €	398.560,10 €	395.083,43 €	150.131,70 €	545.215,13 €	146.655,03 €
						totale	381.140,46 €

Fonte: rielaborazione Corte dei conti su dati trasmessi in allegato alla nota del Consorzio dei comuni dell'11 febbraio 2025.

Articolo 5.

Anche il compenso per reggenza e supplenza è stato modificato. In ordine al nuovo metodo di calcolo e alla quantificazione dei relativi costi la relazione illustra che *“Per tale tipologia abbiamo calcolato la tariffa giornaliera secondo la normativa in vigore e quella secondo la nuova disciplina. Abbiamo accertato che l'aumento mediamente è del 25%. Perciò le spese maggiori per tali servizi corrispondono al 25% delle spese totali effettivamente erogate per tale servizio per l'anno 2023 e l'anno 2024 (in parte stimate)”*.

Costi maggiori per art. 5				
anno	trattamento percepito	oneri (32,3%)	importo lordo incl. oneri (32,3%)	costi maggiori art. 5 incl. oneri (+25%)
2024	369.158,29 €	119.238,13 €	488.396,42 €	122.099,10 €
			totale	122.099,10 €

Fonte: rielaborazione Corte dei conti su dati trasmessi in allegato alla nota del Consorzio dei comuni dell'11 febbraio 2025.

La Corte dei conti, nel corso dell'attività istruttoria ha formulato richiesta istruttoria volta a conoscere la fonte (banca dati) delle informazioni finanziarie trasmesse (nr. del personale dirigenziale interessato e trattamenti economici indicati); alla richiesta, gli Esperti designati dalla Provincia, con note del 17 febbraio 2025, hanno specificato che *“a) Dirigenti delle comunità comprensoriali, dei comuni e dell'ASSB: Si premette che il Consorzio dei comuni è incaricato dalla maggior parte dei comuni e da 4 comunità comprensoriali dell'elaborazione stipendi e perciò ha già la possibilità e l'autorizzazione da parte degli enti di fare elaborazioni di tali dati. Anche per gli altri enti, tutti i soci del Consorzio dei comuni, i quali utilizzano sempre lo stesso software per l'elaborazione degli stipendi, il Consorzio è incaricato per l'assistenza tecnica al software e in questa veste ha raccolto i dati necessari per il calcolo dei costi maggiori del presente contratto.*

b) Dirigenti delle APSP e dei Consorzi-Aziende: il numero di personale dirigenziale interessato, come esplicitato nella tabella allegata alla relazione tecnica trasmessa in data 11.02.2025, è stato rilevato tramite

apposita e dettagliata rilevazione inoltrata a tutti gli enti associati, ovvero residenze di diritto pubblico di natura giuridica APSP e Consorzi-Aziende. L'unità di personale a tempo pieno equivalente pari a 34,55 come indicata, corrisponde a 33 direttori a tempo pieno e 1 direttore part-time 80% e 1 direttore part-time 75%. Anche il trattamento economico complessivo in godimento è stato comunicato da ciascun ente con nota ufficiale e sulla base del trattamento economico in godimento sono stati calcolati i maggiori costi, sempre come esplicitati nel calcolo allegato alla relazione tecnica di accompagnamento" e che "il Software, il quale viene utilizzato da parte del Consorzio dei comuni per l'elaborazione centralizzata stipendi ma anche da parte degli altri nostri soci (altri comuni, comunità comprensoriali e ASSB) è denominato GPS (Gestione del trattamento giuridico, economico, previdenziale e dotazione organica del personale dipendente e di assimilati) (...)".

La Sezione prende atto di quanto comunicato dagli Esperti.

In via più generale, il Collegio ricorda che i dati relativi al personale interessato alla contrattazione (che gli enti devono sempre precisamente individuare), così come quelli concernenti la *"massa retributiva"* (costituita da tutte le voci retributive riconosciute a titolo di trattamento fondamentale e accessorio), nonché, quelli riguardanti la *"retribuzione media pro-capite"*, sono dati fondamentali per le fasi concernenti la preliminare programmazione delle risorse e la successiva contrattazione. A tal fine i sistemi di calcolo di tutti gli enti pubblici, nell'ottica di tutela del principio di coordinamento della finanza pubblica, dovrebbero basarsi su strumenti adeguati fondati su banche dati (cfr. *in primis*, per esigenze di uniformità, il Sistema Conoscitivo del Personale Dipendente delle Amministrazioni pubbliche - SICO, gestito dal MEF), strutturalmente implementate (cfr. deliberazione di questa Sezione n. 12/2023).

Conclusivamente, in riferimento alla quantificazione dei costi contrattuali (complessivamente euro 13.382.295,53), anche alla luce di quanto chiarito dagli Esperti, la Sezione rileva che la relazione illustrativa tecnica e la documentazione allegata, predisposta dal Consorzio dei Comuni espone con sufficiente chiarezza gli oneri connessi agli istituti ivi considerati.

5. Compatibilità finanziaria con gli strumenti di programmazione e di bilancio

L'art. 34, c. 2, del contratto collettivo intercompartimentale del 24 agosto 2023, prevede per il comparto dei comuni, delle comunità comprensoriali e delle residenze per anziani che *"(...) In ogni caso, le spese aggiuntive derivanti dall'implementazione del contratto a livello compartimentale non possono superare gli stanziamenti a tal fine previsti (...)"*.

Chiarisce sul punto la relazione illustrativa sui costi, allegata alla deliberazione della Giunta provinciale n. 618/2023, che dette spese *"non rientrano tra quelle di competenza del fondo per la contrattazione collettiva di cui alla legge provinciale 19 maggio 2015, n. 6, e legge provinciale 23 dicembre 2022, n. 16, ma sono a carico dei bilanci dei rispettivi enti"* e che gli *"oneri sono posti a carico dei rispettivi bilanci e la relativa copertura finanziaria è assicurata dall'obbligo di accantonamento delle risorse occorrenti"*.

in appositi capitoli di bilancio (cfr., sul punto, par. 5.2 del principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria di cui all'allegato n.4/2 al d.lgs. n.118/2011"). Il Collegio prende atto del deliberato giuntale, fermo restando l'assenza di una stima dei costi nella apposita tabella dimostrativa a pag. 23 della relazione allegata alla deliberazione giuntale.

Ciò premesso, la copertura finanziaria dei costi stimati derivanti dall'ipotesi di contratto in esame da parte dei comuni, delle comunità comprensoriali e delle residenze per anziani (amministrazioni tutte facenti parte del sistema territoriale integrato di competenza della Provincia, ente vigilante e finanziatore, ai sensi dell'art. 79 dello Statuto di autonomia), è stata oggetto di approfondimenti istruttori (cfr. nota agli Esperti del 13 febbraio 2025).

La relazione tecnica in merito alla copertura finanziaria delle spese maggiori derivanti dall'accordo in oggetto evidenzia quanto di seguito riportato:

"A) Comuni:

I comuni hanno previsto nei loro bilanci i mezzi finanziari per garantire la copertura dei costi relativi ai contratti collettivi. Ove i mezzi finanziari del comune non dovessero coprire per intero i costi del contratto si ricorda che l'articolo 81, comma 2 dello Statuto di Autonomia della Provincia Autonoma di Bolzano (D.P.R. 31.08.1972, n. 670) prevede quanto segue: "(2) Allo scopo di adeguare le finanze dei comuni al raggiungimento delle funzioni stabilite dalle leggi, le Province di Trento e Bolzano corrispondono ai comuni stessi idonei mezzi finanziari, da concordare fra il Presidente della relativa Provincia ed una rappresentanza unitaria dei rispettivi comuni." Ma come già in diverse occasioni precedenti il Consorzio dei comuni anche in ordine al contratto collettivo di cui in oggetto ha già avviato le rispettive trattative con il Presidente della Provincia Autonoma di Bolzano per ottenere finanziamenti aggiuntivi. Infine si fa presente che ai sensi dell'art. 2 bis del DPR 15 luglio 1988, n. 305 come inserito dal Dlgs. 31 luglio 2023, n.113, almeno per quanto riguarda il personale dirigenziale dei comuni, le maggiori spese derivanti da questo contratto non hanno alcun effetto sui bilanci né della Provincia né della Regione.

B) Comunità comprensoriali e ASSB:

Per quanto riguarda i costi aggiunti derivanti da questo contratto collettivo relativi a questi enti le spese dei servizi sociali delegati vengono coperte dal fondo sociale della PAB ai sensi dell'articolo 28 della Legge Provinciale 30 aprile 1991, n. 13.

C) Residenze per anziani:

Per le residenze della provincia di Bolzano i costi aggiuntivi di questo contratto vengono coperti tramite l'aumento dell'importo unitario ai sensi dell'art. 8 della Legge Provinciale n. 9/2007".

Inoltre, la nota del Presidente dell'Associazione delle Residenze per Anziani dell'Alto Adige del 5 febbraio 2025 specifica che "Il finanziamento aggiuntivo necessario è coperto dalla provincia Autonoma di Bolzano con l'aumento dell'importo unitario ai sensi della L.P. n. 13/1991, art. 8 della L.P. 9/2007 e della Delibera n. 888 del 22.10.2024".

Ai sensi del citato articolo 79 dello Statuto di autonomia è stato chiesto alla Provincia autonoma di Bolzano di volere trasmettere, in ordine alle coperture finanziarie, gli esiti delle verifiche svolte ovvero di voler confermare quanto sopra riportato.

Il Segretario generale della Provincia, con nota del 17 febbraio 2025 ha comunicato che *“in occasione dei prossimi contratti collettivi, verificherò che siano allegati all’ipotesi di contratto i provvedimenti formali di approvazione e autorizzazione alla stipula degli stessi (...). Per quanto attiene (...) alla verifica della compatibilità finanziaria con gli strumenti di bilancio, posso attestare che ciò che riguarda i dirigenti e segretari dei comuni, gli oneri sono a carico dei bilanci dei comuni negli stanziamenti riferiti alla spesa corrente. Solo una parte dei comuni, quelli di piccole dimensioni, necessiteranno di uno specifico apporto dal bilancio della Provincia, stimato e conseguentemente prenotato (...)”*. In particolare, gli importi prenotati sul bilancio di previsione della Provincia 2025-2027, secondo quanto specificato in apposite tabelle sono i seguenti: per i Comuni (2025: euro 3.251.198,79; 2026: euro 1.083.732,93; 2027 euro 1.083.732,93), per gli enti gestori dei servizi sociali delegati (2025: euro 2.700.000,00; 2026: euro 900.000,00; 2027: euro 900.000,00) e per le Residenze per Anziani (2025: euro 1.250.000,00; 2026: euro 1.250.000,00; 2027: euro 1.250.000,00).

Conclusivamente, la Sezione, rileva la presenza della clausola di cui all’art. 48, comma 3, d.lgs. n. 165/2001 nel contratto di intercomparto e che l’operata quantificazione degli oneri contrattuali appare in linea con le risorse finanziarie a tale scopo previste; nel contempo, ribadisce l’invito ad aggiungere espressamente, in futuro, anche nelle ipotesi contrattuali del comparto l’apposita clausola, di cui al citato art. 48, volta a *“(...) sospenderne l’esecuzione parziale o totale in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa”*.

Il Collegio sottolinea, infine, l’esigenza, in un’ottica di maggiore chiarezza e completezza, che la Provincia dia evidenza nelle proprie delibere autorizzative delle previste spese di tutti gli enti dell’intercomparto facenti parte del sistema territoriale integrato (cfr. art. 79 dello Statuto di autonomia), anche qualora gli oneri vengano posti a carico dei bilanci delle singole amministrazioni (cfr. deliberazione n. 19/2024/SCBOLZ/CCR); si richiama al riguardo il chiaro disposto normativo di cui al secondo comma dell’art. 2-bis (Disposizioni in materia di contrattazione collettiva) della l.p. n. 22/2023, secondo il quale *“...la determinazione degli importi per ciascun ambito di contrattazione viene effettuata dalla Giunta provinciale in sede di definizione degli obiettivi programmatici ai sensi dell’art. 5, comma 1, della legge provinciale 19 maggio 2015, n.6 e successive modifiche”*.

In argomento, il Segretario generale della Provincia, nella citata nota del 17 febbraio 2025, ha fatto già presente che la *“verifica di compatibilità finanziaria verrà in futuro formalizzata, non solo condotta, in momento antecedente la trasmissione a codesta Sezione di Controllo delle ipotesi di contratto collettivo”*.

6. Compatibilità economica con gli strumenti di programmazione e di bilancio

Per quanto concerne, in generale, la valutazione della compatibilità economica con gli strumenti di programmazione e di bilancio, la medesima si basa di regola su un raffronto tra la dinamica retributiva degli incrementi contrattuali prevista dalla singola ipotesi di accordo e i principali aggregati di finanza pubblica (a titolo esemplificativo si citano: l'andamento degli indici dei prezzi al consumo, l'indice armonizzato dei prezzi al consumo-IPCA-NEI, il prodotto interno lordo-PIL), da considerarsi alla luce dei più recenti documenti di finanza pubblica.

A tal fine si espone nelle seguenti tabelle un quadro riassuntivo dell'andamento dei principali indicatori macroeconomici, registrati a livello statale (fonte: ISTAT) e provinciale (fonte: Istituto provinciale di statistica-ASTAT).

anno	variazioni percentuali dell'indice nazionale dei prezzi al consumo per famiglie di operai e impiegati (FOI) (1)		variazioni percentuali dell'indice dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC) (2)		variazioni percentuali su base annuale dell'indice dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC) esclusi beni energetici - medie annue (3)	variazioni percentuali dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato al netto dei prodotti energetici importati (IPCA-NEI)
	indice nazionale	indice provinciale	indice nazionale	indice provinciale	indice provinciale	indice nazionale
2019	0,5	1,3	0,5	1,3	1,4	0,8 (4)
2020	-0,3	0,8	-0,2	0,9	1,5	0,7 (5)
2021	1,9	2,5	1,9	2,5	1,5	0,7
2022	8,1	9	8,4	9,9	5	6,6
2023	5,4	5,6	5,6	5,9	6	6,9
2024	0,8	1,4	0,9	1,6	3	1,9 (previsione)
2025						2 (previsione)
2026						2 (previsione)
2027						2 (previsione)

(1) senza tabacchi: <https://astat.provincia.bz.it/PriceDigit.aspx?INDEX=CONS&lang=it>

(2) senza tabacchi: <https://astat.provincia.bz.it/it/calcoli-inflazione.asp>

(3) https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1,Z0400PRI,1.0/PRI_CONWHONAT/DCSP_NIC2B2015/IT1,167_742_DF_DCSP_NIC2B2015_2,1.0

(4) <https://www.istat.it/comunicato-stampa/ipca-al-netto-degli-energetici-importati-scostamenti-2018-2021-e-previsioni-2022-2025-2/> (giugno 2023)

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

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

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

(2) <https://www.istat.it/comunicato-stampa/stima-preliminare-del-pil-iv-trimestre-2024/> (gennaio 2025)

(3) <https://www.istat.it/comunicato-stampa/le-prospettive-per-leconomia-italiana-nel-2024-2025-2/> (dicembre 2024)

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

Si registra, a livello nazionale, un incremento percentuale dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato (indice IPCA-NEI, al netto dei prodotti energetici importati) del 6,6 per cento nel 2022 e del 6,9 per cento nel 2023, a fronte di un incremento dell'indice dei prezzi al consumo (indice NIC, esclusi beni energetici/ medie annue), a livello provinciale, del 5 per cento nel 2022, del 6 per cento nel 2023 e del 3 per cento nel 2024.

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

Ciò premesso, in primo luogo va evidenziato che l'ipotesi di contratto all'esame consegue ad un nuovo inquadramento dei dirigenti e dei segretari comunali, dei direttori delle A.P.S.P. e dei consorzi tra comuni a seguito del riconoscimento per legge della qualifica dirigenziale, con la conseguente rideterminazione dei relativi trattamenti economici ai fini di un *“trattamento uniforme del personale dirigenziale delle amministrazioni e degli enti (...) anche nell'ottica di favorire la possibilità della mobilità del personale”* (obiettivo, quest'ultimo, stabilito dalla Giunta provinciale con la citata delibera n. 765/2022).

A tal riguardo la relazione illustrativa evidenzia che l'accordo all'esame "é stato necessario a seguito delle modifiche introdotte con legge provinciale n. 6/2022 per il personale della Provincia e degli altri enti pubblici dipendenti dalla Provincia o il cui ordinamento rientra nella sua competenza legislativa propria o delegata (le comunità comprensoriali) e la L.R. n. 5/2023 che ha modificato la disciplina giuridica del personale dirigenziale dei comuni e dei direttori delle residenze per anziani.

Il reinquadramento porterà per la maggior parte dei dirigenti ad un aumento del trattamento economico complessivo. Le ragioni sono:

- aumento dell'orario di lavoro settimanale da 38 a 40 ore;
- divieto di pagamento e conguaglio delle ore straordinarie svolte finora dalla maggior parte dei dirigenti (si pensi p.e. ai segretari comunali per le sedute degli organi comunali e per le elezioni);
- cancellazione della progressione economica per scatti e classi (anzianità di servizio);
- il contratto collettivo intercompartimentale prevede una base di calcolo molto più alta (ca. 2,5 volte della disciplina precedente) per la retribuzione di risultato, per la quale abbiamo preso sempre per il calcolo dei maggior costi l'importo massimo spettante (20% della somma di retribuzione fondamentale e retribuzione di posizione);
- anche tutti gli altri elementi retributivi, ai quali i dirigenti avevano diritto finora, non spettano più, come p.e. l'indennità di bilinguismo, indennità per la lingua ladina (nei comuni delle valli ladine), l'indennità libero professionale per i dirigenti delle strutture tecniche, l'indennità di reperibilità o i diritti di toga;
- I dirigenti, nel periodo di decorrenza di questo contratto, non hanno percepito alcun aumento della retribuzione (adeguamento all'inflazione) come previsto dai due contratti intercompartimentali del 31.10.2023 e del 16.12.2024, i quali hanno previsto aumenti retributivi (UNA TANTUM) del 2,45% dal 1.1.2023 al 30.6.2023 e del 6,08% dal 01.07.2023 al 31.12.2024.
- Anche gli aumenti dei fondi della produttività per il restante personale previsti con i contratti collettivi citati non vengono applicati al personale dirigenziale".

La Sezione, preso atto della relazione illustrativa e delle esposte ragioni delle rideterminazioni dei trattamenti economici, considerato anche l'andamento delle principali grandezze macroeconomiche registrate a livello provinciale, ritiene la novella disciplina contrattuale economicamente compatibile con gli strumenti di programmazione e di bilancio locali.

ÜBERSETZUNG:

Beschluss Nr. 8/2025/SCBOLZ/CCR



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

in der Sitzung vom 24. Februar 2025

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 Kontrolltätigkeit des Rechnungshofes enthält;

nach Einsichtnahme in den Artikel 10 des Verfassungsgesetzes vom 18. Oktober 2001, Nr. 3;

nach Einsichtnahme in das Dekret des Präsidenten der Republik vom 31. August 1972, Nr. 670, über die „Genehmigung des Einheitstextes der Verfassungsgesetze betreffend das Sonderstatut der Region Trentino-Südtirol/Alto Adige“;

nach Einsichtnahme in das Dekret des Präsidenten der Republik vom 15. Juli 1988, Nr. 305, mit Durchführungsbestimmungen zum Sonderstatut für die Region Trentino-Südtirol/Alto Adige, mit

welchem die Kontrollsektionen des Rechnungshofs von Trient und Bozen eingerichtet wurden und für das ihnen zugeteilte Personal;

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

nach Einsichtnahme in Art. 2 des Gesetzes vom 23. Oktober 1992, Nr. 421, mit dem die Regierung beauftragt wird, die Regelungen in den Bereichen Gesundheit, öffentliche Beschäftigung, Vorsorge und territoriale Finanzen zu rationalisieren und zu überarbeiten;

nach Einsichtnahme in Art. 11 Abs. 4 des Gesetzes vom 15. März 1997, Nr. 59, mit dem die Regierung beauftragt wird, den Regionen und örtlichen Körperschaften Funktionen und Aufgaben zu übertragen sowie die öffentliche Verwaltung zu reformieren und die Verwaltungstätigkeit zu vereinfachen;

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

nach Einsichtnahme in Art. 11 Abs. 1 des Gesetzes vom 5. Juni 2003, Nr. 131, über Bestimmungen zur Anpassung der Rechtsordnung der Republik an das Verfassungsgesetz vom 18. Oktober 2001, Nr. 3;

nach Einsichtnahme in das Regionalgesetz vom 21. September 2005, Nr. 7, betreffend die Neuordnung der öffentlichen Fürsorge- und Wohlfahrtseinrichtungen – öffentliche Betriebe für Pflege- und Betreuungsdienste;

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

nach Einsichtnahme in das Landesgesetz vom 20. März 1991, Nr. 7, über die Ordnung der Bezirksgemeinschaften;

nach Einsichtnahme in das Landesgesetz vom 30. April 1991, Nr. 13, über die Neuordnung der Sozialdienste in der Provinz Bozen;

nach Einsichtnahme in den „Bereichsübergreifenden Kollektivvertrag für die Führungskräfte für den Dreijahreszeitraum 2020-2022“ vom 24. August 2023, veröffentlicht im Amtsblatt der Region Trentino Südtirol/Alto Adige vom 31. August 2023, Nr. 35, Beiblatt Nr. 3);

nach Einsichtnahme in die Namhaftmachung der Experten seitens der Autonomen Provinz Bozen gemäß Art. 2-bis des DPR Nr. 305/1988 (Schreiben vom 3. Februar 2025, ins Protokoll dieser Kontrollsektion mit eben demselben Datum aufgenommen, Prot. Nr. 146);

nach Einsichtnahme in das Schreiben des Südtiroler Gemeindenverbands Genossenschaft, vom 11. Februar 2025, am selben Tag unter der Nr. 0000164 in das Protokoll dieser Kontrollsektion aufgenommen, welches den Entwurf des „*Bereichsabkommens für die Führungskräfte der Gemeinden, Bezirksgemeinschaften und Ö.B.P.B.*“ zusammen mit einer Reihe von Anlagen übermittelt;

nach Einsichtnahme in das Schreiben der ermittelnden Richter vom 13. Februar 2025, 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 Ermittlungsanfragen formuliert wurden, welche insbesondere die Glaubwürdigkeit der Quantifizierung der Kosten, die finanzielle und wirtschaftliche Vereinbarkeit mit den Planungs- und Haushaltsinstrumenten des gegenständlichen Vertragsentwurfs betreffen und die Frist für die diesbezügliche Antwort auf den 17. Februar 2025 festgesetzt hat;

nach Einsichtnahme in die Antwortschreiben der namhaft gemachten Experten und des Generalsekretärs des Landes, beide vom 17. Februar 2025;

nach Einsichtnahme in sämtliche eingereichte Unterlagen;

nach Einsichtnahme in die Anordnung der Präsidentin Nr. 2/2025, mit der das Kollegium der Kontrollsektion Bozen für den heutigen Tag einberufen wird;

nach Anhörung der berichterstattenden Richter, Gerichtsräte Alessandro Pallaoro und Stefano Natale;

BESCHLIESST

gemäß und für die Zwecke des Art. 2-bis des DPR Nr. 305/1988, eine positive Bescheinigung für den Vertragsentwurf abzugeben, „*Bereichsabkommen für die Führungskräfte der Gemeinden, Bezirksgemeinschaften und der Ö.B.P.B. (Öffentlichen Betriebe für Pflege- und Betreuungsdienste)*“, gemäß den Anmerkungen und Empfehlungen des beigefügten Bescheinigungsberichts, welcher wesentlicher Bestandteil dieses Beschlusses ist;

ORDNET

die Übermittlung des gegenständlichen Beschlusses, dessen wesentlicher Bestandteil der beigefügte Bescheinigungsbericht ist, an den Präsidenten des Südtiroler Gemeindenverbands Genossenschaft und, zur Kenntnis, an den Generalsekretär des Landes, an.

So beschlossen in Bozen, in nichtöffentlicher Sitzung, am 24. Februar 2025.

DIE BERICHTERSTATTER

Alessandro PALLAORO
(digital gez.)

Stefano NATALE
(digital gez.)

DIE PRÄSIDENTIN

Stefania FUSARO
(digital gez.)

Hinterlegt im Sekretariat, am 26. Februar 2025.

DIE AMTSLEITERIN

Marzia SULZER
(digital gez.)



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

BESCHEINIGUNGSBERICHT

**ENTWURF „BEREICHSABKOMMEN FÜR DIE FÜHRUNGSKRÄFTE DER GEMEINDEN,
BEZIRKSGEMEINSCHAFTEN UND Ö.B.P.B.**

1. Präambel

Art. 2-bis (über „Zuständigkeiten des Rechnungshofs im Bereich der Tarifverträge betreffend das Personal“) des DPR vom 15. Juli 1988, Nr. 305, wie durch Art. 1 des GvD vom 31. Juli 2023, Nr. 113 eingeführt und am 31. August 2023 in Kraft getreten, sieht Folgendes vor: „1. Zu den Zwecken laut Artikel 11 Absatz 4 Buchstabe f) des Gesetzes vom 15. März 1997, Nr. 59 bescheinigen die Kontrollsektionen des Rechnungshofes, die ihren Sitz in Trient und in Bozen haben, dass die Quantifizierung der Kosten für die Tarifverträge des Regional- und des Landespersonals – nach Bewertung der Glaubwürdigkeit der quantifizierten Kosten – mit den Planungs- und Haushaltsinstrumenten der Region bzw. der Provinzen vereinbar ist. Für jedes Bescheinigungsverfahren können genannte Sektionen von Experten, die von der Region oder der jeweiligen Autonomen Provinz, auf eigene Kosten, im Einvernehmen mit der zuständigen Kontrollsektion des Rechnungshofes namhaft gemacht werden, oder von dem bei den besagten Körperschaften errichteten Rechnungsprüferkollegium Bemerkungen und Bewertungen einholen. Nach Ablauf von fünfzehn Tagen ab der Übermittlung des 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.“

Der Begleitbericht zum gesetzesvertretenden Dekret Nr. 113/2023, ausgearbeitet von der paritätischen Kommission, gemäß Art. 107 des Autonomiestatuts, hebt hervor, dass sich die Bestimmung auf „an das in den staatlichen Bestimmungen geregelte Modell für das Personal, das in den

unmittelbaren Anwendungsbereich des gesetzvertretenden Dekrets vom 30. März 2001, Nr. 165 fällt“ bezieht, und, dass die Bestimmung „das Gutachten Nr. 2/2023/CONS, welches von den vereinigten Sektionen des Rechnungshofes, in der Sitzung vom 30. Januar 2023, abgegeben wurde, berücksichtigt.“

Es sei darauf hingewiesen, dass gemäß Art. 117, Buchst. 1) der Verfassung, wie durch Verfassungsgesetz Nr. 3/2001 geändert, der Staat die ausschließliche Gesetzgebungsbefugnis in der Zivilgesetzgebung besitzt; zudem sieht Art. 10 des zitierten Verfassungsgesetzes vor, dass *„bis zur Anpassung der jeweiligen Statuten die Bestimmungen dieses Verfassungsgesetzes auch in den Regionen mit Sonderstatut und in den Autonomen Provinzen Trient und Bozen Anwendung finden, und zwar für die Teile, in denen Formen der Autonomie vorgesehen sind, welche über die bereits zuerkannten hinausgehen.“*

Gemäß den Bestimmungen des Autonomiestatuts, ist: Das Sachgebiet der *„Ordnung der Landesämter und des zugeordneten Personals“* eine primäre Gesetzgebungskompetenz der Autonomen Provinzen von Trient und Bozen, welche *„In Übereinstimmung mit der Verfassung und den Grundsätzen der Rechtsordnung der Republik, unter Achtung der internationalen Verpflichtungen und der nationalen Interessen - zu denen auch der Schutz der lokalen sprachlichen Minderheiten gehört - sowie der grundlegenden Bestimmungen der wirtschaftlich-sozialen Reformen der Republik“* auszuüben ist (siehe Artt. 4 und 8 des Autonomiestatuts).

Die Region Trentino-Südtirol/Alto Adige hat primäre Gesetzgebungskompetenz im Sachgebiet *„Ordnung der örtlichen Körperschaften und der entsprechenden Gebietsabgrenzung“* (siehe Art. 4 Abs. 1, Nr. 3) und sekundäre in jenem *„Ordnung der öffentlichen Fürsorge- und Wohlfahrtseinrichtungen“* (siehe Art. 5 Abs. 1, Nr. 2).

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

Gemäß Art. 35 des Regionalgesetzes vom 21. September 2007, Nr. 7, betreffend die Neuordnung der öffentlichen Fürsorge und Wohlfahrtseinrichtungen werden *„Die Tarifverhandlungen auf Landesebene durchgeführt, (...) für die Provinz Bozen im Rahmen der Verhandlungen zum bereichsübergreifenden Tarifvertrag und zum Bereichsvertrag der Gemeinden und der Bezirksgemeinschaften und der ÖBPB für die Bediensteten und das Personal im Führungsrang.“*

Das Land (APB) garantiert, im Rahmen des erweiterten territorialen Systems, das in die eigene Zuständigkeit fällt, gemäß Art. 79 des Autonomiestatuts und gemäß Art. 2 Abs. 3 des LG vom 16. November 2017, Nr. 18, *„die Angemessenheit der personellen und strukturellen Ausstattung und der Ressourcen der Gemeinden im Allgemeinen, um eine optimale Ausübung der ihnen übertragenen Befugnisse und Dienste zu ermöglichen. Dabei wird auch der zwischengemeindlichen Zusammenarbeit Rechnung getragen (vgl. auch LG vom 14. Februar 1992, Nr. 6, welches im Art. 2*

spezifische Bestimmungen im Bereich der Finanzen der örtlichen Körperschaften vorsieht und im Absatz 1 eigene Abkommen für die Gemeindefinanzierung *„zwischen dem Landeshauptmann/der Landeshauptfrau und einer Vertretung der Gemeinden“* festlegt).

Die finanziellen Mittel des Landes für die Ausübung der diesbezüglichen Funktionen werden zudem auch von den sieben Bezirksgemeinschaften auf Landesebene und, für das Gemeindegebiet der Landeshauptstadt, vom Sanitätsbetrieb des Landes (vgl. insbesondere Art. 9 des LG vom 20. März 1991, Nr. 7, welcher unter anderem auf den Art. 2 des genannten LG Nr. 6/1992 verweist) sowie von den öffentlichen Betrieben für Pflege- und Betreuungsdienste (vgl. insbesondere Art. 19 des LG vom 30. April 1991, Nr. 13, sowie Art. 50 Abs. 4 des Beschlusses der Landesregierung vom 22. Oktober 2024, Nr. 888) zur Verfügung gestellt.

Es wird hervorgehoben, dass die Bestimmungen über die Führungsstruktur des öffentlichen Landessystems und Ordnung der Südtiroler Landesverwaltung im LG 6/2022 enthalten sind, Gesetz, mit welchem die Führungsstruktur des öffentlichen Landessystems eingeführt wird (vgl. Art. 1 Abs. 1). Auf diese Regelung wird im Absatz 2-bis des Art. 7 des vorab genannten Gesetzes Nr. 7/1991 hingewiesen, laut dem *„Für die Führungskräfte der Bezirksgemeinschaften der I. Titel des Landesgesetzes vom 21. Juli 2022, Nr. 6, in geltender Fassung, Anwendung findet. Den Direktoren der Sozialdienste wird die Qualifikation als Führungskräfte der ersten Ebene und allen anderen leitenden Beamten die Qualifikation als Führungskräfte der zweiten Ebene zuerkannt.“*

Weiters wird festgestellt, dass das LG vom 19. Mai 2015, Nr. 6, die Personalordnung des Landes enthält. Insbesondere, regelt der Art. 3 die Arbeitsverhältnisse 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 das Verfahren sowie die authentische Auslegung der Kollektivverträge. Konkret verfügt Art. 4 Abs. 6 des genannten LG Nr. 6/2015 dass, *„Bei der Erneuerung der Verträge und der Festlegung der Entlohnung 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.“*

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

welche im Beschluss der Landesregierung der Autonomen Provinz Bozen vom 13. August 1999, Nr. 3288, vorgesehen sind. Letztgenannter Beschluss, gestützt auf das Rahmenabkommen über die Beziehungen zwischen dem Land, dem Südtiroler Gemeindenverband, der Sonderbetriebe der lokalen Sanitätseinheiten, des Verbandes der Seniorenwohnheime Südtirols, des Verkehrsamtes der Stadt Bozen und der Kurverwaltung Meran und den gewerkschaftlichen Organisationen, unterzeichnet am 12. Dezember 1996, sieht die folgenden 6 Verhandlungsbereiche vor: 1. Personalbereich der Landesverwaltung; 2. Personalbereich der Gemeinden, der Seniorenwohnheime und der Bezirksgemeinschaften; 3. Personalbereich des Landesgesundheitsdienstes; 4. Personalbereich des Institutes für geförderten Wohnbau; 5. Personalbereich des Verkehrsamtes von Bozen und der Kurverwaltung von Meran; 6. Personalbereich des Lehrpersonals, des Direktions- und des Inspektionspersonals der Grund-, Mittel- und Oberschulen. Zudem werden, gemäß 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.“*

Die Tarifverhandlungen, welche die Bediensteten der örtlichen Körperschaften der autonomen Region Trentino-Südtirol/ Alto Adige betreffen, sind im Kapitel IV des RG Nr. 2/2018 geregelt. Das Gesetz präzisiert im Art. 174 Abs. 5 Folgendes: *„Für die Gemeindesekretäre und die Führungskräfte werden die Verhandlungen getrennt geführt.“*

Art. 172 des genannten Gesetzes sieht zudem im Absatz 1 vor, dass *„Die Vertretungsverbände der Gemeinden der Provinzen Trient und Bozen für die Verhandlungen die jeweilige Landesagentur für Kollektivvertragsverhandlungen in Anspruch nehmen können, wenn dies im Landesgesetz vorgesehen ist. Wurde keine Landesagentur eingerichtet, so wird das Abkommen zwischen den Vertretungsverbänden der Gemeinden der Provinzen Trient und Bozen und den auf Landesebene repräsentativsten Gewerkschaften der Bediensteten der Gemeinden abgeschlossen.“* In Analogie dazu, verfügt Art. 36 des RG Nr. 7/2005, dass die Vertretungsverbände der öffentlichen Betriebe für Pflege und Betreuungsdienste der Provinzen Trient und Bozen *„bei den Verhandlungen die Landesagentur für Kollektivvertragsverhandlungen der Provinz in Anspruch nehmen können, wenn dies im Gesetz der jeweiligen Provinz vorgesehen ist. Sollte die genannte Landesagentur bei der jeweiligen Provinz nicht eingerichtet worden sein oder sollten die oben genannten Vereinigungen entscheiden, sich nicht an die Landesagentur zu wenden, so wird der Vertrag von den Vertretungsorganisationen der Betriebe der Provinzen Trient und Bozen mit den auf Landesebene mitgliedsstärksten Gewerkschaften des Personals derselben Betriebe abgeschlossen.“*

Der „Südtiroler Gemeindenverband Genossenschaft“ eine Interessengemeinschaft der 116 Gemeinden und Bezirksgemeinschaften der Provinz Bozen hat *„in seiner Eigenschaft als Interessenverband den Zweck die Vertretung, den Schutz, die Hilfeleistung und den Beistand, die Beratung, die Betreuung und Förderung der angeschlossenen Mitglieder zu gewährleisten“* (vgl. Art. 2 der Satzung).

Der „Verband der Seniorenwohnheime Südtirols“ vertritt hingegen die Seniorenwohnheime (Körperschaft, die laut institutioneller Webseite 55 Trägerkörperschaften zusammenführt, welche 79 Strukturen für Senioren in der Provinz Bozen leiten: 29 öffentliche Betriebe für Pflege- und Betreuungsdienste - Ö.B.P.B.; den Betrieb für Sozialdienste Bozen; 14 privatrechtliche Träger wie Vereine, Sozialgenossenschaften, Stiftungen, religiöse Ordensgemeinschaften; 10 Konsortien, 1 Altersheim, welches direkt von einer Gemeinde geführt wird). In Bezug auf den oben genannten Verband, anlässlich einer früheren Zertifizierung (vgl. Beschluss dieser Kontrollsektion Nr. 19/2024/SCBOLZ/CCR) hatten die vom der Landesverwaltung namhaft gemachten Experten dem Rechnungshof gegenüber präzisiert, dass die Trägerkörperschaften, welche in Betracht gezogen wurden, *„all jene seien, welche aufgrund des LG 9/2007 den einheitlichen Betrag bekommen“*, gemäß Art. 8 des genannten Landesgesetzes.

Der gegenständliche Vertragsentwurf folgt dem *„Bereichsübergreifenden Kollektivvertrag für die Führungskräfte für den Dreijahreszeitraum 2020-2022“*, unterzeichnet am 24. August 2023, in Ausführung der entsprechenden Richtlinien, welche von der Landesregierung mit Beschluss vom 25. Oktober 2022, Nr. 765 erteilt wurden (vgl. auch den Beschluss der Landesregierung Nr. 618/2023 zur Ermächtigung der Unterzeichnung und der nachfolgende Beschluss der Kontrollsektion Bozen Nr. 8/2023/SCBOLZ/AFC vom 1. August 2023). Der gegenständliche Vertrag wird auch auf den Bereich des Personals der Gemeinden, Bezirksgemeinschaften und Seniorenwohnheime (vgl. Art. 1) angewandt.

Insbesondere Art. 32 Abs. 2 des bereichsübergreifenden Vertrags sieht vor, dass *„Für die Gemeindesekretäre und Gemeindesekretärinnen, die Sekretäre und Sekretärinnen der Bezirksgemeinschaften sowie für die Direktoren und Direktorinnen von öffentlichen Betrieben für Pflege- und Betreuungsdienste dieser Vertrag gilt, soweit mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen vereinbar. Nicht anwendbar sind insbesondere die Artikel 14, 17, 19, 20, 21, 28 und 29“* mit der Präzisierung, im nachfolgenden Absatz, dass *„Der Bereichsvertrag für Gemeinden, Bezirksgemeinschaften und öffentliche Betriebe für Pflege- und Betreuungsdienste die Kriterien für die Gewichtung der Führungsfunktionen ergänzen und die Entlohnung für die Vertretung, die Amtsführung und die zwischengemeindliche Zusammenarbeit festlegen kann, unter Berücksichtigung der in diesem Kollektivvertrag festgelegten allgemeinen Grundsätze.“*

Zudem präzisiert Art. 34 Abs. 2 des Bereichsübergreifenden Vertrags, dass *„(...) dieser Kollektivvertrag auf das Personal mit Führungsauftrag der Gemeinden und der öffentlichen Betriebe für Pflege- und Betreuungsdienste erst nach Unterzeichnung des entsprechenden Bereichsvertrages angewandt werden wird, nach Anerkennung der Qualifikation als Führungskraft des betreffenden Personals durch Genehmigung der diesbezüglichen neuen Führungskräfteregelung.“*

Es ist zu beachten, dass die Anerkennung der Führungsqualifikation für das mit den entsprechenden Funktionen betraute Personal in den lokalen Körperschaften der Region Trentino-Südtirol/Alto Adige mit Art. 1 des RG vom 25. Juli 2023, Nr. 5 erfolgte, das am 28. Juli 2023 in Kraft

getreten ist und wichtige Änderungen und Ergänzungen zum Regionalgesetz Nr. 2/2018 (Kodex der örtlichen Körperschaften der Autonomen Region Trentino-Südtirol/Alto Adige) gebracht hat; mit dem Ziel, „die Regelungen der Führungsstruktur“ der Körperschaften der Provinz Bozen, an die des LG 6/2022 anzugleichen (vgl. Art. 135-bis des genannten Kodex, über „Weitere Bestimmungen betreffend die Führungskräfte der Gemeinden der Provinz Bozen“).

Bekanntlich wird in den örtlichen Körperschaften der Region den Führungskräften die Figur des Gemeindesekretärs, Bediensteter und ranghöchster Beamter der Gemeinde, zur Seite gestellt, welcher laut den Gesetzesbestimmungen „die Oberaufsicht über die Durchführung der Aufgaben der Führungskräfte ausübt und deren Tätigkeit koordiniert und zudem auch die Funktion des „Leiter des Personals“ bekleidet; das Gesetz präzisiert, der Gemeindesekretär „koordiniert und leitet die Organisationsstrukturen der Körperschaft ...“ (vgl. Art. 137 des RG Nr. 2/2018).

Die dargelegten Rechtsvorschriften und damit verbundenen Vertragsregelungen, welche die rechtlichen und wirtschaftlichen Aspekte der „Arbeitsverhältnisse des Personals des Landes und der öffentlichen Körperschaften, die von ihr abhängig sind oder deren Regelungen in die eigene oder übertragene Gesetzgebungszuständigkeit des Landes fallen“, betreffen, stehen im Kontext der allgemeinen Bestimmungen für die Arbeitsordnung der Angestellten der öffentlichen Verwaltungen gemäß GvD Nr. 165/2001 (vgl. insbesondere Art. 1 Abs. 3 des Dekrets, laut welchem „Die Grundsätze, die sich aus Art. 2 des Gesetzes vom 23. Oktober 1992, Nr. 421 in geltender Fassung, und aus Art. 11 Abs. 4 des Gesetzes vom 15. März 1997, Nr. 59, in geltender Fassung, ergeben, stellen auch für die Regionen mit Sonderstatut und die Autonomen Provinzen Trient und Bozen grundlegende Bestimmungen der wirtschaftlich-sozialen Reformen der Republik dar“).

Dies vorausgeschickt, in Bezug auf die Ausübung der Funktion der Bescheinigung der Quantifizierung der Vertragskosten - die der Rechnungshof innerhalb von fünfzehn Tagen nach Übermittlung der Vertragsentwürfe vornimmt, wobei gemäß Art. 47 Abs. 9 des GvD Nr. 165/2001 die gesetzlich als Feiertage geltenden Tage sowie die Samstage von der Berechnung der Fristen ausgenommen sind - haben die vereinigten Sektionen des Rechnungshofes, im Beschluss 7/SSRRCO/CCN/22 vom 4. Mai 2022 festgehalten, dass diese Bewertungen insbesondere Folgendes betreffen:

- a) Die Glaubwürdigkeit der Quantifizierungen, die darauf abzielen das tatsächliche Ausmaß der (direkten und indirekten) vertraglichen Kosten in Bezug auf die Rationalität und Angemessenheit der für die Schätzungen verwendeten Methodik zu definieren;
- b) die finanzielle Vereinbarkeit der Kosten in Bezug auf ihre Deckung und Tragfähigkeit mit den im Haushalt zugewiesenen Mitteln;
- c) die wirtschaftliche Vereinbarkeit der Gehaltserhöhungen in Hinblick auf die Ziele der öffentlichen Finanzen, die sich aus den wirtschafts- und finanzpolitischen Planungsinstrumenten zur Politik der Einkommen aus lohnabhängiger Arbeit der öffentlich Bediensteten ergeben (vgl. insbesondere

hinsichtlich der Ordnung der Autonomen Provinz Bozen und der Region Trentino-Südtirol/Alto Adige, das Gutachten der vereinigten Sektionen Nr. 2/2023/CONS vom 13. Februar 2023, welches besagt, dass es sich um eine „Kontrolle zur Vermeidung von Haushaltsungleichgewichten handelt, die die Integrität der öffentlichen Finanzen insgesamt beeinträchtigen könnten...“).

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

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

Abschließend wird festgestellt, dass bezüglich des Bescheinigungsverfahrens der Rechnungshof, auf Grundlage der geltenden gesetzlichen Bestimmungen, angemerkt hat, dass die inhaltlich-meritorische Prüfung der Verträge „unabhängig von der Rechtmäßigkeit der Genehmigungsmaßnahme zur Vertragsunterzeichnung und von der intrinsischen Rechtmäßigkeit der einzelnen Vertragsklauseln erfolgt. Die Kontrolle der genannten Vereinbarungen umfasst laut ständiger Rechtsprechung dieser vereinigten Sektionen lediglich Bewertungen zur korrekten Quantifizierung der Kosten, zur finanziellen und der wirtschaftlichen Vereinbarkeit“ (vgl. ex plurimis Beschluss der vereinigten Kontrollsektionen Nr. 42/CONTR/CL/2001, mit besonderem Augenmerk auf die Kollektivverträge der Autonomen Provinz Trient). Die Rechtsprechung des Rechnungshofes hat außerdem darauf hingewiesen, dass „er sich nur mit den wirtschaftlichen und finanziellen Aspekten der Vertragsklauseln zu befassen hat, da die ihm zugewiesene Rolle es nicht erlaubt, die intrinsische Rechtmäßigkeit, der von den Parteien vereinbarten, spezifischen Verhandlungsklauseln zu beurteilen, da diese ausschließlich in die Verantwortlichkeit der Vertragspolitik und deren Verwaltung fallen“ (vgl. Beschluss der vereinigten Sektionen des Rechnungshofs Nr. 12/2000/C.L.).

2. Der vorliegende Vertragsentwurf

Mit Übermittlungsschreiben des Südtiroler Gemeindenverbands Genossenschaft, vom 11. Februar 2025, am selben Tag unter der Nr. 0000164 in das Protokoll dieser Kontrollsektion aufgenommen, wurde der Entwurf des *„Bereichsabkommens für die Führungskräfte der Gemeinden, Bezirksgemeinschaften und Ö.B.P.B.“* zusammen mit einer Reihe von Anlagen, zum Zweck der vorgesehenen Bescheinigung, übermittelt.

Nach Überprüfung der Unterlagen, haben die ermittelnden Richter mit Schreiben vom 13. Februar 2025, 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, einige Anfragen hinsichtlich Klarstellungen formuliert, welche insbesondere die Glaubwürdigkeit der Quantifizierung der Kosten, die finanzielle Vereinbarkeit mit den Planungs- und Haushaltsinstrumenten betreffen und die Frist für die diesbezügliche Antwort auf den 17. Februar 2025 festgesetzt haben.

Die namhaft gemachten Experten haben mit den Schreiben vom 17. Februar 2025, welche beide am selben Tag eingegangen sind (Prot. Cdc Nr. 000179 und 000181) auf die Anträge reagiert und zusätzliche Präzisierungen, mit Schreiben vom selben Tag, geliefert. Zudem wurden, mit Schreiben vom 17. Februar 2025, eingegangen am 18. Februar 2025, in das Protokoll des Rechnungshofs mit Nr. 0000182 aufgenommen, zusätzliche Ermittlungselemente an den Generalsekretär des Landes übermittelt.

Vorausgeschickt, dass die heutige Bescheinigung natürlich keine implizite Bewertung in Bezug auf frühere Kollektivverträge beinhaltet, selbst wenn diese in dem zu prüfenden Vertragsentwurf erwähnt werden, da die Verträge vor dem 31. August 2023 nicht Gegenstand der Bescheinigung durch diese Sektion waren (siehe in diesem Sinne auch die Kontrollsektion Trient, den Beschluss Nr. 55/2022/CCLS), werden nachfolgend die, von der Landesregierung festgelegten Programmziele für die Verhandlungen und eine Zusammenfassung des Inhalts des gegenständlichen Vertragsentwurfs (siehe weiter unten, Paragraph 3) dargelegt.

Im Anschluss werden die Bewertungen der Sektion veranschaulicht, welche:

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

Bevor mit der Erläuterung des Wortlauts des Vertragsentwurfs fortgefahren wird, ist anzumerken, dass die geltenden Regionalgesetze im Art. 175 des RG Nr. 2/2018 sowie im Art. 36 des RG 7/2005 eine detaillierte Regelung der Verhandlungsverfahren und der daraus resultierenden inhaltlichen Überprüfung der Kollektivverträge nur dann vorsehen, wenn sich die Vertretungsverbände der

Gemeinden und der öffentlichen Betriebe für Pflege- und Betreuungsdienste, bei den Verhandlungen auf die Landesagentur stützen, was für den vorliegenden Vertrag nicht der Fall war. Konkret lautet der genannte Art. 175 „1. Die inhaltliche Überprüfung der Verträge in Bezug auf die erforderlichen finanziellen Mittel sowie im Lichte der Richtlinien laut Artikel 172 Absatz 2 wird vor der Unterzeichnung der Verträge von einem von den Vertretungsverbänden der Gemeinden gleichzeitig mit der Festlegung der Richtlinien für die Agentur ernannten Fachkomitee vorgenommen. 2. Zu den Zielsetzungen laut Absatz 1 übermittelt die Agentur den Delegationen innerhalb von 5 Tagen ab Abschluss der Verhandlungen den vereinbarten Text, dem die Übersichten über das betroffene Personal sowie über die sich aus der vorgesehenen Besoldung ergebenden Einheitskosten und Sozialbeiträge beizulegen sind. 3. Die Delegationen und die Fachkomitees überprüfen, ob der vereinbarte Text mit den im Artikel 174 Absatz 3 und im Artikel 172 Absatz 2 enthaltenen Bestimmungen im Einklang steht, und geben innerhalb von 30 Tagen ab dessen Erhalt ihre Stellungnahme ab. Nach Ablauf dieser Frist gilt der Text als genehmigt.

Im Rahmen der internen Kontrollfunktion der betroffenen Körperschaften, wurden dieser Sektion, zum Zweck der Überprüfung der Rechtmäßigkeit und der Angemessenheit des Vertragsentwurfs, Kopien der formellen Maßnahmen hinsichtlich der Genehmigung und der Ermächtigung zur Unterzeichnung des Entwurfs selbst, übermittelt. Insbesondere haben die Experten, mit Schreiben vom 17. Februar 2025, Kopien der Sitzungsniederschriften sowohl vom Verwaltungsrat des Südtiroler Gemeindenverbands Genossenschaft, datiert 18. Oktober 2024 als auch vom Vorstand des Verbands der Seniorenwohnheime Südtirols, datiert 11. September und 18. Dezember 2024, welche die Vertragsbedingungen genehmigen, übermittelt.

3. Programmziele für die Verhandlung und Zusammenfassung des Kollektivvertragsentwurfs

Es muss vorausgeschickt werden, dass die Richtlinien der Landesregierung für die vorausgesetzten Verhandlungen des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für die Führungskräfte für den Dreijahreszeitraum 2020-2022, noch mit 25. Oktober 2022 (Beschluss der LR Nr. 765/2022) genehmigt worden waren. Unter den, von der öffentlichen Delegation erteilten Richtlinien, werden insbesondere die nachfolgenden hervorgehoben:

„-soweit dies zur Berücksichtigung einzelner Besonderheiten erforderlich ist, die Möglichkeit, eventuell untere Verhandlungsebenen vorzusehen und diesen jeweils entsprechende Themen zuzuweisen;“

„- die Kriterien für die Festlegung des Positionsgehaltes ...(omissis)... mit dem Ziel, die Einstufung der Führungskräfte innerhalb der einzelnen Ebenen/Stufen zu vereinfachen und zu reduzieren;“

„- weitere Aspekte der Besoldung, die für einen ordnungsgemäßen Übergang zur neuen Besoldungsstruktur eventuell erforderlich sind, zu regeln;“

„- unter Beachtung der geltenden Bestimmungen vorzusehen, dass im Falle einer Führungskraft, die einer anderen Stelle zugewiesen wird, die zum Zwecke der Einstufung in eine niedrigere Besoldungsgruppe

eingestuft ist, das Gehalt der günstigsten Besoldungsgruppe während eines angemessenen Zeitraums beizubehalten;

„- bei der Regelung der rechtlichen und wirtschaftlichen Aspekte das Ziel einer einheitlichen Behandlung der Führungskräfte der Verwaltungen und Körperschaften anzustreben, soweit dies wünschenswert ist und in jedem Fall nach der Art der Führungsposition und den damit verbundenen Verantwortlichkeiten, auch im Hinblick auf die Vereinfachung der Möglichkeit der Mobilität des Personals.“

Für die gegenständliche Bereichsverhandlung wurden jedoch keine speziellen Programmziele und/oder Richtlinien von der Landesregierung genehmigt, wie ausdrücklich vom Landesgesetz vorgesehen, wenn die Verhandlung bereichsübergreifend, auf Bereichs- und dezentraler Ebene von der Landesagentur für die Beziehungen zu den Gewerkschaften geführt werden (vgl. Art. 5 Abs. 1 des LG Nr. 6/2015). In Analogie dazu, sieht das Regionalgesetz vor, nur für den Fall, dass die Vertretungsverbände der Gemeinden die Landesagentur in Anspruch nehmen, diese höchstens zwei Mitglieder ernennen, welche die Mitglieder der Agentur ergänzen, und gleichzeitig auch die Richtlinien für die Vertragsverhandlungen erteilen (vgl. Art. 172 Abs. 2, RG Nr. 2/2018 und Art. 36 Abs. 2, RG 7/2005).

Vorausgeschickt, dass wie im Abs. 2 des Art. 4 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags für das Führungspersonal für den Dreijahreszeitraum 2020-2022 vorgesehen, die Vertragsverhandlungen auf Bereichsebene nur *„die Sachbereiche, die diesen Verhandlungen vorbehalten sind“* betreffen, geht aus dem bereichsübergreifenden Vertrag selbst hervor, dass der vorliegende Entwurf des Kollektivvertrags aus insgesamt 16 Artikel und aus 4 Anlagen (Anlage 1, 2, 3, und 3-bis) besteht.

Der technische Begleitbericht zum Entwurf des vorliegenden Abkommens, signiert bzw. paraphiert am 31. Jänner 2025, vom 7. Februar 2025, wurde dieser Sektion, zusammen mit dem Vertragsentwurf übermittelt und weist die Unterschriften des Präsidenten und des Direktors des Südtiroler Gemeindenverbandes sowie jene der Präsidentin des Verbands der Seniorenwohnheime Südtirols auf.

Wie auch im vorab genannten Bericht erläutert, enthält der Vertragsentwurf Folgendes:

- Art. 1 Anwendungsbereich (Gemeindesekretäre, die nicht als Inhaber des Sekretariatssitzes eingestuften Sekretäre, Vizegemeindesekretäre, Sekretäre der Bezirksgemeinschaften, sowie für das Personal mit Führungsauftrag der Gemeinden, der Bezirksgemeinschaften und des Betriebes für Sozialdienste Bozen und die Direktoren der ÖBPB und Konsortien-Betriebe zwischen Gemeinden);
- Art. 2 Regelung der Einstufung des vorab genannten Personals (Führungskräfte) in Führungsebenen bzw. -stufen, gemäß den Artikeln 25 und 32, Abs. 3 des genannten Bereichsübergreifenden Kollektivvertrags.

Mit besonderem Augenmerk auf die Führungskräfte bzw. leitenden Beamten der Gemeinden, der Bezirksgemeinschaften und des Betriebs der Sozialdienste Bozen erfolgt die Einstufung durch die

Exekutivorgane der diesbezüglichen Körperschaften, unter Anwendung „der im Artikel 25 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags (BÜKV) vom 24.08.2023 vorgesehenen Kriterien“.

Was die „bereichsübergreifenden“ Leitungsstellen bzw. intersektoriellen Positionen anbelangt, haben die Experten mit Schreiben vom 17. Februar 2025 präzisiert, dass „es sich um [2] Führungsstrukturen/-einheiten bzw. Leitungsstellen handelt, welche von der Gemeinde Bozen, gemäß eigener Ämterordnung bzw. Personal- und Organisationsordnung der Stadtgemeinde Bozen vorgesehen und, bis dato, auch vom Bereichsabkommen für die Führungskräfte der Gemeinden, Bezirksgemeinschaften und der ÖBPB vom 20. August 2022 vorgesehen sind (...)“.

Was hingegen die Führungskräfte der Bezirksgemeinschaften, die Gemeindesekretäre, die Direktoren der öffentlichen Betriebe für Pflege- und Betreuungsdienste (ÖBPB) und der Konsortien/Betriebe zwischen den Gemeinden anbelangt erfolgen die entsprechenden Einstufungen, mittels Beschlüsse der Verwaltungsräte, „auf der Grundlage der Anzahl der Punkte, die nach Anwendung des beschriebenen Einstufungsmodells vergeben wurden“ in eigens dafür vorgesehenen Anlagen zum Vertrag (Anlagen Nr.1, Nr. 2, Nr. 3-bis).

Die neu eingeführten Kriterien sind Gegenstand einer Überprüfung und werden gegebenenfalls bis zum 31. Dezember 2027 überarbeitet.

- Artt. 3, 4 und 5 betreffen die Regelung für die Anerkennung der Vergütungen jeweils für „die gemeinsame Führung des Gemeindesekretariats“, für „die gemeinsame Führung von Diensten“, für „die Amtsführung und Vertretung“;
- Art. 6 die Definition der Besoldung laut den vorhergehenden Artikeln 3,4 und 5.
- Art. 7 die Vorausschau, dass „die Bewertungskriterien für das Ergebnisgehalt, gemäß Artikel 26 Absatz 3 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 24. August 2023, für die Bewertung der Führungskräfte ab dem Jahre 2025 Anwendung finden“;
- Art. 8 betrifft die Übergangsregelung der Arbeitszeit. Mit Verweis auf die Bestimmung laut welcher „die Arbeitsverpflichtung durchschnittlich nicht weniger als 40 Wochenstunden beträgt...“, wird darauf hingewiesen, dass die Sektion mit Beschluss Nr. 8/2023/SCBOLZ/AFC hinsichtlich der „Eigenverantwortung der Führungskraft, welcher die gesamte persönliche Arbeitszeiteinteilung obliegt...“(vgl. Gutachten des Departements für öffentliche Verwaltung Nr. 43784 vom 2. Juli 2020, welches Art. 22 des G Nr. 724/1994 und Art. 21 Abs. 1 des GvD Nr. 165/2001 zitiert)
- Art. 9 regelt das Verfahren bezüglich Festlegung der wirtschaftlichen Einstufung für die „Besetzung der Stellen der Gemeindesekretäre mit Mobilität im Sinne von Artikel 158 des Regionalgesetzes vom 03.05.2018. Nr. 2 i.g.F. (...)“.

Die Regelung gründet auch auf Art. 135 (Mobilität der Führungskräfte) des genannten Gesetzes Nr. 2/2018, laut welchem: „1. Die freien Führungskräftestellen, die in den Stellenplänen der Gemeinden, der Gemeinschaften und der öffentlichen Betriebe für Pflege und Betreuungsdienste vorgesehen sind, können nach vorhergehendem Antrag an die Landesregierung durch Mobilität von Führungskräften besetzt werden, die mit

unbefristetem Arbeitsverhältnis bei der jeweiligen Provinz oder bei deren Hilfskörperschaften Dienst leisten. Falls die von der Landesregierung bestimmte Führungskraft der Mobilität nicht zustimmt, so wird sie zur antragstellenden Körperschaft abgeordnet. Die mit der Anwendung dieser Bestimmung zusammenhängenden wirtschaftlichen Aspekte werden durch die Landestarifverträge geregelt. Solange noch kein Tarifvertrag abgeschlossen ist, wird dem abgeordneten Personal weiterhin die bezogene Besoldung entrichtet.“

- Art. 10 sieht Folgendes vor: *„Die Verwaltung schließt für das leitende Personal unter Einhaltung der einschlägigen geltenden Rechtsnormen eine Haftpflichtversicherung bzw. eine Versicherung gegen sämtliche sonstige Risiken, die mit der beruflichen Tätigkeit zusammenhängen ab, inklusive der eventuellen Folgen gerichtlicher Klagen von Seiten Dritter.“*

Was den Versicherungsschutz anbelangt, erscheint es angebracht an Art. 116 (Versicherungen zugunsten der Bediensteten) des RG Nr. 2/2018 zu erinnern, welcher vorsieht, dass die (Gemeinde)Verwaltungen *„Haftpflichtversicherungen abschließen können (...)“*, wobei die Aufmerksamkeit der betroffenen Verwaltungen auf das Verbot laut Art. 3 Abs. 59 des G Nr. 244/2007 (Finanzgesetz 2008) gelenkt wird, wonach *„Ein Versicherungsvertrag, mit dem eine öffentliche Körperschaft ihre Verwalter gegen die Risiken versichert, die sich aus der Erfüllung der mit dem Amt verbundenen institutionellen Aufgaben ergeben und die Haftung für Schäden, die dem Staat oder öffentlichen Körperschaft zugefügt werden sowie die buchhalterische Haftung betreffen, nichtig ist“* (vgl. Die Gutachten des Rechnungshofs, Kontrollsektion der Region Lombardei Nr. 241/2024/PAR und Kontrollsektion der Region Piemont Nr. 89/2023/PAR).

- Art. 11 Bestimmungen über *„Streitfälle betreffend die Gemeindesekretäre“* mit der ausschließlichen Übertragung der Streitfälle betreffend die Versetzung in den Verfügbarkeitsstand wegen eingetretener faktischer Unvereinbarkeit an ein Schiedsgericht.

In der Tat sieht Art. 161 Abs. 8 des RG Nr. 2/2018 vor, dass *„Die Versetzung des Gemeindesekretärs in den Verfügbarkeitsstand – bei sonstigem Verfall – innerhalb von 60 Tagen ab Erhalt der diesbezüglichen Mitteilung anfechtbar ist. Die Anfechtung erfolgt auf dem Rechtsweg oder in Alternative durch Beantragung eines förmlichen Schiedsgerichtsverfahrens, wenn gemäß Artikel 806 der Zivilprozessordnung im Tarifvertrag vorgesehen wurde, dass die Streitfälle betreffend die Versetzung in den Verfügbarkeitsstand wegen eingetretener faktischer Unvereinbarkeit von einem Schiedsgericht entschieden werden können oder müssen. Im letzteren Fall werden die Einleitung und die Durchführung des Schiedsgerichtsverfahrens im Tarifvertrag geregelt.“*

- Art. 12 und 13 betreffen Sachgebiete, welche Gegenstand von innerbetrieblichen Abkommen sind sowie Regelungen über dezentrale Abkommen;

- Art. 14 betrifft die verschiedenen Wirkungen der Bestimmungen, welche im Entwurf des vorliegenden Vertrags enthalten sind;

- Art. 15 sieht die Anerkennung eines persönlichen pensionierbaren Lohnelements, gemäß Art. 33 des BÜKV vom 24.08.2023 vor, mit der Präzisierung, dass dieses *„für die Berechnung des dreizehnten*

Monatsgehalts gilt (...).“ In diesem Zusammenhang ist daran zu erinnern, was diese Sektion mit Beschluss Nr. 8/2023/SCBOLZ/AFC bezüglich etwaiger „*Risiken der Unvereinbarkeit mit der Anforderung der Kohärenz zwischen Gehaltsebene und Komplexität des übertragenen Auftrags*“ hervorgehoben hat (vgl. Vereinigte Sektionen des Rechnungshofs, Beschlüsse Nr. 4/SSRRCO/CCN/20 und Nr. 3/SSRRCO/CCN/22, sowie Kontrollsektion Trient, Beschluss Nr. 123/2021/PAR).

- Art. 16 betrifft die Übergangsbestimmungen, in welchen die Bereichsabkommen präzisiert werden, deren Wirkung erlischt und jene, welche hingegen weiterhin auch nach Unterzeichnung des vorliegenden Abkommens (Absätze 1 und 2) in Kraft bleiben, sowie die Regelung gemäß derer „*im Sinne von Art. 34 Abs. 2 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags für die Führungskräfte vom 24.08.2023, die Mehrausgaben, die sich aus der Umsetzung dieses Bereichsabkommens ergeben, in keinem Fall die dafür vorgesehenen Mittel überschreiten dürfen*“ (Absatz 3).

4. Glaubwürdigkeit der quantifizierten Kosten

Im Zusammenhang mit der Rationalität und Kongruenz der Schätzungen, auch in Bezug auf die angewandten Methodologien, welche aus den übermittelten Unterlagen die dem Vertragsentwurf als Anlagen beigefügt sind, haben die Ämter der Kontrollsektion in erster Linie, die in den entsprechenden Tabellen enthaltenen Berechnungen geprüft, welche die vorgenommenen Quantifizierungen in Bezug auf die mit dem vorliegenden Vertragsentwurf verbundenen Kosten, enthalten.

Zudem wurden Klarstellungen von den vom Land ernannten Experten eingeholt, nachdem die ermittelnden Richter eine Ermittlungsanfrage beantragt hatten.

Der technische Begleitbericht (zusammen mit einer Reihe von Anlagen) erläutert die durchgeführten Schätzungen der Kosten, und präzisiert zudem, dass einige Artikel keine wirtschaftlichen Auswirkungen (Artt. 6, 7 und 8) haben, während die Artikel 9 bis 13 „*Bestimmungen enthalten, welche bereits in Kraft sind und mit vorhergehenden Bereichsabkommen vorgesehen waren, welche durch Art. 16 gestrichen werden.*“

Insbesondere in Bezug auf die Artikel 2,3,4 e 5 legt der Gemeindenverband Südtirol Genossenschaft, im genannten Bericht, Folgendes analytisch dar.

Artikel 2.

Die Berechnung der Schätzung betreffend die Mehrkosten wurde vom Verband durch den Vergleich „*der Kosten gemäß der für die Jahre 2023 und 2024 geltenden wirtschaftlichen Behandlung und der im neuen Vertrag vorgesehenen Kosten...*“, durchgeführt.

Unter besonderer Berücksichtigung der Quantifizierung der Sozialabgaben, präzisiert die Körperschaft, dass Sozialabgaben in Höhe von 29,5 % für Beiträge (23,8 % CPDEL, 2,88 % Inadel, 2,62 % als durchschnittliche Summe von INAIL, Laborfonds und Solidaritätsbeitrag), zuzüglich

IRAP in Höhe von 8,5 % berechnet wurden. Die Mehrkosten für das Jahr 2024 werden ab dem 1. Januar 2025 auch als reguläre Kosten betrachtet.

Führungskräfte bzw. leitende Beamte der Gemeinden.

Die Wirksamkeit der neuen Einstufung greift ab dem 1. August 2023. Der Vertragsentwurf sieht Führungskräfte der 1. und 2. Ebene in den Gemeinden Bozen und Meran vor, während die übrigen Gemeinden Führungskräfte der 2. Ebene vorsehen. Für die Berechnung der Mehrkosten hat der Gemeindenverband als Bezugspunkt „einen Mittelwert für eine neue Einstufung in die erste Ebene, A2, für die zweite Ebene die Einstufung B3“ herangezogen, unter Anwendung der im Art. 25 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vorgesehenen Kriterien, da der gegenständliche Vertrag keine spezifischen Bestimmungen vorsieht.

Amts- und Abteilungsdirektoren - Gemeinden					
Jahr	Vollzeit- äquivalente	Kosten einschließlich Sozialabgaben	neue wirtschaftliche gesamte Behandlung	neue wirtschaftliche gesamte Behandlung einschließlich Sozialabgaben	Mehrkosten *
2023	74,02	4.628.969,22 €	3.372.078,00 €	4.868.252,71 €	239.283,49 €
2024	70,5	9.903.930,01 €	7.891.304,00 €	11.066.251,64 €	1.162.321,63 €
				Summe	1.401.605,12 €

Quelle: Überarbeitung des Rechnungshofs zu den Daten, die in der Anlage zum Schreiben des Gemeindeverbands vom 11. Februar 2025 übermittelt wurden.

Führungskräfte bzw. leitende Beamte der Bezirksgemeinschaften.

Die diesbezügliche Einstufung erfolgt ab dem 1. Januar 2023, wie für die Führungskräfte des öffentlichen Landessystems. Für die Gemeindesekretäre der Bezirksgemeinschaften und die Direktoren der Sozialdienste sind spezifische Einstufungskriterien definiert worden (siehe Anlage 1 zum Vertragsentwurf) und der Gemeindenverband hat die Mehrkosten als Differenz zwischen der neuen wirtschaftlichen Behandlung und der geltenden Behandlung ermittelt. Der technische Begleitbericht gibt zudem an, dass „Für die Amtsdirektoren bzw. leitenden Beamten der Bezirksgemeinschaften die gleiche Methodologie wie für die Amtsdirektoren der Gemeinden angewendet wird, d. h. als Bezugspunkt für die Berechnung der höheren Kosten wird eine Neueinstufung in eine mittlere Ebene in der zweiten Gehaltsstufe auf der B3-Ebene herangezogen.“

Führungskräfte der Bezirksgemeinschaften					
Jahr	Vollzeit- äquivalente	Kosten einschließlich Sozialabgaben	neue wirtschaftliche gesamte Behandlung	neue wirtschaftliche gesamte Behandlung einschließlich Sozialabgaben	Mehrkosten *
2023	16,77	2.307.731,43 €	1.997.000,00 €	2.767.922,28 €	460.190,85 €
2024	18,07	2.473.790,80 €	2.114.610,00 €	2.924.439,62 €	450.648,82 €
				Summe	910.839,67 €

Quelle: Überarbeitung des Rechnungshofs zu den Daten, die in der Anlage zum Schreiben des Südtiroler Gemeindenverbandes Genossenschaft, vom 11. Februar 2025, übermittelt wurden.

Generalsekretäre der Bezirksgemeinschaften					
Jahr	Vollzeit-äquivalente	Kosten einschließlich Sozialabgaben	neue wirtschaftliche gesamte Behandlung	neue wirtschaftliche gesamte Behandlung einschließlich Sozialabgaben	Mehrkosten *
2023	6,74	1.254.449,79 €	1.173.200,00 €	1.619.016,00 €	364.566,21 €
2024	6,73	1.258.670,53 €	1.172.100,00 €	1.617.498,00 €	358.827,47 €
				Summe	723.393,68 €

Quelle: Überarbeitung des Rechnungshofs zu den Daten, die in der Anlage zum Schreiben des Südtiroler Gemeindenverbandes Genossenschaft, vom 11. Februar 2025, übermittelt wurden.

Führungskräfte des Betriebs für Sozialdienste Bozen.

Der Bericht hebt insbesondere hervor, dass „für die neue Einstufung der Amtsdirektoren/-innen gilt eine Einstufung im Durchschnitt in die zweite Ebene auf Besoldungsstufe B3- und für die Abteilungsdirektoren/-innen eine Einstufung im Durchschnitt in Besoldungsstufe A2. Schließlich wird darauf verwiesen, dass für diese Körperschaft die Bestimmungen der Gemeinden zur Anwendung kommen, woraus folgt, dass die Wirkung der Einstufung mit 1. August 2023 erfolgt.“

Führungskräfte des Betriebes für Sozialdienste Bozen					
Jahr	Vollzeit-äquivalente	Kosten einschließlich Sozialabgaben	neue wirtschaftliche gesamte Behandlung	neue wirtschaftliche gesamte Behandlung einschließlich Sozialabgaben	Mehrkosten *
2023	14,09	841.421,63 €	700.671,00 €	972.787,55 €	131.365,92 €
2024	11,33	1.537.848,47 €	1.372.800,00 €	1.889.968,15 €	352.119,68 €
				Summe	483.485,60 €

Quelle: Überarbeitung des Rechnungshofs zu den Daten, die in der Anlage zum Schreiben des Südtiroler Gemeindenverbandes Genossenschaft, vom 11. Februar 2025, übermittelt wurden.

Gemeindesekretäre, Vizegemeindesekretäre und nicht als Inhaber des Sekretariatssitzes eingestufte Sekretäre.
Die Anlage 2 zum Vertragsentwurf sieht spezifische Einstufungskriterien, mit Wirkung vom 1. Jänner 2023, vor.

Als Berechnungsmethode für die Mehrkosten hat der Verband einen Vergleich zwischen den Kosten gemäß der für die Jahre 2023 und 2024 geltenden wirtschaftlichen Behandlung und den im neuen Vertrag vorgesehenen Kosten durchgeführt.

Gemeinde- und Vizegemeindesekretäre					
Jahr	Vollzeit-äquivalente	Kosten einschließlich Sozialabgaben	neue wirtschaftliche gesamte Behandlung	neue wirtschaftliche gesamte Behandlung einschließlich Sozialabgaben	Mehrkosten *
2023	108,7	17.447.759,03 €	15.587.067,31 €	21.510.152,89 €	4.124.458,01 €
2024	113,5	17.430.705,75 €	15.514.061,33 €	21.418.289,66 €	3.987.583,91 €
				Summe	8.112.041,92 €

Quelle: Überarbeitung des Rechnungshofs zu den Daten, die in der Anlage zum Schreiben des Südtiroler Gemeindenverbandes Genossenschaft, vom 11. Februar 2025, übermittelt wurden.

* Wie am Ende der übermittelten Tabelle angegeben, umfassen die Beträge Kosten in Höhe von 62.064,15 Euro, die im Zusammenhang mit möglichen Unterschieden zwischen dem Grundgehalt, das bereits gemäß den vorherigen Bestimmungen zusteht, und der neuen Regelung stehen (vgl. Art. 33 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags und Art. 15 des vorliegenden Vertrags, die die Zahlung eines persönlichen pensionierbaren Lohnelements vorsehen).

Direktoren der Ö.B.P.B. und der Konsortien-Betriebe zwischen den Gemeinden.

Die übermittelten Unterlagen heben Folgendes hervor: „Angesichts der Komplexität dieser Dienstleistungen haben die Parteien für die Einstufung eine Reihe von Kriterien vereinbart, die in Anhang 3 angeführt sind. Auch für die Direktoren der Seniorenwohnheime sieht das Regionalgesetz Nr. 5/2023 eine

Änderung der Rechtsrahmens vor, daher erfolgt die neue Behandlung, wie für die Führungskräfte der Gemeinden, am 1. August 2023.“

Direktoren der Altersheime und der Konsortien-Betriebe zwischen Gemeinden					
Jahr	Vollzeit- äquivalente	Kosten einschließlich Sozialabgaben	neue wirtschaftliche gesamte Behandlung	neue wirtschaftliche gesamte Behandlung einschließlich Sozialabgaben	Mehrkosten *
2023	34,55	1.917.741,84 €	1.676.621,45 €	2.264.612,59 €	346.870,75 €
2024	34,55	4.576.273,70 €	4.055.003,28 €	5.477.092,93 €	900.819,23 €
				Summe	1.247.689,98 €

Quelle: Überarbeitung des Rechnungshofs zu den Daten, die in der Anlage zum Schreiben des Südtiroler Gemeindenverbandes Genossenschaft, vom 11. Februar 2025, übermittelt wurden.

Artikel 3 und 4.

Aufgrund der neuen Berechnungsmethode ergibt sich für die Vergütungen für die gemeinsame Führung des Gemeindesekretariats und für die Zusammenarbeit bei Dienstleistungen, ein „höherer Aufwand, welcher aus der Differenz zwischen der Vergütung für die gemeinsame Führung (von Diensten) gemäß den geltenden Vorschriften und der Vergütung, die auf der Grundlage der neuen, nach der Einstufung des jeweiligen Gemeindesekretärs festgelegten Grundlage zusteht, hervorgeht“.

Mehrkosten für Artt. 3 und 4							
Jahr	erhaltene Zulage	Sozialabgaben (38%)	Bruttobetrag einschl. Sozialabgaben	Zulage Art. 3 und 4	Sozialabgaben (38%)	Bruttobetrag einschl. Sozialabgaben	Mehrkosten einschließlich Sozialabgaben
2023	288.499,95 €	109.629,98 €	398.129,93 €	458.416,93 €	174.198,43 €	632.615,36 €	234.485,43 €
2024	288.811,67 €	109.748,43 €	398.560,10 €	395.083,43 €	150.131,70 €	545.215,13 €	146.655,03 €
						Summe	381.140,46 €

Quelle: Überarbeitung des Rechnungshofs zu den Daten, die in der Anlage zum Schreiben des Südtiroler Gemeindenverbandes Genossenschaft, vom 11. Februar 2025, übermittelt wurden.

Artikel 5

Die Vergütung für Amtsführung und Vertretung wurde ebenfalls abgeändert. In Bezug auf die neue Berechnungsmethode und die Quantifizierung der entsprechenden Kosten wird im Bericht Folgendes erläutert: „Für diese Typologie haben wir den Tagessatz gemäß geltenden Vorschriften und den Tagessatz gemäß der neuen Regelung berechnet. Wir haben festgestellt, dass der Anstieg im Durchschnitt 25 % beträgt. Daher entsprechen die höheren Ausgaben für diese Dienstleistungen 25 % der tatsächlich für diese Dienstleistung im Jahr 2023 und im Jahr 2024 (teilweise geschätzt) getätigten Gesamtausgaben.“

Mehrkosten für Art. 5				
Jahr	erhaltene wirtschaftliche Behandlung	Sozialabgaben (32,3%)	Bruttobetrag einschl. Sozialabgaben (32,3%)	Mehrkosten Art. 5 einschl. Sozialabgaben (+25%)
2024	369.158,29 €	119.238,13 €	488.396,42 €	122.099,10 €
			Summe	122.099,10 €

Quelle: Überarbeitung des Rechnungshofs zu den Daten, die in der Anlage zum Schreiben des Südtiroler Gemeindenverbandes Genossenschaft, vom 11. Februar 2025, übermittelt wurden.

Der Rechnungshof hat, im Rahmen seiner Ermittlungstätigkeit eine Ermittlungsanfrage formuliert, welche darauf abzielt die Quelle (Datenbank) der übermittelten Finanzinformationen in Erfahrung zu bringen (Anzahl der betroffenen Führungskräfte und angegebene Vergütungen); auf Anfrage, haben die von dem Land namhaft gemachten Experten, mit Schreiben vom 17. Februar 2025 angegeben, dass „a) Führungskräfte der Bezirksgemeinschaften, der Gemeinden und des Betriebs für Sozialdienste Bozen (BSB): Es wird vorausgeschickt, dass der Südtiroler Gemeindenverband Genossenschaft vom Großteil der Gemeinden und seitens 4 Bezirksgemeinschaften mit der Ausarbeitung der Gehälter beauftragt ist und folglich bereits über die Möglichkeit sowie über die Genehmigung seitens der Körperschaften verfügt diese Daten zu verarbeiten. Auch für die anderen Körperschaften, alle Mitglieder des Gemeindeverbands, die alle dieselbe Software für die Ausarbeitung der Gehälter verwenden, ist der Verband mit der technischen Unterstützung der Software beauftragt und hat in dieser Funktion die für die Berechnung der Mehrkosten des vorliegenden Vertrags erforderlichen Daten gesammelt.

b) Führungskräfte der ÖBPB und der Konsortien-Betriebe: Die Anzahl der betroffenen Führungskräfte, wie in der Tabelle in der Anlage zum technischen Bericht vom 11. Februar 2025 angegeben, wurde durch eine spezielle und detaillierte Erhebung ermittelt, die an alle zusammengeschlossenen Körperschaften, d. h. öffentlich-rechtliche Einrichtungen mit der Rechtsform einer ÖBPB und Konsortien-Betriebe, weitergeleitet wurde. Die angegebene Vollzeitäquivalenteinheit von 34,55 entspricht 33 Direktoren in Vollzeit und 1 Direktor in Teilzeit zu 80 % sowie 1 Direktor zu 75 %. Auch die gesamte wirtschaftliche aktuelle Behandlung wurde von jeder Körperschaft mit einem offiziellen Schreiben mitgeteilt, und auf der Grundlage der aktuellen wirtschaftlichen Behandlung wurden die Mehrkosten berechnet, wie auch in der Berechnung in der Anlage zum technischen Begleitbericht dargelegt wird“ und dass „die Software, die vom Gemeindeverband für die zentrale Ausarbeitung der Gehälter, aber auch von unseren anderen Mitgliedern (anderen Gemeinden, Bezirksgemeinschaften und dem BSB) verwendet wird, die Bezeichnung GPS (Verwaltung der rechtlichen, wirtschaftlichen, vorsorglichen Behandlung und Stellenplan / personelle Ausstattung mit Bediensteten und Gleichgestellten) trägt (...)“.

Die Sektion nimmt zur Kenntnis was von den Experten mitgeteilt wurde.

Allgemein erinnert das Kollegium daran, dass die Daten, welche das von den Vertragsverhandlungen betroffene Personal (das von den Körperschaften stets genau zu bezeichnen ist) sowie die Daten über die „Lohnsumme“ (die sich aus allen als Grund- und Zusatzvergütung anerkannten Vergütungsbestandteilen zusammensetzt) sowie die Daten über die „durchschnittliche Pro-Kopf-Vergütung“, grundlegende Daten für die Phasen der vorläufigen Ressourcenplanung und die anschließenden Vertragsverhandlungen sind. Zu diesem Zweck sollten sich die Berechnungssysteme aller öffentlichen Körperschaften im Hinblick auf die Wahrung des Grundsatzes der Koordinierung der öffentlichen Finanzen auf geeignete datenbankgestützte Instrumente stützen (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. 12/2023).

Abschließend stellt die Sektion in Bezug auf die Quantifizierung der Vertragskosten (insgesamt 13.382.295,53 Euro) auch in Anbetracht der Klarstellungen durch die Experten fest, dass der technische Begleitbericht und die beigefügten Unterlagen, welche vom Gemeindeverband erstellt wurden, eine hinreichend klare Darlegung der Aufwendungen mit den damit verbundenen und betrachteten Aspekten darlegen.

5. Die finanzielle Vereinbarkeit mit den Planungs- und Haushaltsinstrumenten

Art. 34 Abs. 2 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 24. August 2023 sieht für den Bereich der Gemeinden, der Bezirksgemeinschaften und der Seniorenwohnheime vor, dass „(...) Die Mehrausgaben, die sich aus der Umsetzung des Vertrags auf Bereichsebene ergeben, in keinem Fall die dafür vorgesehenen Mittel überschreiten dürfen (...)“.

Der Begleitbericht klärt in der Kostenaufstellung, die dem Beschluss der Landesregierung Nr. 618/2023 beigefügt ist, dass diese Ausgaben „nicht in den Zuständigkeitsbereich des Kollektivvertragsverhandlungsfonds im Sinne des Landesgesetzes vom 19. Mai 2015, Nr. 6, und des Landesgesetzes vom 23. Dezember 2022, Nr. 16 fallen, sondern aus den Haushalten der jeweiligen Körperschaften finanziert werden“, und dass „diese Kosten von ihren jeweiligen Haushalten getragen, und die entsprechende finanzielle Deckung durch die Verpflichtung gewährleistet wird, die erforderlichen Mittel in den entsprechenden Haushaltskapiteln bereitzustellen (siehe hierzu Abschnitt 5.2 des angewandten Rechnungslegungsgrundsatzes bezüglich der Finanzbuchhaltung in Anhang Nr. 4/2 des GvD Nr. 118/2011)“. Das Kollegium nimmt den Beschluss der Landesregierung zur Kenntnis, unbeschadet des Fehlens einer Kostenschätzung in der entsprechenden Übersichtstabelle auf S. 23 des Berichts, der dem Beschluss der Landesregierung beigefügt ist.

Dies vorausgeschickt, war die finanzielle Deckung der geschätzten Kosten, welche aus dem vorliegenden Vertragsentwurf seitens der Gemeinden, Bezirksgemeinschaften und der Seniorenwohnheime (allesamt Einrichtungen, welche dem integrierten territorialen System des Landes angehören, Aufsichts- und Finanzierungsbehörde, gemäß Art. 79 des Autonomiestatuts) Gegenstand vertiefender Ermittlungen (vgl. Schreiben der Experten vom 13. Februar 2025).

Der technische Bericht über die finanzielle Deckung der Mehrkosten/höheren Ausgaben, welche aus dem vorliegenden Abkommen erwachsen, hebt Folgendes hervor:

A) Gemeinden:

Die Gemeinden haben in ihren Haushalten die finanziellen Mittel vorgesehen, um die Deckung der Kosten im Zusammenhang mit den Kollektiv/Tarifverträgen zu gewährleisten. Sollten die finanziellen Mittel der Gemeinde die Kosten des Vertrags nicht vollständig decken, wird darauf hingewiesen, dass Artikel 81 Absatz 2 des Autonomiestatuts der Autonomen Provinz Bozen (DPR vom 31.08.1972, Nr. 670) Folgendes vorsieht:

„(2) Um die Gemeinden finanziell in die Lage zu versetzen, den Zielsetzungen gerecht zu werden und die gesetzlich festgelegten Befugnisse auszuüben, entrichten die Provinzen Trient und Bozen den Gemeinden geeignete finanzielle Mittel, die zwischen dem jeweiligen Landeshauptmann und einer einheitlichen Vertretung der betreffenden Gemeinden zu vereinbaren sind.“ Aber wie bereits mehrmals bei früheren Gelegenheiten, hat der Südtiroler Gemeindenverband auch aufgrund des gegenständlichen Kollektivvertrags bereits die diesbezüglichen Verhandlungen mit dem Landeshauptmann von Bozen aufgenommen, um die zusätzlichen finanziellen Mittel zu erhalten. Schließlich wird darauf verwiesen, dass gemäß Art. 2-bis des DPR vom 15. Juli 1988, Nr. 305, wie durch das GoD vom 31. Juli 2023 eingefügt, zumindest in Bezug auf die Leitungs-/Führungsstellen der Gemeinden die durch diesen Vertrag entstehenden höheren Kosten keine Auswirkungen auf die Haushalte weder auf jenen des Landes noch auf jenen der Region haben.

B) Bezirksgemeinschaften und BSB

Was die zusätzlichen Kosten welche aus diesem Kollektivvertrag entstehen anbelangt und diese Körperschaften betreffen, werden die Ausgaben die die delegierten Sozialdienste betreffen, durch den Landessozialfonds gemäß Art. 28 des Landesgesetzes vom 30. April 1991, Nr.13 gedeckt.

C) Seniorenwohnheime

Für die Wohnheime der Provinz Bozen werden die zusätzlichen Kosten dieses Vertrags durch die Erhöhung des einheitlichen Betrags gemäß Art. 8 des Landesgesetzes Nr. 9/2007 gedeckt.“

Zudem hat das Schreiben der Präsidentin des Verbands der Seniorenwohnheime Südtirols vom 5. Februar 2025 präzisiert, „Die erforderliche zusätzliche Finanzierung wird von der Autonomen Provinz Bozen durch die Erhöhung des Einheitsbetrags gemäß LG Nr. 13/1991, Art. 8 des LG Nr. 9/2007 und durch den Beschluss (der Landesregierung) vom 22.10.2024, Nr. 888 gedeckt.“

Gemäß dem vorab genannten Artikel 79 des Autonomiestatuts wurde die Autonome Provinz Bozen aufgefordert, die Ergebnisse der durchgeführten Überprüfungen in Bezug auf die finanzielle Deckung zu übermitteln bzw. die oben genannten Angaben zu bestätigen.

Der Generalsekretär des Landes hat mit Schreiben vom 17. Februar 2025 mitgeteilt, dass „Bei den nächsten Kollektivverträgen werde ich überprüfen, ob dem Vertragsentwurf die formellen Genehmigungs- und Ermächtigungsmaßnahmen zum Abschluss derselben beigelegt sind (...). Was (...) die Überprüfung der finanziellen Vereinbarkeit mit den Haushaltsinstrumenten betrifft, kann ich bestätigen, dass die Kosten für die Führungskräfte und der Gemeindesekretäre zu Lasten der Haushalte der Gemeinden in den Mittelzuweisungen für die laufenden Ausgaben gehen. Nur ein Teil der Gemeinden, nämlich die kleinen, werden eine spezifische Zuwendung aus dem Landeshaushalt benötigen, die geschätzt und entsprechend reserviert wird (...).“ Konkret sind, die im Haushaltsvoranschlag des Landes 2025-2027 vorgesehenen Beträge, wie in den entsprechenden Tabellen angegeben, Folgende: Für die Gemeinden (2025: 3.251.198,79 Euro; 2026: 1.083.732,93 Euro; 2027: 1.083.732,93 Euro), für die Trägerkörperschaften der delegierten Sozialdienste (2025: 2.700.000,00 Euro; 2026: 900.000,00 Euro; 2027: 900.000,00 Euro) und

für die Seniorenwohnheime (2025: 1.250.000,00 Euro; 2026: 1.250.000,00 Euro; 2027: 1.250.000,00 Euro).

Abschließend stellt die Sektion das Vorhandensein der in Art. 48 Abs. 3 des GvD Nr. 165/2001 genannten Klausel im bereichsübergreifenden Vertrag fest und, dass die Quantifizierung der vertraglichen Aufwendungen im Einklang mit den dafür vorgesehenen finanziellen Mitteln erscheint; gleichzeitig wird die Aufforderung bekräftigt, künftig auch in den Bereichsvertragsentwürfen ausdrücklich die entsprechende Klausel gemäß dem vorab genannten Art. 48 hinzuzufügen, die darauf abzielt, *„(...) die teilweise oder vollständige Durchführung auszusetzen, wenn festgestellt wird, dass die Ausgabengrenzen überschritten wurden“*.

Das Kollegium unterstreicht schließlich die Notwendigkeit, in Hinblick auf mehr Klarheit und Vollständigkeit, dass das Land in den eigenen Ermächtigungsbeschlüssen mehr Augenmerk auf die vorgesehenen Ausgaben aller Körperschaften des übergreifenden Bereichs, welche zum integrierten territorialen System gehören (vgl. Art. 79 des Autonomiestatuts) legen sollte, auch dann, wenn die Kosten zu Lasten der Haushalte der einzelnen Verwaltungen (vgl. Beschluss Nr. 19/2024/SCBOLZ/CCR) gehen; in diesem Zusammenhang wird auf die klare gesetzliche Regelung laut Abs. 2 des Art. 2-bis (Bestimmungen im Bereich der Kollektivvertragsverhandlungen) des Landesgesetzes Nr. 22/2023 verwiesen, laut welcher *„...die Festlegung der Finanzmittel für die einzelnen Verhandlungsbereiche durch die Landesregierung bei der Festlegung der Programmziele gemäß Art. 5 Absatz 1 des Landesgesetzes vom 19. Mai 2015, Nr. 6, in geltender Fassung erfolgt.“*

In diesem Zusammenhang hat der Generalsekretär des Landes in der vorab genannten Mitteilung vom 17. Februar 2025 bereits darauf hingewiesen, dass *„Die Überprüfung der finanziellen Vereinbarkeit künftig formalisiert und nicht nur durchgeführt werden wird, und zwar bevor der Entwurf des Kollektivvertrags an diese Kontrollsektion übermittelt wird.“*

6. Die wirtschaftliche Vereinbarkeit mit den Planungs- und Haushaltsinstrumenten.

Was im Allgemeinen die Bewertung der wirtschaftlichen Vereinbarkeit mit den Planungs- und Haushaltsinstrumenten betrifft, so basiert diese in der Regel auf einem Vergleich zwischen der Lohndynamik der in den einzelnen Vertragsentwürfen vorgesehenen vertraglichen Erhöhungen und den wichtigsten Aggregaten/Einzelgrößen der öffentlichen Finanzen (als Beispiel seien hier genannt: Die Entwicklung der Verbraucherpreisindizes, der harmonisierte Verbraucherpreisindex HVPI-NEI, das Bruttoinlandsprodukt-BIP), die im Rahmen der aktuellen Dokumente zu den öffentlichen Finanzen zu betrachten sind.

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

Jahr	Prozentuale Veränderungen des Verbraucherpreisindexes für Haushalte von Arbeitern und Angestellten (FOI) (1)		Prozentuale Veränderungen des Verbraucherpreisindexes für alle privaten Haushalte (NIC) (2)		Prozentuale Veränderung auf jährlicher Basis des Verbraucherpreisindexes für alle privaten Haushalte (NIC) ohne Energieprodukte - Jahresdurchschnitte (3)	Prozentuale Veränderungen des harmonisierten Verbraucherpreisindexes - Nettowert der importierten Energiegüter (HVPI-NIE)
	Nationaler Index	Landesindex	Nationaler Index	Landesindex	Landesindex	Nationaler Index
2019	0,5	1,3	0,5	1,3	1,4	0,8 (4)
2020	-0,3	0,8	-0,2	0,9	1,5	0,7 (5)
2021	1,9	2,5	1,9	2,5	1,5	0,7
2022	8,1	9	8,4	9,9	5	6,6
2023	5,4	5,6	5,6	5,9	6	6,9
2024	0,8	1,4	0,9	1,6	3	1,9 (Prognose)
2025						2 (Prognose)
2026						2 (Prognose)
2027						2 (Prognose)

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

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

(3) https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1,Z0400PRI,1.0/PRI_CONWHONAT/DCSP_NIC2B2015/IT1,167_742_DF_DCSP_NIC2B2015_2,1.0

(4) <https://www.istat.it/comunicato-stampa/ipca-al-netto-degli-energetici-importati-scostamenti-2018-2021-e-previsioni-2022-2025-2/> (giugno 2023)

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

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

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

(2) <https://www.istat.it/comunicato-stampa/stima-preliminare-del-pil-iv-trimestre-2024/> (gennaio 2025)

(3) <https://www.istat.it/comunicato-stampa/le-prospettive-per-leconomia-italiana-nel-2024-2025-2/> (dicembre 2024)

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

Auf nationaler Ebene gab es einen prozentualen Anstieg des harmonisierten Verbraucherpreisindexes (HVPI-NEI-Index, ohne importierte Energiegüter) von 6,6 Prozent im Jahr 2022 und von 6,9 Prozent im Jahr 2023, gegenüber einem Anstieg des Verbraucherpreisindexes (NIC-Index, ohne Energiegüter / jährliche Durchschnittswerte), auf Landesebene, von 5 Prozent im Jahr 2022 und in Höhe von 6 Prozent im Jahr 2023 und um 3 Prozent 2024.

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

Dies vorausgeschickt, wird in erster Linie hervorgehoben, dass der vorliegende Vertragsentwurf auf einer neuen Einstufung der Führungskräfte und Gemeindesekretäre, der Direktoren der ÖBPB und der Gemeindeverbände infolge der gesetzlichen Anerkennung der Qualifikation Führungskraft, mit der daraus folgenden Neufestsetzung der entsprechenden wirtschaftlichen Vergütungen nach sich zieht, um das *„Ziel einer einheitlichen Behandlung der Führungskräfte der Verwaltungen und Körperschaften (...) auch im Hinblick auf die Vereinfachung der Möglichkeit der Mobilität des Personals“* zu erreichen (Ziel, welches von der Landesregierung mit dem genannten Beschluss Nr. 765/2022 festgelegt wurde).

Diesbezüglich hebt der Begleitbericht hervor, dass das vorliegende Abkommen *„aufgrund der mit Landesgesetz Nr. 6/2022 eingeführten Änderungen für das Personal des Landes und der anderen öffentlichen Körperschaften, die vom Land abhängig sind oder deren Ordnung in ihre eigene oder delegierte Gesetzgebungskompetenz fällt (Bezirksgemeinschaften), und des RG Nr. 5/2023, das die rechtliche Regelung für das Führungspersonal / leitende Beamte der Gemeinden und die Direktoren der Seniorenwohnheime geändert hat.*

Die Neueinstufung wird für die meisten Führungskräfte zu einer Erhöhung der Gesamtvergütung führen. Die Gründe dafür liegen in:

- *Erhöhung der Wochenarbeitszeit von 38 auf 40 Stunden;*
- *Verbot der Bezahlung und Ausgleich der bisher geleisteten Überstunden für einen Großteil der Führungskräfte (man denke z. B. an die Gemeindesekretäre für die Sitzungen der Gemeindeorgane und für die Wahlen);*
- *Aufhebung des wirtschaftlichen Aufstiegs nach Dienstaltersstufen und Klassen (Dienstalter);*
- *der bereichsübergreifende Kollektivvertrag sieht eine viel höhere Berechnungsgrundlage (ca. das 2,5-fache der vorherigen Regelung) für das Ergebnisgehalt vor, für welches wir bei der Berechnung der höheren Kosten stets den maximal zustehenden Betrag (20 % der Summe aus Grundentlohnung und Positionsgehalt) zugrunde gelegt haben;*

- *auch alle weiteren Gehaltselemente, auf welche die Führungskräfte bisher Anrecht hatten, stehen nicht mehr zu, wie z. B. die Zweisprachigkeitszulage, Zulage für die Kenntnis der ladinischen Sprache (in den Gemeinden der ladinischen Täler), Freiberuflerzulage für die Führungskräfte der technischen Ämter, Zulage für den Bereitschaftsdienst oder „Anwaltsentschädigung/-gebühren;“*
- *die Führungskräfte haben während der Laufzeit dieses Vertrags keine Gehaltserhöhung (Inflationsanpassung) erhalten, wie sie in den beiden bereichsübergreifenden Verträgen vom 31. Oktober 2023 und vom 16. Dezember 2024 vorgesehen ist, welche Gehaltserhöhungen (UNA TANTUM) im Ausmaß von 2,45 % vom 1. Januar 2023 bis 30. Juni 2023 und von 6,08 % ab dem 1. Juli 2023 bis zum 31. Dezember 2024.*
- *Auch die in den genannten Kollektivverträgen vorgesehenen Erhöhungen der Produktivitätsfonds für das übrige Personal gelten nicht für das Führungspersonal.“*

Die Sektion hat den Begleitbericht und die dargelegten Gründe für die Neuberechnung der wirtschaftlichen Behandlung zur Kenntnis genommen und ist, unter Berücksichtigung der Entwicklung der wichtigsten makroökonomischen Größen auf Landesebene der Ansicht, dass die neue Vertragsregelung wirtschaftlich mit den lokalen Planungs- und Haushaltsinstrumenten vereinbar ist.

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