



Deliberazione n. FVG/ 14 /2024/CCR

REPUBBLICA ITALIANA

la

CORTE DEI CONTI

Sezione di controllo per la regione Friuli Venezia Giulia

in composizione Plenaria

composta dai seguenti magistrati:

PRESIDENTE Emanuela Pesel (Relatore)

CONSIGLIERE Daniele Bertuzzi

CONSIGLIERE Antonella Manca

REFERENDARIO Tamara Lollis

REFERENDARIO Marco Coiz (Relatore)

Deliberazione del 7 maggio 2024

Certificazione dell'ipotesi di accordo relativo al contratto collettivo regionale di lavoro del personale dirigente del comparto unico della Regione Friuli Venezia Giulia - triennio normativo ed economico 2016-2018.

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1975, n. 902, come modificato dal decreto legislativo 15 maggio 2003, n. 125, di adeguamento ed integrazione delle norme di attuazione dello Statuto Speciale della Regione Friuli-Venezia Giulia e, in particolare l'art.36 che prevede sia affidato alla Sezione Plenaria il controllo sull'evoluzione della spesa per il personale nell'ambito del quale si provvede anche alla certificazione dei contratti collettivi.

VISTI gli articoli 47 e 48, comma 3, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni.

VISTO l'articolo 127 della legge regionale 9 novembre 1998, n. 13 istitutivo del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale del Friuli Venezia Giulia.

VISTO il comma 6 dell'art. 32 della legge regionale 9 dicembre 2016, n.18, secondo il quale la Delegazione trattante pubblica di comparto opera nel rispetto delle direttive impartite dalla Giunta regionale, d'intesa con CAL, ANCI e UNCEM del Friuli Venezia Giulia e secondo il quale la stipula del contratto collettivo è autorizzata dalla Giunta regionale, d'intesa con i suddetti CAL, ANCI e UNCEM.

VISTO l'art. 35 della legge regionale 9 dicembre 2016, n.18 relativo alla procedura di contrattazione e alla certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio.

VISTA la nota della Direzione centrale Autonomie locali, Funzione pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione prot. n. 0261618/P/GEN del 22/04/2024, acquisita al protocollo della Sezione in pari data al n. 997, congiuntamente alla quale sono stati trasmessi: 1) la Delibera di Giunta regionale n. 1828 del 04/12/2020 avente ad oggetto *"atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva regionale di lavoro per il personale dirigente del Comparto unico relativa al triennio 2016/2018"*; 2) la Delibera di Giunta regionale n. 1517 del 29/09/2023 avente ad oggetto *"atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per il riavvio della contrattazione collettiva regionale di lavoro dei dipendenti del Comparto unico. Area Dirigenziale. Triennio 2016-2018"*; 3) la Delibera di Giunta regionale n. 282 del 23/02/2024 avente ad oggetto *"atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la prosecuzione della contrattazione collettiva regionale di lavoro dei dipendenti del Comparto unico - area dirigenziale - triennio 2016-2018. Aggiornamento"*; 4) la Delibera di Giunta regionale n. 542 del 18/04/2024 avente ad oggetto *"LR 18/2016, art. 35, comma 2. Contratto collettivo di comparto del personale dirigente. Triennio normativo ed economico 2016-2018. Autorizzazione alla sottoscrizione"* con i relativi allegati costituiti dalla *"Preintesa contratto collettivo di comparto del personale dirigente triennio normativo ed economico 2016-2018"*, dalla *"Relazione illustrativa all'ipotesi di contratto collettivo regionale di lavoro del personale dirigente del comparto unico della Regione Friuli Venezia Giulia"* e dalla *"Relazione tecnico - finanziaria dell'ipotesi del contratto collettivo regionale di lavoro del personale dirigente del comparto unico della Regione Friuli Venezia Giulia"* 5) la nota dell'UNCCEM prot. n. 44 del 04/04/2024, con il parere favorevole alla preintesa; 6) la nota dell'ANCI prot. n. 29 del 10/04/2024, con il parere favorevole alla preintesa; 7) la delibera del Consiglio delle Autonomie Locali n. 15 del 11/04/2024 che ha espresso parere favorevole alla suddetta preintesa; 8) la nota della Regione Friuli Venezia Giulia, Direzione centrale finanze, prot. n. 232463/P/GEN del 09/04/2024 avente ad oggetto il parere ex art. 35, comma 2 della L.R. n. 18/2016 (valutazione della Direzione centrale finanze in ordine agli oneri finanziari diretti e indiretti alla stessa preintesa, per la parte a carico del bilancio della Regione).

PRESO ATTO dell'indicazione degli esperti, contenuta nella predetta nota di trasmissione, individuati, ai fini della collaborazione con il Magistrato Istruttore, nelle

persone della dott.ssa Annamaria Pecile, della dott.ssa Donatella Cocinelli, della dott.ssa Mara Fabro e del dott. Luca Demontis.

VISTA l'integrazione documentale fornita dalla Regione Friuli Venezia Giulia, Direzione centrale Autonomie locali, Funzione pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione prot. n. 263735/P/GEN del 23/04/2024 con la quale sono state trasmesse le tabelle riepilogative dei costi contrattuali relativi agli incrementi a carico dell'Amministrazione regionale, comprensivi degli oneri riflessi per il periodo dal 2016 al 2024;

VISTO il rapporto n. 1 del 2024 del Nucleo tecnico per la certificazione dei contratti collettivi di lavoro della Sezione, prot. Cdc n. 1081 del 02/05/2024, che ha esaminato la documentazione, sotto il profilo dell'attendibilità delle quantificazioni e della compatibilità finanziaria ed economica dei costi contrattuali.

VISTA l'ordinanza presidenziale n. 15 del 23/04/2024 di incarico dell'istruttoria sulla bozza di contratto al Presidente e al Referendario Marco Coiz.

VISTA l'ordinanza presidenziale n. 16 del 2024 con la quale è stata convocata la Sezione Plenaria per il giorno 7 maggio 2024 ai fini della certificazione dell'ipotesi di accordo in oggetto.

UDITI nella camera di Consiglio i magistrati relatori Presidente Emanuela Pesel e Referendario Marco Coiz.

DELIBERA

di rendere certificazione **positiva** sull'ipotesi di contratto del Comparto unico regionale del personale dirigente relativo al "triennio normativo ed economico 2016-2018" per le motivazioni espresse nell'allegato rapporto di certificazione e con le seguenti osservazioni:

a) L'evoluzione di una spesa di personale in Friuli Venezia Giulia superiore a quella dei corrispondenti comparti nazionali, anche se riconducibile ad un contesto di equilibrio di bilancio e di integrale assolvimento degli obblighi di coordinamento della finanza pubblica, potrà essere considerata legittima, in un'ottica di sana gestione finanziaria, solo se i maggiori esborsi saranno correlati ad un "servizio" di amministrazione pubblica che, in ragione delle peculiarità del territorio poste a base dell'autonomia regionale, renda ai cittadini un valore aggiunto in termini di qualità sia sotto il profilo organizzativo che procedurale.

b) Nella richiamata ottica di sana gestione risulta necessario che sia proseguita e incrementata la valorizzazione della componente correlata alla retribuzione di risultato

coerentemente con le previsioni di cui all'art. 24, commi 1-bis e 1-ter, del D. Lgs. 165 del 2001 con un'attenta e puntuale individuazione di obiettivi oggettivamente misurabili.

c) Sempre nella medesima ottica di sana gestione deve anche essere perseguito un puntuale processo di ponderazione e "pesatura" delle posizioni dirigenziali al fine di una determinazione dell'indennità di posizione che sia effettivamente e motivatamente correlata alla complessità della struttura assegnata al dirigente;

c) ai fini del consolidamento del processo attuativo dei principi di sana gestione sopra evidenziati risulta, altresì, necessario che la presente Delibera venga comunicata dagli enti destinatari ai rispettivi Organismi Indipendenti di Valutazione.

INCARICA

la Segreteria di trasmettere copia della presente deliberazione alla Presidenza della Regione Friuli Venezia Giulia, Segretariato generale e Direzione Generale, alla Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione della Regione, al CAL Consiglio delle Autonomie Locali del Friuli Venezia Giulia, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica e all'ARAN.

Incarica inoltre la segreteria di pubblicare la presente deliberazione sul sito web istituzionale della Corte dei conti e di curare gli adempimenti necessari alla pubblicazione sull'apposito spazio dedicato del sito web regionale, successivamente al deposito della deliberazione e dell'allegato rapporto di certificazione.

Così deciso nella camera di consiglio del 7 maggio 2024.

Il relatore

F.to Marco Coiz

Il Presidente relatore

F.to Emanuela Pesel

Depositata in Segreteria in data 9 maggio 2024

Il Funzionario preposto al servizio di supporto

F.to Leddi Pasian



REPUBBLICA ITALIANA

la

CORTE DEI CONTI

Sezione di controllo per la regione Friuli Venezia Giulia

Allegato alla deliberazione del 7 maggio 2024

Rapporto di certificazione dell'ipotesi di accordo relativa al "triennio normativo ed economico 2016-2018" del personale dirigente del Comparto unico regionale.

L'ipotesi di contratto, sottoscritta dalle parti il 6 marzo 2024, approvata ai fini della relativa sottoscrizione, ai sensi dell'art. 35 della L.R. n. 18 del 2026, con Deliberazione della Giunta Regionale n. 542 del 18/04/2024, è pervenuta all'esame della Sezione in data 22/04/2024, con prot. Cdc 997. In relazione all'ipotesi di contratto, ai sensi dell'art. 35, della L.R. n. 18 del 2016:

- a) l'UNCCEM, Delegazione della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, con nota del 4 aprile 2024, ha espresso il proprio parere favorevole;
- b) l'ANCI FVG con nota del 10 aprile 2024 ha espresso il proprio parere favorevole;
- c) il Consiglio delle Autonomie Locali (CAL), con verbale n. 15 del 11 aprile 2024, ha espresso la propria intesa in termini favorevoli.

Il contesto del comparto unico regionale e della dinamica della spesa di personale:

La disciplina dell'attività di controllo della Sezione regionale della Corte dei conti sulla contrattazione del comparto unico regionale è prevista dalla normativa di attuazione dello Statuto di autonomia di cui al DPR n. 902 del 1975, come modificato dal D. Lgs. n. 125 del 2003. Con riguardo al controllo in esame, l'art. 36 (novellato dall'art. 6 del D. Lgs. 125 del 2003) prevede che la Sezione Plenaria, composta da cinque magistrati abbia competenza *"per il controllo sulla evoluzione della spesa del personale nel qual caso provvede alla certificazione dei contratti collettivi relativi al comparto unico regionale."* Il Legislatore ha ritenuto, quindi, in sede di attuazione dello Statuto, di affermare per il controllo sul costo del lavoro in Friuli Venezia Giulia una specifica correlazione tra l'evoluzione della spesa per il personale e la certificazione dei singoli contratti collettivi.

L'attuale contesto dei rapporti finalizzati al coordinamento della finanza pubblica tra lo Stato e la Regione Friuli Venezia Giulia, rilevante nell'analisi economica e finanziaria degli effetti della preintesa contrattuale, è definito in conseguenza degli accordi stipulati tra il Ministro dell'Economia e il Presidente della Regione in data 25 febbraio 2019 (per il periodo 2019-2021) e in data 22 ottobre 2021 (per il periodo 2022-2026). Con il D. Lgs. n. 154, del 21 dicembre 2019, *"Norme di attuazione dello Statuto speciale della Regione Friuli Venezia Giulia in materia di coordinamento della finanza pubblica"*, a seguito dell'Accordo

sottoscritto in data 25 febbraio 2019, sono stati definiti i principi generali del concorso alla finanza pubblica del sistema integrato regionale (definito all'art. 1, come l'insieme di Regione, enti locali e rispettivi enti strumentali e organismi interni), nonché la misura e le modalità di realizzazione dello stesso. L'art. 2 del D. Lgs. n. 154 del 2019 stabilisce che i rapporti finanziari tra Stato e sistema integrato regionale, oltre che l'applicazione delle norme statali di contenimento della spesa, devono essere regolati tramite il metodo dell'accordo, nel rispetto del principio di leale collaborazione e che le disposizioni contenute negli accordi devono essere successivamente recepite con apposite norme di attuazione.

I principi in materia di concorso alla finanza pubblica del sistema integrato regionale, così come indicati all'art. 3, del D. Lgs. n. 154 del 2019, si sostanziano nell'obbligo per gli enti che ne fanno parte, di mantenere i bilanci in equilibrio (secondo le previsioni costituzionali) e di corrispondere un contributo in termini di saldo netto da finanziarie preventivamente concordato con lo Stato. L'ottemperanza al predetto obbligo di concorso finanziario non esenta comunque dall'applicazione delle altre norme costituzionali in materia di finanza pubblica (come, ad esempio, gli articoli 97 e 81), oltre che delle previsioni legislative riservate alla competenza esclusiva dello Stato, come quella relativa all'ordinamento civile ricomprensivo anche la disciplina dei rapporti di pubblico impiego i cui principi fondamentali sono desumibili dal D. Lgs. n. 165 del 2001.

La Regione Friuli Venezia Giulia, a seguito dell'accordo sottoscritto in data 25 febbraio 2019, con L.R. n. 19 del 2019, ha recepito i principi fondamentali del sistema integrato degli enti territoriali, intervenendo ad apportare le necessarie modifiche alla L.R. n. 18 del 2015, inerente alla disciplina della finanza locale. Spetta, quindi, alla Regione definire con legge di stabilità il concorso finanziario e gli obblighi a carico degli enti locali, adottando misure di razionalizzazione e contenimento della spesa. La Regione Friuli Venezia Giulia con L. R. n. 20 del 2020, modificando la L.R. 18 del 2015, ha declinato il regime regionale degli obblighi di finanza pubblica decorrenti dal 1 gennaio 2021 prevedendo che gli enti locali della regione debbano assicurare, oltre all'equilibrio di bilancio previsto dalla disciplina statale, l'obbligo della sostenibilità dei debiti finanziari e l'obbligo della sostenibilità della spesa di personale che riveste anche il ruolo di limite per il reclutamento. La sostenibilità da parte degli enti locali della spesa complessiva del personale viene assicurata, come previsto dall'art. 22, della L.R. n. 18 del 2015, mantenendola, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, entro un determinato valore soglia. Il valore soglia è stato definito dalla Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia in modo che sia rapportato per soglie dimensionali degli enti locali definite sulla base di classi demografiche (DGR n. 1885 del 2020 e DGR n. 1994 del 2021). Detto valore soglia, in relazione alla singola classe demografica di riferimento, è determinato quale rapporto, espresso in termini percentuali, tra la spesa di personale complessiva e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata. Il valore così determinato, per i comuni che hanno una bassa incidenza degli oneri derivanti dall'indebitamento sulla spesa corrente, può essere aumentato da una percentuale in termini di premialità.

Nel contesto così riassunto, la Corte dei conti, sulla base di quanto previsto dall'art. 35 della L.R. n. 18 del 2016 e dell'art. 47 del D. Lgs. n. 165 del 2001, secondo una

giurisprudenza ormai consolidata, con riguardo alle ipotesi di rinnovo contrattuale effettua un controllo articolato in tre fasi: a) attendibilità delle quantificazioni volte a definire l'effettiva entità dei costi contrattuali; b) analisi della copertura finanziaria dei costi quantificati; c) verifica della compatibilità dei costi quantificati con gli strumenti di programmazione economica.

Prima di passare all'analisi dei costi contrattuali relativi alla preintesa, giova rilevare che la bozza contrattuale interviene con considerevole ritardo su un triennio contrattuale ampliamento scaduto, atteso che l'ultimo contratto relativo alla dirigenza risale al 2010 (CCRL 30.09.2019 relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e bienni economici 2006-2007 e 2008-2009) e rappresenta il primo rinnovo contrattuale per la dirigenza a seguito del blocco della contrattazione collettiva nazionale inizialmente disposto dall'art. 9, comma 17, del D.L. n. 78/2010, successivamente più volte prorogato fino al 2015 e, da ultimo, dichiarato costituzionalmente illegittimo con la Sentenza n. 178/2015 della Corte costituzionale. Mentre per l'area non dirigenti del comparto unico regionale si è addivenuti alla sottoscrizione del CCRL 15.10.2018 relativo al triennio normativo ed economico 2016-2018 e al CCRL 19.07.2023 relativo al triennio normativo ed economico 2019-2021, con riguardo all'area dirigenti era stata sottoscritta, relativamente al triennio normativo ed economico 2016-2018, una preintesa contrattuale in data 15.11.2021 sulla quale la Sezione di controllo della Corte dei conti aveva, con Deliberazione n. FVG/23/2020/CCR del 21 febbraio 2022, reso certificazione negativa in ragione della non sussistenza della compatibilità economica. In particolare, la certificazione negativa rinveniva la propria motivazione nella destinazione delle risorse al solo aumento della componente tabellare, già superiore rispetto alla dinamica salariale nazionale, a discapito della componente accessoria legata ai risultati come invece previsto dall'art. 24, commi 1-bis e 1-ter del D. Lgs. 165/2001.

Sempre al fine di inquadrare adeguatamente il contesto nel quale interviene l'attuale preintesa, risulta utile tenere presente, ai fini della comprensione dell'entità dei diversi trattamenti, che, mentre a livello nazionale il CCNL 17.12.2020, relativo al triennio normativo ed economico 2016-2018 dei dirigenti del comparto Funzioni locali, stabiliva una retribuzione tabellare pari ad Euro 45.260,77, il trattamento tabellare dei dirigenti del comparto Friuli Venezia Giulia, già corrisposto sin dal CCRL 30.09.2010, risultava pari ad Euro 48.280,00 e, pur essendo addirittura superiore all'importo pari ad Euro 47.015,77 che potrebbe essere riconosciuto dal comparto nazionale per il triennio successivo, se divenisse efficace la preintesa sottoscritta il 11.12.2023 e pubblicata sul sito dell'ARAN (allo stato non ancora certificata da parte della Corte dei conti), tale grandezza deve costituire necessariamente la base per il calcolo dell'aumento percentuale previsto dalla preintesa in esame.

Le Direttive:

Le direttive contrattuali afferenti all'ipotesi in esame sono state inizialmente definite dalla deliberazione di Giunta regionale n. 1828 del 04.12.2020, che aveva previsto, oltre ad indicare come necessaria una maggiore uniformità delle disposizioni contrattuali in un'ottica di superamento delle distinzioni tra l'area dirigenziale e quella non dirigenziale

oltre che tra Regione ed Enti locali del comparto unico, che gli aumenti contrattuali dovessero essere coerenti con la logica incrementale adottata dalla Regione per l'area non dirigenti, tenendo altresì conto degli incrementi riconosciuti dalla contrattazione nazionale per la dirigenza.

A seguito della certificazione negativa resa dalla Corte dei conti con la Deliberazione n. FVG/23/2020/CCR del 21 febbraio 2022, la Giunta regionale con deliberazione n. 1517 del 29.03.2023 ha adottato le direttive per il riavvio della contrattazione collettiva con la quale, in particolare, nell'ambito dell'incremento massimo del 3,48% indicato nelle precedenti direttive (parametro determinato dopo un articolato processo dall'art. 12, comma 6, della L.R. 20 del 2018 a tenore del quale *"[...] la percentuale complessiva di incremento contrattuale prevista dall'art. 11, comma 6, della legge regionale 4 agosto 2017, n. 31 [...] è riferita a quella definita a livello nazionale sulla base dell'atto di indirizzo ivi richiamato così come risultante dalle integrazioni apportate con l'Atto di indirizzo integrativo per la contrattazione collettiva relativa al triennio 2016-2018 per le funzioni centrali e quantificata, a regime, nella misura del 3,48 per cento"*), ha previsto che una quota delle risorse sia destinata all'incremento della retribuzione di risultato mediante applicazione di valori in linea con quelli riconosciuti dal CCNL Funzioni locali per il medesimo periodo contrattuale.

La Giunta regionale con la deliberazione n. 282 del 23.02.2024 ha provveduto, infine, a formulare ulteriori direttive prevedendo in particolare lo stralcio dalla contrattazione delle previsioni presenti nella preintesa del 15.11.2021 relative alle formazioni, patrocinio legale e trasferta, il limite massimo del tabellare annuale a regime nell'importo di Euro 50.700,00 e l'incremento del valore della retribuzione di risultato pari all'1,00% della massa salariale al 31.12.2015.

Il contenuto della bozza contrattuale:

La bozza contrattuale interviene in materia di trattamento giuridico disciplinando, tra l'altro, il sistema delle relazioni sindacali, alcuni aspetti relativi alla disciplina del rapporto di lavoro quali il periodo di prova, l'orario di lavoro, la mensa, la malattia, le ferie, i riposi e l'aspettativa, le cause di estinzione del rapporto di lavoro e alcuni aspetti relativi alla responsabilità dirigenziale, oltre che alla verifica dei risultati e alla valutazione.

Per quanto riguarda il trattamento economico la bozza contrattuale, recependo le indicazioni formulate nella Deliberazione n. FVG/23/2020/CCR del 21 febbraio 2022, prevede un aumento a regime, comprensivo sia della parte tabellare che di quella correlata al risultato, complessivamente pari al 3,37% del monte salari dei dirigenti del comparto unico al 31/12/2015. In particolare, l'aumento a regime eleva la retribuzione tabellare a decorrere dal 01/01/2018 ad Euro 50.698,00 con un incremento mensile di Euro 57,00 a decorrere dal 01/01/2016, di Euro 62,00 a decorrere dal 01/01/2017 e di Euro 67,00 a decorrere dal 01/01/2018. Per quanto riguarda la retribuzione di risultato, con la bozza contrattuale viene previsto che a decorrere dal 1° gennaio 2024, le risorse di ogni singolo Ente destinate per ciascun anno alla retribuzione di risultato siano incrementate di una percentuale pari all'1% da calcolarsi sul monte salari del 2015 relativo ai dirigenti dell'ente medesimo. In relazioni alle annualità precedenti al 2024, comprese tra il 2018 ed il 2023, è stato previsto a titolo di arretrato un aumento del fondo destinato alla retribuzione di risultato mediante una specifica quota, annualmente determinata, per ogni posizione

dirigenziale effettivamente ricoperta al 31/12 dell'anno precedente in modo da garantire l'invarianza della spesa a livello di comparto nel limite dell'1% della massa salariale al 31/12/2015.

La preintesa, inoltre, nel provvedere allo stralcio delle previsioni comportanti oneri contenute nella bozza contrattuale del 15.11.2021 relative alla disciplina del patrocinio legale, ai trattamenti di trasferta e alla formazione, ridetermina entro le disponibilità del fondo il limite massimo della retribuzione di posizione portandola da Euro 50.000,00 ad Euro 60.000,00. Inoltre, viene prevista la possibilità per le amministrazioni, per le posizioni dirigenziali di altissima professionalità, di superare il limite massimo della retribuzione di posizione nell'ambito, comunque, delle disponibilità del fondo, così da differenziare la retribuzione secondo la graduazione degli incarichi dirigenziali, in relazione alla complessità organizzativa e alle responsabilità gestionali ad essi connesse.

L'attendibilità delle quantificazioni:

Riguardo alla bozza in esame, sotto il profilo della precisa determinazione dei destinatari va evidenziato che il campo di applicazione è definito dall'articolo 2 della stessa:

- Regione (Amministrazione regionale, Consiglio regionale e Enti regionali);
- Comuni;
- le Comunità e le Comunità di montagna;
- Consorzio boschi carnici;
- Consorzio per l'Assistenza Medico Pedagogica CAMPP;
- Consorzio Isontino Servizi Integrati CICI;
- Ente Parco naturale delle Dolomiti Friulane;
- Ente Parco naturale delle Prealpi Giulie;
- Piante Organiche Aggiuntive presso le Aziende per i servizi sanitari ai sensi della legge regionale 31 marzo 2006, n. 6;
- ASP "D. Moro";
- Agenzia regionale per la lingua Friulana (Arlef);
- Consorzio culturale del Monfalconese;
- sopresse Province, Comunità montane e Unioni Territoriali Intercomunali (in relazione al periodo di vigenza del contratto).

I destinatari del contratto, che riguarda anche i dirigenti a tempo determinato, erano 164 al 31/12/2015 e sono 161 al 31/12/2023.

Considerato che la quantificazione dei costi contrattuali, che costituiscono l'oggetto del controllo da parte della Corte dei conti, deve riguardare sia gli incrementi diretti di spesa, in termini di aumenti salariali, sia i benefici relativi alla parte giuridica che possono indirettamente comportare riflessi economici con nuovi oneri per l'amministrazione, dalla preintesa emerge che gli oneri contrattuali a regime per il tabellare, calcolati in base alla consistenza del personale al 31/12/2015, ammontano complessivamente ad Euro 396.552,00 annui, di cui Euro 178.932,00 per la Regione ed Euro 217.620,00 per gli Enti locali e altri enti diversi dalla Regione. Tale incremento andrà ad aggiungersi a quello previsto per la retribuzione di risultato pari all'1% da calcolarsi sul monte salari dei dirigenti dell'anno 2015 pari ad Euro 167.571,66. La preintesa prevede, inoltre, sempre con riferimento all'incremento della retribuzione di risultato ed in relazione alle annualità

precedenti al 2024, che a decorrere dal 01/01/2018, a titolo di arretrato, il fondo venga aumentato di una quota annualmente determinata per ogni posizione dirigenziale effettivamente ricoperta al 31/12 dell'anno precedente con i seguenti oneri: Euro 166.950,00 per il 2018, Euro 166.700,00 per il 2019, Euro 166.850,00 per il 2020, Euro 167.400,00 per il 2021, Euro 167.280,00 per il 2022 ed Euro 167.170,00 per il 2023.

Nella bozza contrattuale viene confermata la disciplina esistente di cui al CCRL 29/02/2008 relativa al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e, pertanto, l'aumento del limite massimo della retribuzione di posizione che viene portato da Euro 50.000,00 ad Euro 60.000,00, così come la previsione della possibilità di superamento del limite massimo per le posizioni di altissima professionalità, non genera oneri contrattuali.

In conclusione, la configurazione degli oneri contrattuali risulta attendibile.

La compatibilità finanziaria:

Sotto tale profilo, la copertura deve riguardare l'intero triennio di riferimento del contratto e la successiva applicazione a regime, anche comprensiva degli oneri riflessi. Al riguardo, infatti, giova ricordare che, al fine della verifica della compatibilità finanziaria, agli oneri contrattuali debbono essere aggiunti gli oneri riflessi e tenuto in considerazione che la vacanza contrattuale già erogata va riassorbita al momento della corresponsione degli aumenti contrattuali.

Nel caso di specie gli oneri contrattuali relativi al personale della Regione ammontano per il periodo dal 2016 al 2023 ad Euro 2.412.262,43 (di cui Euro 38.880,01 per il 2016, Euro 130.763,37 per il 2017, Euro 343.568,78 per il 2018, Euro 378.335,19 per il 2019, Euro 356.170,93 per il 2020, Euro 335.727,73 per il 2021, Euro 390.984,17 per il 2022 ed Euro 417.832,25 per il 2023) e dal 2024 nell'importo annuo di Euro 437.802,76. Gli oneri relativi al periodo 2016-2023 trovano copertura nell'accantonamento a titolo di fondo per l'attuazione del contratto collettivo per il triennio 2016-2018 - area dirigenziale per l'importo di Euro 4.947.906,94 presente nel risultato di amministrazione presunto (a titolo di preconsuntivo) al 31/12/2023 definito con deliberazione di Giunta regionale n. 113 del 26 /01/2024. Gli oneri a regime dal 2024, ai quali dovrà essere aggiunta la nuova vacanza contrattuale, rinvengono la loro copertura a valere sullo stanziamento del capitolo n. 9668, a titolo di fondo per l'attuazione del contratto collettivo per il triennio 2016-2018 - area dirigenziale del bilancio di previsione per il 2024 e del bilancio pluriennale 2024-2026, che ammonta ad Euro 1.123.647,85 per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026. Il Ragioniere generale della Regione, inoltre, con nota prot. 232463/P del 09/04/2024 ha provveduto ad attestare la compatibilità dei costi della preintesa rispetto alle risorse disponibili.

Per quanto riguarda la verifica della compatibilità finanziaria degli oneri contrattuali derivanti dalla preintesa in esame e riferiti agli enti locali e agli altri enti diversi dalla Regione (pari per periodo dal 2016 al 2023 a complessivi Euro 2.094.518,81 e a regime dal 2024 ad Euro 330.843,01 annui), si rileva che, ai sensi dell'art. 34, comma 2, della L.R. n. 18 del 2016, le risorse necessarie debbono trovare copertura nei bilanci dei singoli enti, assicurando tuttavia il rispetto dei vincoli di bilancio e del contenimento della spesa. Ai fini della verifica della copertura finanziaria per detti enti, nell'impossibilità di utilizzo dei dati mediante la rilevazione del conto annuale SICO, la Regione ha provveduto ad

acquisire una apposita positiva attestazione da un campione rappresentativo individuato nei Comuni di Udine, Gorizia, Grado, Monfalcone, Pordenone e Trieste.

In conclusione, alla luce degli elementi sopra evidenziati, può essere formulata una valutazione positiva in ordine alla sussistenza della compatibilità finanziaria della bozza contrattuale in esame.

La compatibilità economica:

Al fine della verifica della compatibilità economica, gli oneri contrattuali a regime, relativi all'aumento della retribuzione tabellare e all'incremento della retribuzione di risultato ammontano complessivamente per l'intero comparto ad Euro 564.123,66 (Euro 256.705,19 per la Regione ed Euro 307.418,47 per gli enti locali e gli altri enti diversi dalla Regione), di cui Euro 396.552,00 per lo stipendio tabellare (Euro 178.932,00 per la Regione ed Euro 217.620,00,00 per gli enti locali ed altri enti diversi dalla Regione) ed Euro 167.571,66 per la retribuzione di risultato (Euro 77.773,19 per la Regione ed Euro 89.798,47 per gli enti locali ed altri enti diversi dalla Regione). In conformità al limite dell'incremento massimo del 3,48% indicato nelle direttive e dall'art. 12, comma 6, della L.R. n. 20 del 2018, si registra un incremento a regime, rispetto alla massa salariale 2015, per l'intero comparto pari complessivamente a +3,37% (+3,30% per la Regione e +3,42% per gli enti locali ed altri enti diversi dalla Regione), di cui +2,37% a titolo di tabellare e +1,00% a titolo di retribuzione di risultato.

Nel richiamarsi alla ricostruzione formulata nella precedente Deliberazione n. FVG/23/2020/CCR del 21 febbraio 2022, relativamente all'evoluzione della dinamica salariale che ha caratterizzato il comparto unico regionale, tale da determinare nel confronto tra il tabellare regionale e quello nazionale di partenza della singola tornata di rinnovo contrattuale un differenziale significativo a carico di quello regionale, giova rimarcare come l'applicazione di una medesima o simile percentuale di aumento alla retribuzione tabellare su una diversa base di calcolo generi, per il comparto regionale, aumenti monetari di maggiore entità. Al riguardo, giova evidenziare che a seguito degli aumenti contrattuali del tabellare previsti nella preintesa in esame, il tabellare a regime ammonterà ad Euro 50.698,00 annui (incluso rateo tredicesima) e sarà significativamente superiore a quello nazionale.

Nella premessa che l'equilibrio di bilancio e l'assolvimento degli obblighi pattuiti in sede di Accordo stipulato ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. 154 del 2019 possano costituire un presupposto legittimante di una maggiore spesa del personale rispetto alla dinamica retributiva nazionale, così come delineato dalla giurisprudenza costituzionale (cfr. C. Cost. 273 del 2020 e 5 del 2022), si deve ritenere che eventuali scostamenti salariali che comportino maggiori oneri rispetto alla dinamica nazionale, non possano essere ritenuti ammissibili unicamente in base alla disponibilità delle risorse.

In un'ottica di sana gestione finanziaria, infatti, l'apertura di una forbice retributiva limitata al territorio, non potrebbe essere considerata ammissibile solo come effetto di un automatismo incrementale disancorato dalle specificità poste a fondamento dell'autonomia. In tal senso, quindi, gli aumenti dovrebbero fondare la propria

giustificazione su corrispettivi interventi incidenti sull'assetto e sul funzionamento delle amministrazioni tali da garantire ai cittadini un valore aggiunto in termini di qualità dei servizi di amministrazione nel territorio e non essere il frutto di un mero processo comportante una spirale retributiva accrescitiva. Tale circuito incrementale, infatti, ove disgiunto da un adeguato supporto motivazionale collegato ad una qualità declinata sulle peculiarità regionali, risulterebbe in contrasto con i principi di sana gestione finanziaria, oltre che distonico rispetto ai principi di ragionevolezza e proporzionalità.

Da rilevare che con la presente preintesa sono state accolte le osservazioni mosse dalla Corte dei conti con la Deliberazione n. FVG/23/2020/CCR del 21 febbraio 2022 dato che, nell'aumento contrattuale a regime pari al 3,37% sulla massa salariale del 2015, l'incremento ha visto un'assegnazione alla componente della retribuzione di risultato pari all'1%. Al riguardo, giova rimarcare come il Legislatore nel D. Lgs. 165/2001, così come in particolare modificato nel 2009, ha espresso il chiaro indirizzo di orientare al risultato la figura e l'operato del dirigente pubblico in un'ottica manageriale che tenga conto dei risultati raggiunti. Ove, infatti, la retribuzione di posizione sia finalizzata a compensare la complessità della struttura assegnata al dirigente, la retribuzione di risultato rappresenta quella componente premiale ed incentivante funzionale alla realizzazione di risultati di efficienza, efficacia e qualità dei servizi, nell'ambito di un contestuale processo di valorizzazione del merito. In tale ottica diviene rilevante sia l'intero ciclo della performance della singola amministrazione che, partendo dalla pianificazione strategica e transitando per la programmazione operativa, assegna obiettivi specifici e misurabili ai dirigenti, sia il ruolo assegnato all'Organismo Indipendente di Valutazione inerente al monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni.

L'applicazione delle previsioni della bozza contrattuale riguardanti la componente variabile correlata alla retribuzione di posizione, riferite all'aumento del suo limite massimo oltre che alla possibilità di sfioramento dello stesso per le posizioni di altissima professionalità, pur non incidendo di per se sole in termini di oneri contrattuali, non può trascendere all'interno di ciascun ente, da una adeguata ponderazione delle posizioni dirigenziali onde giustificarne in modo trasparente e non arbitrario la corresponsione al dirigente incardinato nella relativa funzione. Al riguardo, comunque, merita essere precisato che, nell'ambito del contenimento della spesa del personale, con specifico riferimento ai Comuni dotati di dirigenza, ogni valutazione correlata alla retribuzione di posizione dei dirigenti non potrà non tenere conto degli effetti riflessi sulla retribuzione di posizione del Segretario comunale ai sensi dell'art. 41 del CCNL 16/05/2001 capace di incidere sull'aumento della spesa del personale.

Con le osservazioni sopra indicate può, quindi, essere formulata una valutazione positiva sulla sussistenza della compatibilità economica della preintesa contrattuale.