



REPUBBLICA ITALIANA

la

CORTE DEI CONTI

Sezione di controllo per la regione Friuli Venezia Giulia

in composizione Plenaria

composta dai seguenti magistrati:

PRESIDENTE	Tiziana Spedicato
CONSIGLIERE	Daniele Bertuzzi
CONSIGLIERE	Antonella Manca
PRIMO REFERENDARIO	Tamara Lollis
REFERENDARIO	Marco Coiz (Relatore)

Deliberazione del 21 maggio 2026

Certificazione dell'ipotesi di accordo per l'inquadramento del personale dell'ex Azienda Speciale Villa Manin nel ruolo regionale del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale.

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. 0523883/P/GEN del 05 maggio 2025, acquisita al protocollo della Sezione in data 06 maggio 2026 al n. 1052, congiuntamente alla quale sono stati trasmessi: 1) l' *"Ipotesi di accordo per l'inquadramento del personale dell'ex Azienda Speciale Villa Manin nel ruolo regionale del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale"* sottoscritta in data 18 dicembre 2025; 2) Delibera di Giunta Regionale n. 455 del 02 aprile 2026 avente ad oggetto *"LR 18/2016, Art. 35, comma 2. Accordo per l'inquadramento del personale dell'ex Azienda speciale Villa Manin nel ruolo regionale del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale. Autorizzazione alla stipula"* corredata degli allegati costituiti dalla *"Ipotesi di accordo per l'inquadramento del personale dell'ex Azienda Speciale Villa Manin nel ruolo regionale del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale"*, dalla *"Relazione illustrativa all'ipotesi di accordo per l'inquadramento del personale dell'ex Azienda Speciale Villa Manin nel ruolo regionale del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale"* e dalla *"Relazione tecnico - finanziaria dell'ipotesi di accordo per l'inquadramento del personale dell'ex Azienda Speciale Villa Manin nel ruolo regionale del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale"*; 3) del parere favorevole reso con nota del 24 febbraio 2026 prot. n. 33 dall'Unione nazionale comuni comunità enti montani, Delegazione della Regione Friuli Venezia Giulia sulla *"Ipotesi di accordo per l'inquadramento del personale dell'ex Azienda Speciale Villa Manin nel ruolo regionale del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale"*; 4) del parere favorevole reso con nota del 26 febbraio 2026 prot. 21 dall'ANCI FVG sulla *"Ipotesi di accordo per l'inquadramento del personale dell'ex Azienda Speciale Villa Manin nel ruolo regionale del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale"*; 5) dell'estratto n. 10/2026 del processo verbale della riunione n. 4 del 11 marzo 2026 del Consiglio delle Autonomie Locali della Regione Friuli Venezia Giulia attestante l'avvenuta delibera *"di esprimere l'intesa, ai sensi dell'art. 35, comma, della legge regionale 18/2016 sull'ipotesi di Accordo per l'inquadramento del personale dell'ex Azienda speciale Villa Manin nel ruolo regionale del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale"*; della nota prot. 0379660 del 30 marzo 2026 a firma del Ragioniere generale della Regione Friuli Venezia Giulia con il quale, in ordine alla *"Pre- intesa all'Accordo per l'inquadramento del personale dell'ex Azienda speciale Villa Manin nel ruolo regionale del Comparto unico del pubblico*

impiego regionale e locale”, “tenuto conto che l’importo incrementativo complessivo trova copertura nel bilancio dell’Ente regionale Titolo 1 – Spese correnti – Macroaggregato 1 – Redditi da lavoro dipendente e Macroaggregato 2 – Imposte e tasse a carico dell’Ente, si attesta, ai sensi e per gli effetti del disposto di cui all’art. 35, comma 2, della L.R. 9 dicembre 2016, n. 18, la compatibilità dei costi del suddetto accordo”;

PRESO ATTO dell’indicazione degli esperti, contenuta nella predetta nota di trasmissione, individuati, ai fini della collaborazione con il Magistrato Istruttore, nelle persone del dott. Massimo Zanelli, della dott.ssa Donatella Cocinelli, della dott.ssa Mara Fabro e del dott. Luca Demontis.

VISTO il rapporto n. 1 del 2026 del Nucleo tecnico per la certificazione dei contratti collettivi di lavoro della Sezione, prot. Cdc n. 1117 del 12 maggio 2026, 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. 16 del 08 maggio 2026 di incarico dell’istruttoria relativa alla richiesta di certificazione ai sensi dell’art. 35, comma 2 della LR 18/2016 dell’Accordo per l’inquadramento del personale dell’ex Azienda Speciale Villa Manin nel ruolo regionale del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale al Referendario Marco Coiz.

VISTA l’ordinanza presidenziale n. 18 del 2026 con la quale è stata convocata la Sezione Plenaria per il giorno 21 maggio 2026 ai fini della certificazione dell’ipotesi di accordo in oggetto.

UDITI nella camera di Consiglio il magistrato relatore Referendario Marco Coiz.

DELIBERA

di rendere certificazione **positiva** sull’ipotesi dell’Accordo per l’inquadramento del personale dell’ex Azienda speciale Villa Manin nel ruolo regionale del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale.

Le motivazioni della decisione sono espresse nell’allegato rapporto di certificazione che costituisce parte integrante della presente deliberazione.

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 21 maggio 2026.

Il relatore

F.to Marco Coiz

Il Presidente

F.to Tiziana Spedicato

Depositata in Segreteria in data 21 maggio 2026

Il Funzionario preposto al servizio di supporto
F.to Andrea Gabrielli



REPUBBLICA ITALIANA

la

CORTE DEI CONTI

Sezione di controllo per la Regione Friuli Venezia Giulia

Allegato alla deliberazione n. 24 del 21 maggio 2026

Rapporto di certificazione dell'ipotesi di Accordo per l'inquadramento del personale dell'ex Azienda speciale Villa Manin nel ruolo regionale del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale.

L'ipotesi di contratto, sottoscritta dalle parti il 18 dicembre 2025, approvata ai fini della relativa sottoscrizione, ai sensi dell'art. 35, della L.R. n. 18 del 2026, con Deliberazione della Giunta Regionale n. 455 del 02 aprile 2026, è pervenuta all'esame della Sezione in data 06 maggio 2026, con prot. Cdc n. 1052.

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 24 febbraio 2026, ha espresso il proprio parere favorevole;
- b) l'ANCI FVG con nota del 26 febbraio 2026 ha espresso il proprio parere favorevole;
- c) il Consiglio delle Autonomie Locali (CAL), con verbale n. 10 del 2026, relativo alla riunione n. 4 dell'11 marzo 2026, ha espresso la propria intesa in termini favorevoli;
- d) il Ragioniere Generale della Regione Friuli Venezia Giulia, con nota prot. 0379660 del 30 marzo 2026, ha provveduto ad attestarne la compatibilità dei costi.

Il contesto ed il quadro normativo:

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 D.P.R. 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.

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 contrattuali, 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.

Inquadrata la funzione di controllo della Corte dei conti nei termini di cui sopra, deve porsi rilievo all’oggetto specifico della bozza di accordo per l’inquadramento del personale dell’ex Azienda Speciale Villa Manin nel ruolo generale del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale. Al riguardo, giova evidenziare come, con la L.R. n. 2 del 2026, sia stato istituito, a decorrere dal 01 giugno 2016, l’Ente Regionale per il Patrimonio Culturale della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (ERPAC), quale ente funzionale della Regione, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia scientifica, amministrativa, finanziaria, patrimoniale, sottoposto alla vigilanza e al controllo della Regione. Ai sensi dell’art. 19 della medesima Legge regionale, a decorrere dall’istituzione predetta, l’Azienda speciale Villa Manin risulta soppressa e le relative funzioni, oltre che i correlati rapporti giuridici e passivi, sono stati trasferiti all’ERPAC. Con riguardo alla disciplina del personale dell’ERPAC, l’art. 15, della L.R. n. 2 del 2026, aveva disposto che questo appartenesse al ruolo unico regionale con l’eccezione di quello che transitava dall’Azienda speciale Villa Manin, il quale veniva collocato in una apposita dotazione organica separata ad esaurimento.

Il personale transitato dall’Azienda Speciale Villa Manin all’ERPAC, collocato nella dotazione organica ad esaurimento, manteneva la disciplina dal contratto di lavoro Federculture, da ultimo rinnovato il 28 dicembre 2022, per il triennio economico e giuridico 01.01.2019 – 12.12.2021.

La Regione Friuli Venezia Giulia, sul presupposto che il demando della regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti pubblici alla contrattazione collettiva secondo le modalità dettata dall’art. 40, del D. Lgs. 165/2001, impone che il relativo rapporto di

lavoro sia necessariamente disciplinato da un contratto collettivo negoziato dalla rappresentanza della Pubblica Amministrazione, ha ritenuto di procedere, per il personale appartenuto all'ex Azienda speciale Villa Manin e transitato dal 2016 all'ERPAC, al superamento del contratto del CCNL Federculture in favore del CCRL del Comparto unico regionale e locale. Il Legislatore regionale, infatti, è intervenuto in materia con l'art. 11, della L.R. n. 7 del 2024, disponendo che *"ai fini della definizione di una specifica disciplina in sede di contrattazione collettiva di Comparto, ai dipendenti"* transitati all'ERPAC dall'ex Azienda speciale Villa Manin, collocati nella rispettiva dotazione organica ad esaurimento, *"può essere riconosciuto, all'atto dell'inquadramento nel ruolo regionale dei dipendenti del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale, il mantenimento del trattamento in godimento, se più favorevole, rispetto a quello previsto dalla predette disciplina contrattuale, mediante riconoscimento, per la differenza, di un assegno ad personam riassorbibile con le modalità e le misure previste dalla disciplina contrattuale medesima"*.

Le Direttive:

In sede di *"Relazione illustrativa sull'ipotesi di Accordo per l'inquadramento del personale dell'ex Azienda speciale Villa Manin nel ruolo regionale del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale"*, allegata alla Deliberazione di Giunta Regionale n. 455 del 02 aprile 2026, viene data evidenza che le direttive contrattuali afferenti all'ipotesi in esame sono state rese con la precedente Deliberazione di Giunta Regionale n. 1750 del 05 dicembre 2025.

In tale sede, in linea con quanto previsto dall'art. 11, della L.R. n. 7 del 2024, l'Amministrazione regionale aveva provveduto a fornire le seguenti linee di indirizzo:

- a) che ai fini dell'inquadramento giuridico del personale dell'ex Azienda speciale Villa Manin transitato all'ERPAC, confluito nella apposita dotazione organica ad esaurimento, all'interno del Comparto unico regionale, debbano essere tenute in considerazione le mansioni previste, le responsabilità correlate, le competenze professionali ed il titolo di studio, con salvezza dei miglioramenti di carriera acquisiti;
- b) che ai fini dell'inquadramento economico, ferma la necessità della corrispondenza delle tornate contrattuali considerate, debbano essere definiti strumenti in grado di garantire un trattamento economico equivalente a quello annuo complessivo percepito in applicazione del CCNL Federculture;
- 3) che l'anzianità maturata da tale personale dal 01 giugno 2016 debba essere considerata utile ai fini degli ulteriori sviluppi di carriera ed economici del personale.

Il contenuto della bozza contrattuale:

La bozza di accordo contrattuale è finalizzata a ricondurre alla disciplina e giuridica del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale la posizione contrattuale dei dipendenti della soppressa Azienda speciale Villa Manin assegnati a decorre dal 01 giugno 2016 all'ERPAC, subentrata da tale data all'Azienda in tutti i rapporti giuridici attivi e passivi, e si compone di sei articoli.

L'accordo, dopo aver inquadrato nei termini di cui sopra il relativo campo di applicazione (art. 1) e definita la relativa decorrenza dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva (art. 2), dispone che l'inquadramento giuridico del personale interessato avvenga nelle categorie previste dal CCRL di Comparto unico sottoscritto in data 07 dicembre 2016 corrispondenti alle fasce individuate dal CCNL Federculture del 28 dicembre 2022 nelle quali risultano attualmente inseriti i medesimi dipendenti (art. 3). Detto inquadramento giuridico avviene tenuto conto delle mansioni, delle correlate responsabilità, delle competenze professionali e del possesso del titolo di studio richiesto per il relativo accesso, senza pregiudizio delle progressioni verticali legittimamente conseguite, mediante la seguente comparazione:

Fasce CCNL Federculture	Categorie CCRL Comparto unico FVG
I^ Fascia	B
II^ Fascia	C
III^ Fascia	D

Individuata la categoria di inquadramento corrispondente, l'accordo prevede che al personale venga assegnato il profilo professionale, fra quelli previsti per il personale regionale in forza del CCRL di Comparto unico del 07 dicembre 2016 (allegato A - Declaratorie) e dalle eventuali integrazioni stabilite dalla contrattazione di secondo livello, più simile a quello posseduto secondo le previsioni del CCNL Federculture.

Definito l'inquadramento giuridico, viene previsto che l'inquadramento economico (art. 4) avvenga nella posizione economica individuata dal CCRL di Comparto più prossima, per difetto, al trattamento economico annuo complessivo percepito da ciascun dipendente interessato in applicazione del CCNL Federculture, mediante un procedimento che tenga conto di tutte le componenti retributive, garantendo di non duplicare gli importi afferenti alla premialità.

Come previsto dall'art. 11, comma 18, della L.R. n. 7 del 2024, che ammette il riconoscimento *“di un assegno ad personam riassorbibile”*, la bozza di accordo dispone che una volta effettuato l'inquadramento economico, laddove il trattamento economico complessivo di provenienza risulti superiore a quello del CCNL di Comparto, possa essere mantenuta dal lavoratore la relativa eccedenza mediante un assegno ad personam riassorbibile, fino a concorrenza, nell'ambito della successiva progressione economica interna alla categoria di inquadramento, ovvero nell'ambito della successiva progressione verticale.

Per il caso in cui, a seguito dell'inquadramento sopra indicato, il trattamento economico del lavoratore risulti superiore rispetto a quello di provenienza, dato il principio di corrispondenza tra mansioni e relativo inquadramento, l'accordo dispone che il dipendente percepisca *“comunque il trattamento previsto dal CCRL di Comparto, posizione economica iniziale di categoria – (B1, C1 o D1) – senza riduzioni o penalizzazioni stipendiali”*.

Infine, l'accordo prevede la conservazione dell'anzianità maturata dalla data di subentro in ERPAC (art. 5) ed il riconoscimento delle ferie e festività sopresse maturate dal 01 gennaio 2025 e non ancora usufruite prevedendo che quelle riferite al 2025 debbano essere utilizzate entro il 31 ottobre 2026, mentre quelle riferite al 2026 debbano essere utilizzate entro il 31 ottobre 2027 (art. 6).

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 1 della stessa: è previsto, infatti, che si applichi *“al personale di cui all'art. 15, comma 3, della legge regionale 25 febbraio 2016, n. 2 (Istituzione dell'Ente regionale per il patrimonio culturale della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia – ERPAC e disposizioni urgenti in materia di cultura), collocato nell'ambito di una dotazione organica ad esaurimento presso l'ERPAC, in servizio alla data di sottoscrizione dell'Accordo medesimo”*. Si tratta, quindi, del personale dipendente, fino al 31 maggio 2016, della soppressa Azienda speciale Villa Manin, le cui funzioni dal 01 giugno 2016 sono state trasferite all'ERPAC, unitamente a tutti i rapporti giuridici attivi e passivi, compresi i rapporti di lavoro a tempo indeterminato in essere alla data della soppressione. Considerato che la quantificazione degli oneri contrattuali, che costituisce oggetto del controllo da parte della Corte dei conti, deve riguardare sia gli incrementi diretti di spesa, sia i benefici relativi alla parte giuridica che possono indirettamente comportare riflessi

economici con nuovi costi per l'amministrazione, dalla bozza di accordo emerge che l'onere contrattuale a regime, calcolato in base alla consistenza del personale interessato al momento della sottoscrizione della preintesa, rappresentato da otto unità, ammonta complessivamente, al lordo degli oneri riflessi, ad Euro € 314.593,01. Detto importo risulta superiore di € 5.525,79 rispetto a quello calcolato con applicazione del CCNL Federculture (retribuzioni pari complessivamente a € 225.596,51, oltre a € 83.470,71 per oneri previdenziali e assistenziali, e quindi con una spesa complessiva pari a € 309.067,22). Il maggior onere di € 5.525,79 (di cui € 4.033,42 per retribuzioni e € 1.492,37 per oneri previdenziali, assistenziali, assicurativi ed IRAP) deriva dall'applicazione della tutela riconosciuta dall'articolo 3 dell'ipotesi di accordo (inquadramento in determinate categorie del Comparto Unico in considerazione delle mansioni previste, dalle responsabilità correlate, dalle competenze professionali e dal titolo di studio posseduto e richiesto per l'accesso) a n. 4 unità di lavoratori che vengono inquadrati in una posizione economica iniziale di categoria del CCRL di Comparto a cui corrisponde un trattamento economico superiore alla retribuzione percepita in base al CCNL Federculture (come calcolata applicando l'articolo 4, comma 2, dell'ipotesi di accordo) nella misura di, rispettivamente, + € 1.073,58, + € 723,79, + € 749,06 e + € 1.486,99.

La configurazione degli oneri contrattuali, nei termini sopra indicati, risulta attendibile.

La compatibilità finanziaria:

L'art. 17, della L.R. n. 3 del 2026, ha previsto un onere annuo di € 350.000, a partire dall'anno 2026, comprensivo delle tutele economiche stabilite dall'art. 11, comma 18, della legge regionale n. 7 del 2024.

Gli oneri finanziari conseguenti all'ipotesi di accordo, pari complessivamente a € 314.593,01 (oneri previdenziali, assistenziali, assicurativi ed IRAP inclusi) risultano essere sostenuti dall'Ente Regionale per il Patrimonio Culturale della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia - ERPAC (nella cui dotazione organica ad esaurimento sono collocati le n. 8 unità di lavoratori interessati dall'ipotesi di accordo), con stanziamenti nei bilanci dello stesso Ente regionale, Titolo 1 - Spese correnti - Macroaggregato 1 - Redditi da lavoro dipendente e Macroaggregato 2 - Imposte e tasse a carico dell'ente).

Attualmente, al fine di sostenere il costo contrattuale del personale interessato dalla preintesa, collocato nella dotazione organica ad esaurimento in regime di CCNL Federcultura, L'ERPAC beneficia di specifici trasferimenti regionali da parte della

Direzione Centrale Cultura e Sport (in particolare, Missione 05 – Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali – Programma 1 Valorizzazione dei beni di interesse storico – Titolo 1 Spese correnti – Macroaggregato 4 – Trasferimenti correnti, capitolo n. 5453). A seguito con la sottoscrizione del contratto definitivo gli oneri derivanti dall'inquadramento del personale nell'ambito del CCRL di Comparto, comprensivo delle tutele economiche previste dall'art. 11, comma 18, della legge regionale 7/2024, troveranno capienza nei capitoli di spesa della Direzione Generale, Servizio gestione economica del personale.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 35, comma 2, della legge regionale 18/2016, la Direzione centrale finanze, con nota prot. n. 379660/P/GEN del 30 marzo 2026, tenuto conto che l'importo incrementativo complessivo trova copertura nel bilancio dell'Ente regionale Titolo 1 – Spese correnti – Macroaggregato 1 – Redditi da lavoro dipendente e Macroaggregato 2 – Imposte e tasse a carico dell'Ente, ha attestato la compatibilità dei costi dell'ipotesi di accordo.

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

La compatibilità economica:

La valutazione della compatibilità economica può, in sintesi, essere rappresentata come la verifica della coerenza e congruenza fra la spesa derivante dal contratto collettivo da esaminare e la situazione economica e finanziaria quale risulta dagli strumenti di programmazione e bilancio; quindi, un'analisi della rispondenza tra la dinamica retributiva e le grandezze macroeconomiche assunte come parametri di riferimento nei documenti di programmazione economico - finanziaria.

La presente pre-intesa contrattuale, come già evidenziato sopra, costituisce applicazione negoziale di quanto previsto dall'art. 11, della L.R. n. 7 del 2024, al fine di consentire che, superando il CCNL Federcultura, mediante l'inquadramento del personale interessato nel CCRL di Comparto, la parte datoriale pubblica, quale controparte negoziale nell'ambito della contrattazione collettiva, consegua e mantenga il pieno controllo della dinamica della spesa pubblica del personale. Nel rispetto del principio di parità del trattamento contrattuale, da cui conseguono i maggiori oneri, la pre-intesa non costituisce una tornata contrattuale e, pertanto, l'analisi sulla compatibilità economica resta assorbita nell'ambito della coerenza con le previsioni normative da ultimo richiamate.