Deliberazione n. FVG/ 34 /2026/CCR

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 10 luglio 2026

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 2019-2021.

******

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. 0701676/P/GEN del 22/06/2026, acquisita al protocollo della Sezione in pari data al n. 1396, congiuntamente alla quale sono stati trasmessi: 1) la Delibera di Giunta regionale n. 1466 del 24 ottobre 2025 avente ad oggetto "*atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva regionale di lavoro dei dipendenti del comparto unico – area dirigenziale. Triennio 2019-2021*"; 2) la preintesa del Contratto Collettivo di Comparto del personale dirigente triennio normativo ed economico 2019-2021 sottoscritta in data 25 marzo 2026; 3) la Delibera di Giunta regionale n. 871 del 19 giugno 2026 avente ad oggetto "*LR 18/2016, art. 35, comma 2. Contratto collettivo di comparto del personale dirigente, triennio normativo ed economico 2019-2021. Autorizzazione alla stipula*" con i relativi allegati costituiti dalla "*Preintesa contratto collettivo di comparto del personale dirigente triennio normativo ed economico 2019-2021*", dalla "*Relazione illustrativa alla preintesa del 25.03.2026 sul contratto collettivo regionale di lavoro del personale dirigente del Comparto unico del personale dirigente della Regione Friuli Venezia Giulia. Triennio normativo ed economico 2019 - 2021*" e dalla "*Relazione tecnico – finanziaria alla preintesa del 25.03.2026 sul contratto collettivo regionale di lavoro del personale dirigente del Comparto unico della Regione Friuli Venezia Giulia. Triennio normativo ed economico 2019 - 2021*"; 4) la nota dell'UNCEM prot. n. 84 del 22 maggio 2026, con il parere favorevole alla preintesa; 5) la nota dell'ANCI prot. n. 53 del 9 giugno 2026, con il parere favorevole alla preintesa; 6) estratto verbale n. 23/2026 della riunione n. 7 del 08 giugno 2026 del Consiglio delle Autonomie Locali che ha espresso parere favorevole alla suddetta preintesa; 7) la nota della Regione Friuli Venezia Giulia, Direzione centrale finanze, prot. n. 0603441/P/GEN del 25 maggio 2026 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 del dott. Massimo Zanelli, della dott.ssa Donatella Cocinelli, della dott.ssa Mara Fabro e del dott. Luca Demontis;

VISTI gli esiti dell'incontro istruttorio tenutosi in data 30 giugno 2026 e compendiati

nel verbale prot. Cdc n.1447 del 01 luglio 2026;

VISTO il rapporto n. 2 del 2026 del Nucleo tecnico per la certificazione dei contratti collettivi di lavoro della Sezione, prot. Cdc n. 1467 del 03 luglio 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. 5 del 2026 di incarico al Referendario Marco Coiz dell'istruttoria inerente alla certificazione dei contratti collettivi di lavoro del Comparto unico Regione Enti Locali FVG (ai sensi dell'art. 36 del d.p.r. 25 novembre 1975, n. 902 e s.m.i. e articoli 47 e 48, comma 3 del d. lgs.vo 30 marzo 2011, n. 165, e s.m.i.);

VISTA l'ordinanza presidenziale n. 26 del 2026 con la quale è stata convocata la Sezione Plenaria per il giorno 10 luglio 2026 ai fini della certificazione dell'ipotesi di accordo in oggetto.

UDITO nella camera di Consiglio il magistrato relatore 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 2019-2021" per le motivazioni espresse nell'allegato rapporto di certificazione e con le seguenti osservazioni:

a) la sussistenza di una base retributiva tabellare di partenza a livello di Comparto unico più elevata rispetto a quella del corrispondente comparto nazionale non può determinare maggiori oneri connessi alla dinamica salariale incrementale fondati sulla mera disponibilità delle relative risorse per farvi fronte. Una spesa di personale in Friuli Venezia Giulia superiore a quella dei corrispondenti comparti nazionali, pertanto, pur se riconducibile ad un contesto di equilibrio di bilancio e di integrale assolvimento degli obblighi di coordinamento della finanza pubblica, sarà sostenibile, in un'ottica di buona amministrazione e di sana gestione finanziaria, solo se i maggiori esborsi saranno correlati ad una prestazione pubblica misurabile 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 progressivamente 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 e tempestiva assegnazione di obiettivi oggettivamente misurabili.

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 10 luglio 2026.

Il relatore — La Presidente

f.to Marco Coiz — f.to Tiziana Spedicato

Depositata in Segreteria in data 13 luglio 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. 34 del 10 luglio 2026

Rapporto di certificazione dell'ipotesi di accordo relativa al "triennio normativo ed economico 2019-2021" del personale dirigente del Comparto unico regionale.

L'ipotesi di contratto, sottoscritta dalle parti il 25 marzo 2026, approvata ai fini della relativa sottoscrizione, ai sensi dell'art. 35 della L.R. n. 18 del 2026, con Deliberazione della Giunta Regionale n. 871 del 19 giugno 2026, è pervenuta all'esame della Sezione in data 22 giugno 2026, con prot. Cdc n. 1396. In relazione all'ipotesi di contratto, ai sensi dell'art. 35, della L.R. n. 18 del 2016:

a) l'UNCEM, Delegazione della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, con nota prot. 84 del 22 maggio 2026, ha espresso il proprio parere favorevole;

b) l'ANCI FVG con nota prot. 53 del 9 giugno 2026 ha espresso il proprio parere favorevole;

c) il Consiglio delle Autonomie Locali (CAL), come da estratto verbale n. 23/2026 della riunione n. 7 del 8 giugno 2026, 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 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.

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), in data 22 ottobre 2021 (per il periodo 2022-2026) e in data 19 ottobre 2024 (per il periodo 2027-2033). 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, ricomprendente 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 dei Comuni 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. Analogamente, per le Comunità, previste dalla L.R. n. 21 del 2019, in attuazione di quanto statuito dall'art. 9, comma 2, della L.R. n. 25 del 2020 (che dispone di assoggettare le Comunità ai nuovi obblighi di finanza pubblica a decorrere dal quarto anno successivo alla loro costituzione), la Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia ha definito (DGR n. 2056 del 2024) i valori soglia dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale, quale rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti per ogni singola Comunità.

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 che regola il triennio normativo ed economico 2019-2021, appare opportuno rilevare che il precedente CCRL del personale dirigente del Comparto unico, afferente al triennio normativo ed economico 2016-2018, risulta esser stato sottoscritto solo in data 22 maggio 2024. La preintesa contrattuale in esame, pertanto, interviene con particolare ritardo rispetto al triennio di riferimento. A livello nazionale, invece, il CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Locali del triennio normativo ed economico 2019-2021 risulta esser stato sottoscritto in data 16 luglio 2024 e, inoltre, in data 23 febbraio 2026 risulta anche esser stato sottoscritto il CCNL del triennio normativo ed economico 2022-2024. In termini di contesto, inoltre, a livello di Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale, il CCRL del personale non dirigente del triennio normativo ed economico 2019-2021 risulta essere stato sottoscritto in data 19 luglio 2023, rappresentando l'ultima tornata contrattuale di riferimento.

Sempre al fine di inquadrare adeguatamente il contesto nel quale interviene la presente preintesa, nel richiamare le osservazioni che la Sezione di controllo della Corte dei conti ha mosso, sin dalla Deliberazione n. FVG/23/2020/CCR del 21 febbraio 2022, circa la contrarietà, in termini di compatibilità economica, al fine di evitare processi di spirale retributiva, di tornate contrattuali con 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, giova porre in evidenza il quadro, nazionale e regionale, dell'entità dei diversi trattamenti nel quale, appunto, la proposta contrattuale si inserisce. Mentre a livello nazionale il CCNL del triennio normativo ed economico 2019-2021 ha previsto una retribuzione tabellare dei dirigenti pari ad Euro 47.017,55, il CCRL del 22 maggio 2024 (triennio normativo ed economico 2016-2018) ha riconosciuto, partendo da valori di riferimento maggiori rispetto a quelli nazionali, la retribuzione tabellare di Euro 50.689,00, che risulta superiore anche all'importo di Euro 50.005,77 riconosciuto dal comparto nazionale per il triennio successivo 2022-2024.

Per l'adeguata comparazione dei dati, giova inoltre precisare che il CCNL del triennio normativo ed economico 2019-2021 relativo al personale dirigenziale dell'Area Funzioni locali (certificata con deliberazione della Corte dei conti, Sezioni riunite in sede di controllo n. 51/2024) aveva previsto un incremento percentuale del 3,78% sul monte salari 2018.

Le Direttive:

Le direttive contrattuali afferenti all'ipotesi in esame sono state adottate con la deliberazione della Giunta Regionale n. 1466 del 24 ottobre 2025. Con tale delibera, nel prendere atto che con il precedente CCRL del 22 maggio 2024 (triennio 2016-2018) sono stati compiutamente disciplinati gli istituti giuridici che caratterizzavano il rapporto di lavoro dirigenziale, quindi indicando come il CCRL 2019-2021 tendesse ad un contenuto quasi esclusivamente economico, le linee di indirizzo si sono sostanziate:

a) nel rinvio della revisione delle modalità di costituzione del fondo, data la relativa complessa istruttoria, alla tornata contrattuale del triennio 2022-2024;

b) previsione di un incremento a regime della massa salariale relativa all'anno 2018, comprensiva dell'indennità di vacanza contrattuale in corso di erogazione, pari al 3,78%, con riconoscimento secondo la seguente logica incrementale:

- dal 01.01.2019: 1,30%;
- dal 01.01.2020: 2,00% (1,30% + 0,70%);
- dal 01.01.2021: 3,78% (1,78%+ 1,30% + 0,70%);

c) allocazione delle risorse per l'incremento della massa salariale sia sulle componenti stipendiali che sulle voci della retribuzione accessoria, con destinazione alla retribuzione di risultato di una quota non inferiore allo 0,80% degli incrementi;

d) valutazione della sussistenza dei presupposti di un lieve incremento del valore nominale minimo della retribuzione di posizione;

e) adeguamento delle voci di costituzione dei fondi della dirigenza alle disposizioni legislative che prevedono la possibilità di percepire incentivi;

f) introduzione di una specifica disciplina per l'utilizzo di personale dirigenziale fra più enti mediante specifica convenzione;

g) eventuale revisione delle disposizioni contrattuali che necessitano di interventi di manutenzione, anche a seguito delle modifiche normative intervenute.

In termini programmatori, inoltre, l'art. 11 della L.R. n. 13 del 2024 (Legge di stabilità 2025) ha previsto che : "*1. L'onere annuo derivante dal rinnovo del Contratto collettivo del Comparto unico relativo al triennio contrattuale 2019-2021 per il personale regionale dirigente è determinato in 440.000 euro per ciascuno degli anni dal 2025 al 2027. Tali importi comprendono l'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'articolo 3, comma 6, del CCRL 22 maggio 2024. 2. Per gli arretrati relativi al rinnovo contrattuale di cui al comma 1, relativamente al personale*

dirigente dell'Amministrazione regionale, tenuto conto dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'articolo 3, comma 6, del CCRL 22 maggio 2024, per il periodo 2019-2024 è determinata la spesa complessiva di 1.850.000 euro. 3. Per le finalità previste dai commi 1 e 2 si provvede a valere sullo stanziamento della Missione n. 1 (Servizi istituzionali, generali e di gestione) - Programma n. 10 (Risorse umane) - Titolo n. 1 (Spese correnti) dello stato di previsione della spesa del bilancio per gli anni 2025-2027. 4. Per il personale dipendente dagli enti del Comparto unico diversi dall'Amministrazione regionale, gli oneri di cui ai commi 1 e 2, da destinare alle medesime finalità e da determinare sulla base dei medesimi criteri, sono posti a carico dei rispettivi bilanci ai sensi dell'articolo 34, comma 2, della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 (Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale)".

Il contenuto della bozza contrattuale:

La bozza contrattuale, rispetto alle direttive della Giunta Regionale, non ha provveduto ad affrontare il tema riguardante l'adeguamento dei fondi correlato ad incentivi previsti da norme di legge ed il tema dell'utilizzo dei dirigenti su più enti, già regolato da disciplina normativa all'interno della L.R. n. 18 del 2016.

La preintesa contrattuale, sotto il profilo giuridico, dopo aver ammesso la possibilità di svolgimento della prestazione lavorativa del personale dirigente in modalità agile, ha provveduto a sostituire il comma 1, dell'art. 22, del CCRL 2016-2018 concernente la specifica disciplina di remunerazione degli incarichi dirigenziali ad interim. Al riguardo, infatti, la bozza contrattuale ha previsto che detti incarichi siano remunerati mediante un importo correlato alla retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, così disponendo che tale emolumento avvenga a titolo di maggiorazione della retribuzione di posizione e non, come previsto dalla disciplina sostituita, a titolo di retribuzione di risultato. Come chiarito anche in sede istruttoria (verbale incontro istruttorio del 30.06.2026 prot. 1447 del 2026), questa previsione contrattuale non genera nuovi oneri in quanto l'emolumento, "*attribuito a titolo di retribuzione di posizione*", rinviene il proprio finanziamento all'interno del fondo disciplinato per gli Enti locali dall'art. 47 del CCRL 28.02.2008 e, per l'Ente Regione, dall'art. 55 del CCRL 28.02.2008.

Per quanto riguarda il trattamento economico la bozza contrattuale prevede un aumento a regime, comprensivo sia della parte tabellare che di quella correlata al risultato, complessivamente pari al 3,77% del monte salari 2018 dei dirigenti del comparto unico. In

particolare, l'aumento a regime eleva la retribuzione tabellare a decorrere dal 01/01/2021 ad Euro 53.545,00 con un incremento mensile di Euro 30,00 a decorrere dal 01/01/2019, un ulteriore incremento mensile di Euro 49,00 a decorrere dal 01/01/2020 e un ulteriore incremento mensile di Euro 140,00 a decorrere dal 01/01/2021. Per quanto riguarda la retribuzione di risultato, con la bozza contrattuale viene previsto che a decorrere dal 1° gennaio 2026, 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 2018 relativo ai dirigenti dell'ente medesimo. In relazione alle annualità precedenti al 2026, comprese tra il 2019 ed il 2025, 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 del 2018: per l'anno 2019 Euro 940,00; per l'anno 2020 Euro 1.100,00; per l'anno 2021 Euro 1.160,00; per l'anno 2022 Euro 1.150,00; per l'anno 2023 Euro 1.070,00; per l'anno 2024 Euro 1.000,00 e per l'anno 2025 Euro 950,00.

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:

- 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 CISI;
- 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;

- soppresse Unioni Territoriali Intercomunali (in relazione al periodo di vigenza del contratto).

I destinatari del contratto, che riguardano anche i dirigenti a tempo determinato, erano 153 al 31/12/2018 e sono 169 al 31/12/2025:

Numero dirigenti al 31.12. per il periodo dal 2018 al 2025			
REGIONE	Dirigenti tempo indet.	Dirigenti tempo det.	Totale dirigenti
31.12.2018	76	4	80
31.12.2019	67	9	76
31.12.2020	58	11	69
31.12.2021	67	9	76
31.12.2022	66	13	79
31.12.2023	81	9	90
31.12.2024	86	9	95
31.12.2025	86	14	100
ENTI LOCALI E ALTRI ENTI	Dirigenti tempo indet.	Dirigenti tempo det.	Totale dirigenti
31.12.2018	43	30	73
31.12.2019	40	26	66
31.12.2020	45	21	66
31.12.2021	44	16	60
31.12.2022	55	12	67
31.12.2023	53	14	67
31.12.2024	52	17	69
31.12.2025	52	17	69
TOTALE COMPARTO UNICO	Dirigenti tempo indet.	Dirigenti tempo det.	Totale dirigenti
31.12.2018	119	34	153
31.12.2019	107	35	142
31.12.2020	103	32	135
31.12.2021	111	25	136
31.12.2022	121	25	146
31.12.2023	134	23	157
31.12.2024	138	26	164
31.12.2025	138	31	169

Fonte: conto annuale del personale Ministero Economia e Finanze

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 31/12/2018, ammontano complessivamente ad Euro 435.591,00 annui, di cui Euro 227.760,00 per la Regione ed Euro 207.831,00 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 2018 pari complessivamente ad Euro 157.034,64, di cui Euro 81.041,53 per la Regione ed Euro 75.993,11 per gli Enti locali e altri enti diversi dalla Regione. La preintesa prevede, inoltre, sempre con riferimento all'incremento della retribuzione di risultato ed in relazione alle annualità precedenti al 2026, che a decorrere dal 01/01/2019, 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 143.820,00 a valere sul 2019, Euro 156.200,00 a valere sul 2020, Euro 156.600,00 a valere sul 2021, Euro 156.400,00 a valere sul 2022, Euro 156.220,00 a valere sul 2023, Euro 157.000,00 a valere sul 2024 ed Euro 155.800,00 a valere sul 2025.
La quantificazione 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, per quanto riguarda l'indennità di vacanza contrattuale, va detratta quella già erogata in applicazione del precedente contratto e va sommata quella prevista dall'articolo 2 comma 6 della Preintesa in esame. Infine, sempre ai fini della compatibilità finanziaria, giova evidenziare come il calcolo degli oneri per ciascun anno dal 2019 al 2025 e a regime dal 2026 è stato effettuato in base ai dati della consistenza del personale dirigente a tempo determinato ed indeterminato calcolato in anni / persona (mensilità /12) di cui alla seguente tabella (tabella 12 del conto annuale):

Numero dirigenti in anni persona (mensilità/12) per il periodo dal 2018 al 2025			
REGIONE	Dirigenti tempo indet.	Dirigenti tempo det.	Totale dirigenti
2018	75,28	5,33	80,61
2019	71,97	5,46	77,43
2020	60,99	8,95	69,94

2021	60,67	10,67	71,34
2022	68,47	10,17	78,64
2023	70,62	10,84	81,46
2024	86,83	8,83	95,66
2025	86,00	14,00	100,00
ENTI LOCALI E ALTRI ENTI	Dirigenti tempo indet.	Dirigenti tempo det.	Totale dirigenti
2018	47,79	27,29	75,08
2019	41,86	25,24	67,10
2020	39,85	26,78	66,63
2021	45,13	19,56	64,69
2022	47,20	14,96	62,16
2023	53,88	14,63	68,51
2024	53,68	14,93	68,61
2025	53,68	14,93	68,61
TOTALE COMPARTO UNICO	Dirigenti tempo indet.	Dirigenti tempo det.	Totale dirigenti
2018	123,07	32,62	155,69
2019	113,83	30,70	144,53
2020	100,84	35,73	136,57
2021	105,80	30,23	136,03
2022	115,67	25,13	140,80
2023	124,50	25,47	149,97
2024	140,51	23,76	164,27
2025	139,68	28,93	168,61

Fonte: conto annuale del personale Ministero Economia e Finanze

Le risorse necessarie per far fronte agli obblighi derivanti dalla Preintesa trovano coperture nei bilanci dei singoli enti del Comparto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 34, comma 2, della LR n. 18/2016, nel rispetto dei vincoli di bilancio e di contenimento della spesa. Ciò viene ribadito anche dal comma 4, dell'art. 11, della legge regionale n. 13 del 2024. Dalla Preintesa in esame, pertanto, non scaturisce alcun obbligo in capo all'Amministrazione regionale a compartecipare alle spese contrattuali degli altri enti del Comparto unico.

Gli oneri contrattuali relativi al personale della Regione ammontano per il periodo dal 2019 al 2025 ad Euro 2.459.901,06, di cui Euro 106.747,37 per il 2019, Euro 178.931,14 per il 2020, Euro 353.222,18 per il 2021, Euro 407.752,94 per il 2022, Euro 423.796,99 per il 2023, Euro 487.719,45 per il 2024 ed Euro 501.730,99 per il 2025 e dal 2026 nell'importo annuo di Euro 485.334,50. Gli oneri relativi al periodo 2019 - 2025 trovano copertura nell'accantonamento a titolo di fondo per l'attuazione del contratto collettivo per il

triennio 2019 - 2021 del personale regionale ivi compresa l'area dirigenziale per l'importo di Euro 18.124.645,93 presente nel risultato di amministrazione presunto al 31.12.2025, definito con deliberazione di giunta regionale n. 119 del 30 gennaio 2026. Al riguardo, detto accantonamento, presente nel risultato di amministrazione al 31.12.2025 come risultante nel disegno di legge relativo al rendiconto regionale per l'esercizio 2025 al 31.12.2025 approvato con deliberazione di Giunta regionale n. 611 del 30 aprile 2026, modificata con deliberazione di Giunta regionale n. 881 del 19 giugno 2026, ammonta a Euro 5.124.645,93.

Gli oneri a regime dal 2026 pari ad Euro 485.334,50, rinvengono la loro copertura a valere sullo stanziamento del capitolo n. 9585 a titolo di fondo per l'attuazione del contratto collettivo per il triennio 2019-2021 del personale regionale, ivi compresa l'area dirigenziale del bilancio di previsione per il 2026 e del bilancio pluriennale 2026-2028, che ammonta ad Euro 2.672.364,30 per ciascuno degli anni 2026, 2027 e 2028. Il Ragioniere generale della Regione, inoltre, con nota prot. 603441/P del 25 maggio 2026 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 il periodo dal 2019 al 2025 a complessivi Euro 1.988.297,75 (di cui euro 97.236,04 per il 2019, Euro 160.813,37 per il 2020, Euro 325.750,31 per il 2021, Euro 322.187,79 per il 2022, Euro 357.243,72 per il 2023, Euro 375.856,51 per il 2024 e Euro 349.210,01 per il 2025) e a regime dal 2026 ad Euro 339.130,36 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 un'apposita positiva attestazione da un campione rappresentativo individuato nei Comuni di Udine, Gorizia, Grado, Monfalcone, Pordenone e Trieste evidenziando come le conseguenti risultanze delineino un quadro finanziario attendibile e positivo, che induce a ritenere che anche per le altre amministrazioni interessate sussiste la necessaria copertura degli oneri contrattuali.

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 592.625,64 (Euro 308.801,53 per la Regione ed Euro 283.824,11 per gli enti locali e gli altri enti diversi dalla Regione), di cui Euro 435.591,00 per lo stipendio tabellare (Euro 227.760,00 per la Regione ed Euro 207.831,00 per gli enti locali ed altri enti diversi dalla Regione) ed Euro 157.034,64 per la retribuzione di risultato (Euro 81.041,53 per la Regione ed Euro 75.993,11 per gli enti locali ed altri enti diversi dalla Regione). In conformità al limite dell'incremento massimo del +3,78% indicato nelle direttive, si registra un incremento a regime, rispetto alla massa salariale 2018, per l'intero comparto pari complessivamente a +3,77% (+3,81% per la Regione e +3,71% per gli enti locali ed altri enti diversi dalla Regione), di cui +2,77% a titolo di tabellare e +1,00% a titolo di retribuzione di risultato.

Nel già sopra evidenziato confronto tra il tabellare regionale e quello nazionale di partenza della singola tornata di rinnovo contrattuale, che ha posto in evidenza come sussista un differenziale significativo a carico di quello regionale, giova rimarcare come l'applicazione di una medesima o similare percentuale di aumento alla retribuzione tabellare su una diversa base di calcolo generi, per il comparto regionale, aumenti monetari di maggiore entità. Al riguardo, infatti, a seguito degli aumenti contrattuali del tabellare previsti nella preintesa in esame, il tabellare a regime ammonterà ad Euro 53.545,00 annui (incluso rateo tredicesima) e sarà significativamente superiore a quello nazionale per la medesima tornata contrattuale pari ad Euro 47.017,55 e, pure, a quello della successiva tornata contrattuale (2022/2024) pari ad Euro 50.005,77. Sul punto, pertanto, pur nel rispetto dell'autonomia regionale correlata, nella sussistenza dell'equilibrio di bilancio, all'assolvimento degli obblighi concordati in sede di Accordo stipulato ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. n. 154 del 2019, giova nuovamente evidenziare come i maggiori oneri rispetto alla dinamica salariale nazionale non possono essere adeguatamente fondati sulla mera disponibilità delle relative risorse per farvi fronte.

La base tabellare regionale, maggiore di quella nazionale, seppur a fonte di analoghi aumenti percentuali, costituisce il presupposto per la creazione di un circuito incrementale che, disgiunto da un adeguato supporto motivazionale collegato ad una qualità di prestazione lavorativa declinata sulle peculiarità regionali, può porsi in contrasto con i principi di buon andamento e di sana gestione finanziaria, oltre che risultare distonico rispetto ai principi di ragionevolezza e proporzionalità. Al riguardo, pertanto, si richiama l'attenzione alla precitata dinamica di spirale retributiva incrementale della componente tabellare, volgendo l'invito a considerare, sempre con maggiore attenzione, nell'ambito delle future tornate contrattuali, la componente premiale della retribuzione del risultato funzionale ad incentivare la realizzazione di risultati in termini di efficienza, efficacia e qualità dei servizi, in aderenza anche alle peculiarità autonomistiche regionali.

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