Deliberazione n. FVG/ 39/2026/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 19 agosto 2026

Certificazione dell'ipotesi di accordo relativo al contratto collettivo regionale di lavoro del personale non dirigente del comparto unico della Regione Friuli Venezia Giulia – triennio normativo ed economico 2022-2024.

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 il quale prevede che 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 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);

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 l'art. 32, comma 6, della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 (Disposizioni in

materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale) secondo il quale la Delegazione trattante pubblica di comparto opera nel rispetto delle direttive impartite dalla Giunta regionale, d'intesa con il CAL, l'ANCI e l'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 su citata l.r. n. 18/2016 relativo alla procedura di contrattazione e alla certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio;

VISTA la nota prot. n. 0842074/P/GEN, del 30 luglio 2026, acquisita al protocollo della Sezione in pari data al n. 1845, con la quale la Direzione centrale Autonomie locali, Funzione pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione ha trasmesso la d.g.r. n. 1095 del 24 luglio 2026 di autorizzazione alla stipula del "*Contratto collettivo di Comparto personale non dirigente – Triennio normativo ed economico 2022 – 2024*" come integrato dall'Accordo del 21 maggio 2026, allegando i relativi testi contrattuali nonché la relazione illustrativa e tecnico- finanziaria;

DATO ATTO che con la medesima nota prot. n. 0842074/2026, l'Amministrazione regionale ha trasmesso, altresì, la nota prot. n. 67, del 14 luglio 2026, recante il parere favorevole dell'ANCI all'ipotesi del suddetto Contratto collettivo di comparto (di seguito denominato in breve Preintesa); la nota prot. n. 101, del 10 luglio 2026, recante il parere favorevole dell'UNCEM alla Preintesa; la delibera n. 35/2026, del 14 luglio 2026, con la quale il Consiglio delle autonomie locali ha espresso l'intesa, ai sensi dell'articolo 35, comma 2, della l.r. n. 18/2016, sulla Preintesa; la nota prot. n. 798893/P/GEN, del 17 luglio 2026, con la quale la Direzione centrale finanze, per quanto concerne la compatibilità finanziaria in ordine agli oneri finanziari diretti e indiretti a carico del bilancio della Regione relativamente alla Preintesa, attesta, ai sensi e per gli effetti del disposto di cui all'art. 35, comma 2, della l.r. n.18/2016, la compatibilità dei costi della relativa contrattazione;

PRESO ATTO dell'indicazione degli esperti contenuta nella predetta nota prot. n. 0842074/2026 della Direzione Autonomie Direzione centrale Autonomie locali, Funzione pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione;

VISTA la nota prot. n. 1900, del 3 agosto 2026, con la quale il Magistrato istruttore ha chiesto integrazioni istruttorie e fissato, per il giorno 5 agosto 2026, apposito incontro istruttorio con l'Amministrazione regionale i cui esiti sono compendiati nel verbale prot.

Cdc n. 2100, del 12 agosto 2026;

VISTE le osservazioni e le integrazioni delle quantificazioni, inviate a riscontro delle richieste istruttorie della Sezione, con le note prot. n. 2019, del 10 agosto 2026, e n. 2095, del 12 agosto 2026, della Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione, Servizio sistema autonomie locali e funzione pubblica;

VISTI i rapporti n. 3/2026 e n. 4/2026 del Nucleo tecnico per la certificazione dei contratti collettivi di lavoro della Sezione, 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. 5/2026 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 n. 165/2001);

VISTA l'ordinanza presidenziale n. 40/2026 con la quale è stata convocata la Sezione Plenaria per il giorno 19 agosto 2026 ai fini della certificazione dell'ipotesi di accordo in oggetto;

UDITO nella camera di Consiglio il magistrato relatore Referendario Marco Coiz

DELIBERA

ai sensi e per gli effetti dell'art. 36 del d.p.r. 25 novembre 1975, n. 902 e degli articoli 47 e 48, comma 3, del d. lgs n. 165/2001, di rendere certificazione negativa relativamente all'ipotesi di "*Contratto collettivo di Comparto personale non dirigente – Triennio normativo ed economico 2022 – 2024*" per le motivazioni espresse nell'allegato rapporto di certificazione che costituisce parte integrante della presente deliberazione.

ORDINA

alla Segreteria di trasmettere copia della presente deliberazione con l'unito rapporto di certificazione al Presidente della Regione Friuli Venezia Giulia, alla Direzione generale, al Segretariato generale, e alla Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione della Regione Friuli Venezia Giulia, al Consiglio delle Autonomie Locali del Friuli Venezia Giulia nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle Pubbliche amministrazioni.

INCARICA

la segreteria di pubblicare la presente deliberazione con l'unito rapporto di certificazione sul sito *web* istituzionale della Corte dei conti e di curare gli adempimenti necessari alla pubblicazione sull'apposito spazio dedicato del sito *web* regionale.

Così deciso nella camera di consiglio del 19 agosto 2026.

Il relatore — La Presidente

F.to Marco Coiz — F.to Tiziana Spedicato

Depositata in Segreteria in data 21 agosto 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. 39 del 19 agosto 2026

Rapporto di certificazione dell'ipotesi di accordo relativa al "*triennio normativo ed economico 2022-2024*" del personale non dirigente del Comparto unico regionale.

L'ipotesi di contratto, sottoscritta dalle parti il 07 maggio 2026 ed integrata con apposito accordo sottoscritto il 21 maggio 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. 1095 del 24 luglio 2026, è pervenuta all'esame della Sezione in data 30 luglio 2026, con prot. Cdc n. 1845.

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. n. 101 del 10 luglio 2026, ha espresso il proprio parere favorevole;

b) l'ANCI FVG, con nota prot. n. 67 del 14 luglio 2026, ha espresso il proprio parere favorevole;

c) il Consiglio delle Autonomie Locali (CAL), con verbale n. 35/2026 del 14 luglio 2026, ha espresso la propria intesa in termini favorevoli.

Ai fini istruttori, con nota prot. Cdc n. 1900 del 03 agosto 2026 sono state richieste dalla Sezione delle integrazioni istruttorie ed è stato fissato un apposito incontro con l'Amministrazione regionale tenutosi in modalità telematica in data 05 agosto 2026 i cui esiti sono stati compendiati nel verbale prot. Cdc n. 2100 del 12 agosto 2026. A riscontro delle richieste istruttorie, le osservazioni e le integrazioni delle quantificazioni sono state trasmesse con le note prot. n. 2019, del 10 agosto 2026, e n. 2095, del 12 agosto 2026, da parte della Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione, Servizio sistema autonomie locali e funzione pubblica.

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 (qualificato 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 81 e 97), 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. Tale assunto, comunque, deve essere sempre letto per il tramite di quanto evidenziato dalla Corte costituzionale[1] a tenore della quale "*la giurisprudenza costituzionale ha riconosciuto che per le autonomie speciali – in vigenza del metodo pattizio e di accordo tra la Regione autonoma e lo Stato, tradotto in legge statale – la definizione, per tale via, dell'importo annuo del concorso agli obiettivi della finanza pubblica rende non direttamente applicabili nel contesto regionale interessato le specifiche disposizioni statali integranti principi fondamentali in materia di coordinamento della finanza pubblica*". Ne deriva, pertanto, un quadro composito, connotato da materie di competenza legislativa non coincidenti con confini geometrici, nel quale, peraltro, la politica economica, con i suoi effetti in termini di Conto economico consolidato delle Amministrazioni pubbliche, ed i suoi riflessi sotto il profilo della politica monetaria, rilevante per il governo dell'inflazione, in aderenza all'appartenenza della Repubblica all'Unione Europea, compete, in una visione unitaria, allo Stato.

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

[1] Sentenza n. 5 del 2022

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, DGR n. 789 del 2021, DGR n. 1994 del 2021, DGR n. 561 del 2022 e DGR n. 951 del 2023[2]). 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 sistema come sopra ricostruito, coerentemente con quanto previsto dall'art. 22-bis della L.R. n. 18 del 2015, è attribuita in capo alla Regione la verifica del rispetto degli obblighi di finanza pubblica nell'ambito del Sistema regionale integrato mediante il monitoraggio dei dati dei bilanci di previsione, dei rendiconti della gestione e, anche, attraverso controlli infrannuali.

Giova ricordare che, nel mutato contesto normativo della dinamica della spesa di personale, sono stati eliminati i limiti in precedenza posti all'aumento del salario accessorio che doveva rimanere contenuto all'interno del corrispondente valore del 2016. Infatti, già con l'art. 10, comma 17, della L.R. n. 23 del 2019, era stato previsto che, per l'anno 2020, l'ammontare complessivo delle risorse destinato annualmente al trattamento del salario accessorio del personale degli enti del comparto unico non dovesse scontare il limite del corrispondente importo del 2016. Questa previsione normativa, avente natura

[2] In particolare, con tale Delibera è stato previsto che "*a decorrere dal bilancio di previsione dell'esercizio 2023 ed in relazione ai dati dei Bilanci di previsione e dei Rendiconti della gestione adottati a far data dal medesimo esercizio, a seguito di rinnovi dei contratti collettivi regionali e nazionali di lavoro che verranno stipulati, gli Enti locali portano in detrazione dalla spesa complessiva di personale gli impegni correlati alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione degli emolumenti contrattuali.*"

eccezionale, che limitava la sua portata applicativa al solo anno 2020, è stata poi superata dall'attuazione del sistema integrato Regione – Enti Locali del Friuli Venezia Giulia, realizzata con L.R. n. 20 del 2020, con il venir meno del limite normativo al salario accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75 del 2017. Inoltre, con il CCRL relativo al triennio normativo ed economico 2019-2021, sono stati anche superati i residui parziali limiti costituiti dal tetto, parametrato all'importo di spesa del 1998, allo stanziamento delle risorse destinate alla remunerazione dello straordinario previsto dall'art. 17, comma 8, del CCRL del biennio economico 2000-2001 e quadriennio giuridico 1998-2001 e dal tetto, parametrato all'importo del 2016, dello stanziamento delle risorse destinate al finanziamento delle diverse indennità non incidenti sul fondo ai sensi dell'art. 32, comma 7, del CCRL triennio normativo ed economico 2016-2018.

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 (diretti ed indiretti[3]) in termini di razionalità e congruità della metodologia usata per le stime;

b) la compatibilità finanziaria degli oneri in termini della loro copertura e sostenibilità con le risorse allocate negli stanziamenti di bilancio;

c) verifica della compatibilità dei costi quantificati con gli strumenti di programmazione economica.

La Corte costituzionale, nella sentenza n. 89/2023 ha recentemente osservato che il procedimento di certificazione "*ha carattere bifasico, in quanto verte […] anche sull'attendibilità della quantificazione dei costi contrattuali, ma è dirimente considerare che tale preliminare valutazione è essenzialmente strumentale alla verifica di conformità alle previsioni normative di cui, in particolare, alla legge di bilancio e alle leggi di assestamento e di variazione del bilancio medesimo […]*", concludendo che "*Ai limitati fini dell'art. 1 della L. Cost. n. 1 del 1948 e dell'art. 23 della L. n. 87 del 1953, la funzione svolta dalla Corte dei conti nell'ambito del procedimento attinente alla certificazione di compatibilità dei costi dei contratti collettivi può dunque essere ricondotta a quella giurisdizionale, e quindi, in tale ambito, al giudice contabile va*

[3] Corte dei conti Sezioni riunite in sede di controllo n. 7/SSRRCO/CCN/22

riconosciuta legittimazione a sollevare questioni di legittimità costituzionale, in riferimento ai parametri finanziari di cui agli artt. 81, 97, primo comma, e 119, primo comma, Cost., posti a tutela degli equilibri economico finanziari".

Al fine di porre le basi per il successivo opportuno confronto della dinamica stipendiale tra il personale del Comparto funzioni locali a livello nazionale ed il Comparto unico regionale si provvede di seguito ad una analisi comparativa. Al riguardo, giova sin d'ora rilevare, come con il CCNL del Comparto funzioni locali del triennio 2019-2021 sia stata operata una riclassificazione del personale introducendo quattro aree:

- l'Area degli Operatori: costituita dal personale inquadrato in categoria "A";
- l'Area degli Operatori esperti: costituita dal personale inquadrato in categoria "B";
- l'Area degli Istruttori: costituita dal personale inquadrato in categoria "C";
- l'area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione: costituita dal personale inquadrato in categoria "D".

Come verrà successivamente evidenziato nell'ambito del presente referto, con la presente bozza di preintesa contrattuale, è stata prevista una nuova parziale classificazione anche per il personale non dirigente del Comparto unico con l'introduzione di tre categorie:

- la categoria degli Operatori: costituita dal personale inquadrato in categoria "B";
- la categoria degli Assistenti: costituita dal personale inquadrato in categoria "C";
- la categoria dei Funzionari: costituita dal personale inquadrato in categoria "D".

Nell'ambito del Comparto unico, la categoria "A" risulta ad esaurimento e rimangono in essere gli inquadramenti per personale appartenente alla Polizia Locale (PLS, PLA, PLB e PLC) e del personale appartenente all'Area forestale (FA, FB e FC).

In considerazione delle modalità di nuovo inquadramento e delle declaratorie di funzioni previste per le categorie nell'ambito del CCNL funzioni locali e nella bozza di preintesa contrattuale del CCRL Comparto unico personale non dirigente, può porsi, quantomeno, una analisi comparativa delle retribuzioni tabellari tra le posizioni economiche di accesso e massime di seguito evidenziate (con eccezione del personale di categoria "A" -ad esaurimento- e inserito nei ruoli della Polizia locale o dell'Area forestale):

Categoria e posizione economica CCNL Funzioni locali 2019-2021 (ex posizione inziale pre-inquadramento)	Trattamento tabellare per dodici mensilità cui si aggiunge la 13^ mensilità	Categoria e posizione economica CCRL Comparto unico 2019-2021 (posizione economica iniziale nuovo inquadramento bozza CCRL 2021-2024)	Trattamento tabellare per dodici mensilità cui si aggiunge la 13^ mensilità	Differenziale	%
Operatore esperto (B1)	€ 19.034,51	B1 (operatore)	€ 20.166,70	€ 1.132,19	5,95%
Istruttore (C1)	€ 21.392,87	C1 (Istruttore)	€ 24.060,19	€ 2.667,32	12,47%
Funzionario (D1)	€ 23.212,35	D1 (Funzionario)	€ 27.468,83	€ 4.256,48	18,38%
Categoria e posizione economica CCNL Funzioni locali 2019-2021 (ex posizione economica massima pre-inquadramento)	**Trattamento tabellare per dodici mensilità cui si aggiunge la 13^ mensilità**	**Categoria e posizione economica CCRL Comparto unico 2019-2021 (posizione economica massima – anno 2021 -nuovo inquadramento bozza CCRL 2021-2024)**	**Trattamento tabellare per dodici mensilità cui si aggiunge la 13^ mensilità**	**Differenziale**	**%**
Operatore esperto (B7)	€ 21.844,36	B9 (operatore)	€ 23.161,72	€ 1.317,36	6,03%
Istruttore (C5)	€ 23.989,80	C9 (Istruttore)	€ 28.080,58	€ 4.090,78	17,05%
Funzionario (D6)	€ 30.830,20	D9 (Funzionario)	€ 38.267,63	€ 7.437,43	24,12%

Ponendo considerazione al fatto che la dinamica retributiva connessa alla posizione economica non rappresenta, sola considerata, uno specifico indicatore, dato che la componente legata alla progressione orizzontale grava sul fondo e rinviene nello stesso il proprio limite, la forbice retributiva tabellare delle posizioni iniziali evidenzia come la base di partenza (retribuzione tabellare 2021) sia superiore nell'ambito del Comparto unico della Regione Friuli Venezia Giulia rispetto al CCNL Comparto funzioni locali di applicazione nazionale. A tale dato, peraltro, va anche aggiunta la considerazione che nell'ambito del Comparto unico della Regione Friuli Venezia Giulia la retribuzione tabellare va aumentata anche del salario aggiuntivo (disciplinato dall'art. 69 del CCRL 07.12.2006 per il personale regionale in misura pari ad un dodicesimo degli importi tabellari in godimento e dall'art. 70 del medesimo CCRL per il personale degli Enti locali).
Anche prendendo in considerazione i dati relativi alla retribuzione media, che comunque sconta l'assenza della rappresentazione della distribuzione della consistenza del personale nelle diverse categorie contrattuali, emerge che la spesa - in termini di cassa - in Friuli

Venezia Giulia risulta maggiore di quella nazionale. Di seguito viene riportato il relativo confronto del triennio 2022 – 2024 secondo i dati del Ministero dell'Economia e Finanze:

RETRIBUZIONE MEDIA PRO CAPITE personale non dirigente - 2022	Totale voci stipendiali	Totale voci accessorie	Totale complessivo
Comparto unico FVG	27.830	4.517	32.347
CCNL – comparto funzioni locali	24.714	5.978	30.692

RETRIBUZIONE MEDIA PRO CAPITE personale non dirigente - 2023	Totale voci stipendiali	Totale voci accessorie	Totale complessivo
Comparto unico FVG	28.822	5.021	33.844
CCNL – comparto funzioni locali	25.230	6.338	31.569

RETRIBUZIONE MEDIA PRO CAPITE personale non dirigente - 2024	Totale voci stipendiali	Totale voci accessorie	Totale complessivo
Comparto unico FVG	28.915	4.955	33.870
CCNL – comparto funzioni locali	25.264	6.897	32.162

Con riguardo alla dinamica contrattuale e ai sui effetti incrementativi, appare anche opportuno richiamare sin d'ora quanto evidenziato già nella precedente Delibera FVG/105/2023/CCR, relativa alla certificazione resa sul CCRL personale non dirigente triennio 2019-2021, a tenore della quale "*nell'ambito del comparto unico il valore più alto della massa salariale di partenza induce, comunque, la possibilità di arrivare ad una dinamica salariale più favorevole anche a parità di previsione di incremento percentuale rispetto a quello nazionale.*" Pertanto, anche l'applicazione di una medesima o simile percentuale di incremento a basi contrattuali disomogenee genera un effetto base asimmetrico che determina una divergenza cumulativa nel tempo: il comparto regionale, con la base più ampia, beneficia quindi di un incremento assoluto maggiore ad ogni tornata, provocando un progressivo e strutturale allargamento della forbice retributiva tra i due differenti settori (regionale e nazionale).

Le Direttive:

Le direttive contrattuali afferenti all'ipotesi in esame sono state inizialmente definite mediante la deliberazione di Giunta regionale n. 1094 del 19 luglio 2024, "*Direttive alla Delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva regionale dei dipendenti del Comparto unico – Area non dirigenziale – Triennio giuridico ed economico 2022-2024*", che aveva previsto, in particolare, come linee di indirizzo:

a) la presa d'atto che sulla base della L.R. n. 16 del 2023, le risorse finanziarie destinate al rinnovo del CCRL area non dirigenti 2022-2024 consentono di quantificare il seguente andamento incrementale della massa salariale:

- dal 01 gennaio 2022: 1,30%;
- dal 01 gennaio 2023: 2,00%
- dal 01 gennaio 2024: 4,10% (a regime);

b) il proseguimento del percorso volto a colmare il divario tra il salario aggiuntivo del personale regionale e quello riconosciuto al personale degli Enti locali e degli altri Enti interessati mediante la destinazione, con oneri a carico dell'Amministrazione regionale, della spesa complessiva di 4,5 milioni di euro per il triennio 2024-2026, suddivisa in ragione di 1,5 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2024 al 2026;

c) l'attuazione di un nuovo ordinamento professionale basato sulla valorizzazione delle competenze;

d) la destinazione delle risorse contrattuali secondo un criterio teso alla valorizzazione del merito e agli obiettivi legati alla prestazione e allo sviluppo della carriera;

e) l'armonizzazione delle discipline all'interno del Comparto;

f) la strutturazione del welfare integrativo quale componente non retributiva, ma assistenziale, sociale e previdenziale;

g) l'incremento, anche al fine dell'attuazione del nuovo ordinamento professionale, delle risorse del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, sia con riguardo alle risorse stabili, che variabili. Inoltre, era stata prevista la revisione con ridefinizione e rivalutazione di alcune indennità finanziate ai sensi dell'art. 45, comma 10, del CCRL del 19 luglio 2023.

Successivamente, con deliberazione di Giunta regionale n. 1467 del 24 ottobre 2025, sono state aggiornate le direttive sulla base, in particolare, delle modifiche normative intervenute e di seguito riportate:

a) la L.R. n. 12, del 6 agosto 2025 (Legge di Assestamento del Bilancio per gli anni 2025-2027), che, al comma 251, lett. a), dell'art. 9, ha sostituito il comma 1, dell'art. 12, della L.R. n. 16 del 2023, prevedendo che "*L'onere annuo derivante dal rinnovo del contratto collettivo del Comparto unico relativo a triennio contrattuale 2022-2024 per il personale regionale non dirigente, al lordo degli oneri riflessi, è determinato in 2.100.000 euro per l'anno 2022, in 3.200.000 euro per l'anno 2023. A decorrere dall'anno 2024, in considerazione del quadro economico e della*

sostenibilità del bilancio regionale, l'onere suddetto è quantificato in 12 milioni di euro, corrispondenti al 7,5 per cento del monte salari relativo al personale regionale non dirigente al 31 dicembre 2021. Gli oneri sono al lordo dell'indennità di vacanza contrattuale in corso di erogazione ai sensi dell'articolo 9, comma 44, della legge regionale 5 agosto 2022, n. 13 (Assestamento del bilancio per gli anni 2022-2024)";

b) la L.R. n. 12, del 6 agosto 2025 (Legge di Assestamento del Bilancio per gli anni 2025-2027), che al comma 251, lett. b), dell'art. 9, ha sostituito il comma 2, dell'art. 12, della L.R. n. 16 del 2023, prevedendo che "*A decorrere dall'anno 2026, le risorse di cui al comma 1, per le medesime considerazioni ivi indicate, sono integrate di un ulteriore importo pari a 3.200.000 euro, corrispondenti al 2 per cento del monte salari relativo al personale regionale non dirigente al 31 dicembre 2021, al fine di finanziare le misure di welfare integrativo che saranno disciplinate nell'ambito della contrattazione collettiva relativa al medesimo triennio contrattuale*";

c) la L.R. n. 12, del 6 agosto 2025 (Legge di Assestamento del Bilancio per gli anni 2025-2027), che al comma 251, lett. c), dell'art. 9, ha sostituito il comma 4, dell'art. 12, della L.R. n. 16 del 2023, prevedendo che "*Per il personale dipendente dagli enti del Comparto unico diversi dall'Amministrazione regionale, gli oneri di cui al comma 1 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). In sede di emanazione delle direttive di cui all'articolo 32, comma 5, della legge regionale 18/2016, si provvede alla determinazione delle relative risorse, attenendosi alle quantificazioni di cui al comma 1 per il personale dell'Amministrazione regionale, sulla base dei dati comunicati dalle rispettive amministrazioni in sede di rilevazione annuale dei dati concernenti il personale dipendente di cui all'articolo 60 del Titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche)*";

d) la L.R. n. 79 del 2024, all'art. 11, comma 29, che ha previsto il finanziamento delle progressioni verticali in deroga al titolo di studio per il personale regionale, indicando anche il limite a tale possibilità per l'intero Comparto unico in termini di rapporto sul monte salari dell'anno 2021: per l'Amministrazione regionale nella percentuale dello 0,20%, mentre per le altre Amministrazioni del Comparto unico nella percentuale dell'1%;

e) la L.R. n. 19 del 2025, all'art. 9, commi 70 e seguenti, con la quale sono state individuate le risorse, a carico dell'Amministrazione regionale, finalizzate all'incremento perequativo del salario aggiuntivo fra i dipendenti della Regione e i dipendenti degli altri Enti del

Comparto. Tali risorse risultano pari a 17.100.000 euro suddivisi in 5.700.000 di euro per ciascuno degli anni dal 2026 al 2028;

f) la L.R. n. 19 del 2025, all'art. 9, comma 136, che autorizza l'Amministrazione regionale ad assegnare agli Enti del Comparto unico diversi dalla stessa le risorse atte a finanziare le misure di welfare disciplinate nell'ambito della contrattazione collettiva relativa al triennio contrattuale 2022-2024.

Con la deliberazione di Giunta regionale n. 1467 del 24 ottobre 2025, quindi, è stato previsto, in particolare:

a) la presa d'atto che le risorse finanziarie destinate al rinnovo del CCRL area non dirigenti 2022-2024 consentono di quantificare il seguente andamento incrementale della massa salariale:

- dal 01 gennaio 2022: 1,30%;
- dal 01 gennaio 2023: 2,00%
- dal 01 gennaio 2024: 7,50% (a regime);

b) la presa d'atto che la spesa per le progressioni verticali in deroga al titolo di studio non può superare per l'Amministrazione regionale la percentuale dello 0,20% del monte salari 2021 e per le altre Amministrazioni del Comparto unico la percentuale dell'1% del monte salari 2021;

c) la presa d'atto della destinazione al finanziamento delle misure di welfare integrative, da disciplinare attraverso la contrattazione collettiva, di risorse nell'importo pari al 2% del monte salari relativo al personale regionale non dirigente al 31 dicembre 2021, con il rilievo che le stesse sono poste, anche con riferimento al personale dipendente degli enti del Comparto unico diversi dall'Amministrazione regionale, a carico del bilancio regionale (art. 9, comma 253, della L.R. n. 12 del 2025 : "*la spesa complessiva di 15 milioni di euro, suddivisa in ragione di 7.500.000 euro per ciascuno degli anni 2026 e 2027*").

Alle direttive e alle previsioni normative sopra indicate, si deve aggiungere, per completezza e chiarezza espositiva inerente alle considerazioni che seguiranno, che la L.R. n. 3, del 05 marzo 2026, (Disposizioni urgenti in materia di autonomie locali e funzione pubblica e altre disposizioni di settore), all'art. 18, ha previsto che "*1. Al buono pasto, anche elettronico, che gli enti del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale riconoscono ai propri dipendenti, quale modalità sostitutiva di erogazione del servizio di mensa, è attribuito un valore nominale di 10 euro. 2. La previsione di cui al comma 1 si applica, per tutto il personale*

interessato, anche di qualifica dirigenziale, a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo regionale di lavoro, del personale non dirigente del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale, relativo alla tornata contrattuale 2022-2024. 3. L'attribuzione del buono pasto avviene, nel rispetto di quanto disposto dal Contratto collettivo regionale di lavoro, secondo criteri e modalità definiti da ciascuna amministrazione, previo confronto con le Organizzazioni sindacali e le RSU."

Sintesi del contenuto della bozza contrattuale:

L'ipotesi di contratto segue temporalmente il contratto collettivo del triennio 2019-2021. Nella preintesa in esame viene mantenuto l'elemento caratterizzante della disciplina unitaria del fondo per il trattamento accessorio previsto nel precedente contratto e conseguente alla disciplina del CCRL del personale non dirigente del Comparto unico del 15 ottobre 2018. Infatti, le risorse del fondo devono essere utilizzate, per la parte stabile, per il finanziamento delle progressioni e, per la parte variabile, per finanziare *la performance*, mentre le diverse indennità (che risultano collegate alle funzioni ordinarie da svolgere e non alla *performance)* vengono ad essere finanziate a bilancio, extra Fondo.

La preintesa contrattuale, inoltre, per la costituzione del fondo, provvede a consolidare le risorse stabili alla data del 31 dicembre 2024, prevedendo un incremento a decorrere dal 2026 pari al 6,30%, e a fissare le risorse variabili a decorrere dal 2026 in € 684,00 pro capite a dipendente, in funzione del numero di dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce il fondo. L'importo annuo per ogni dipendente delle risorse variabili pari a € 684,00 risulta così inferiore a quello di € 720,00 previsto nel precedente CCRL triennio 2018-2021, ma continua a mantenere, in termini economici, la massa complessiva delle risorse variabili invariata con riferimento al dato del 2020. Al fine di salvaguardare le nuove assunzioni di personale che si sono avute in un periodo successivo al consolidamento delle risorse, viene anche riconosciuto per le risorse stabili un importo aggiuntivo forfettario di € 1.000,00 per ogni unità di personale in aumento rispetto al dato del 1° gennaio 2025. Inoltre, per il caso di trasferimento di personale, viene prevista una specifica modalità di individuazione delle risorse destinate al fondo per l'Amministrazione cedente e per quella ricevente.

La preintesa contrattuale, come sopra evidenziato, provvede all'introduzione di una classificazione del personale di cat. B, C e D in operatori, istruttori e funzionari, con

contemporaneo blocco delle assunzioni della cat. A che diviene ad esaurimento, e un ampliamento delle posizioni economiche interne alle categorie funzionali all'incremento delle possibilità di progressione orizzontale. Nell'introdurre la nuova classificazione, entro il 31 dicembre 2031, viene prevista la possibilità di progressioni verticali in deroga nei limiti delle risorse di cui alla L.R. n. 7 del 2024, art. 11, ossia, con riguardo al monte salari 2021, sino al 0,20% per l'Amministrazione regionale e sino all'1% per le altre Amministrazioni del Comparto con oneri, per la relativa componente, a carico di quest'ultime.

Sempre nell'ottica di un'attuazione concreta del Comparto unico e anche dell'aumento dell'efficacia dei servizi, vengono riviste per gli Enti locali le modalità e gli importi delle indennità di posizione – e, in rapporto a questa, anche di risultato – relativa alle posizioni organizzative e gli importi massimi attribuibili quali indennità per specifiche responsabilità:

1) viene aumentato il limite massimo della retribuzione di posizione delle posizioni organizzative che passa da € 16.000,00 a € 18.000,00;

2) viene prevista, con decorrenza dal 01.01.2027, la possibilità dell'aumento fino al 30% della retribuzione di posizione per le posizioni organizzative oltre il limite di cui al punto precedente per il personale che opera nell'ambito di forme di gestione associata o condivisa;

3) viene elevata l'indennità per specifiche responsabilità, su scelta del singolo ente, compatibilmente con le relative disponibilità finanziarie, sino a € 3.000,00 l'anno.

Al fine di incentivare la permanenza nei piccoli comuni al di sotto dei 3.000 abitanti con meno di otto dipendenti, viene modificata e chiarita la disciplina relativa all'apposita indennità finalizzata a compensare l'attività multidisciplinare: Euro 600,00 per i dipendenti di categoria A e B, Euro 1.200,00 per i dipendenti di categoria C ed Euro 1.440,00 per i dipendenti di categoria D.

Al fine di uniformare la disciplina nell'ambito degli Enti del Comparto, viene adeguato (in proporzione mensile sull'aumento correlato al personale regionale in funzione dell'incremento tabellare) e poi aumentato, per proseguire nell'attuazione del percorso perequativo, il salario aggiuntivo per il personale degli Enti Locali e viene rivista la disciplina in materia di malattia, terapie salvavita, infortuni e le disposizioni in materia di sostegno della maternità e della paternità, da cui conseguono parziali riflessi economici

indiretti. Vengono inoltre, per i connessi riflessi in termini di nuovi e maggiori oneri, riconsiderate alcune indennità, quali i permessi orari retribuiti dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e rivista la disciplina delle indennità di Pubblica Sicurezza per la Polizia Locale, per le attività relative agli incendi boschivi, del vice-consegnatario regionale, per la gestione dei volontari operanti con la Protezione Civile della Regione, del personale giornalista che opera nelle giornate festive, per le turnazioni, per le specifiche responsabilità e per la funzione di agente e ispettore fito-sanitario.

La bozza contrattuale, infine, introduce una specifica disciplina del welfare uniforme per l'intero Comparto. Al riguardo, infatti, viene precisato che i beneficiari delle misure di welfare sono i dipendenti a tempo determinato ed indeterminato delle amministrazioni ed enti facenti parte del Comparto unico, il cui rapporto di lavoro abbia una durata di almeno 180 giorni, anche non continuativi, nell'anno solare di riferimento. Il valore dei beni e servizi riconosciuti a titolo di welfare a ciascun dipendente del Comparto viene determinato in sede contrattuale in € 800,00 cadauno. Sempre in materia di welfare viene anche previsto che ciascun ente, in aggiunta alle risorse sopra indicate, può finanziare con risorse proprie di bilancio forme integrative a favore dei propri dipendenti.

L'attendibilità delle quantificazioni:

In ordine all'attendibilità delle quantificazioni, giova ribadire che la quantificazione corretta dei costi e degli oneri finanziari derivanti dall'applicazione del contratto riveste fondamentale importanza, non solo in quanto presupposto ed oggetto delle valutazioni di compatibilità di spettanza dell'Organo di controllo, ma preliminarmente, e soprattutto, perché, solo una base conoscitiva adeguata rende praticabile una programmazione ed una capacità di manovra della dinamica di spesa. Appare evidente come i predetti strumenti risultino imprescindibili, in particolare, nell'ambito di un comparto nel quale, in virtù della riconosciuta autonomia di contrattazione e dell'attuazione del sistema integrato Regione – Enti locali, riveste essenziale rilevanza il potere/dovere dei soggetti cui è intestata l'attività di programmazione, sia a livello legislativo che amministrativo, di gestire la dinamica contrattuale garantendo l'equilibrio del sistema.

A questi fini risulta, quindi, necessario ribadire che l'Ufficio unico deve essere in grado di mettere a disposizione un monitoraggio continuo e puntuale della situazione di tutti gli

Enti che costituiscono il Sistema integrato così da garantire un'informazione completa ed attendibile della situazione economica e finanziaria degli stessi.

Riguardo alla bozza in esame, sotto il profilo della precisa determinazione dei destinatari, va evidenziato che il campo di applicazione della preintesa è definito dall'articolo 1 della stessa con riguardo al personale, escluso quello della dirigenza delle seguenti Amministrazioni:

- Regione (Amministrazione regionale, Consiglio regionale e Enti regionali);
- Comuni;
- le Comunità e le Comunità di montagna;
- Consorzio boschi carnici;
- Consorzio per l'Assistenza Medico Psicopedagogica 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.

I dati della consistenza del personale non dirigenziale a tempo determinato e a tempo indeterminato della Regione (Amministrazione regionale, Consiglio regionale ed Enti regionali) e degli Enti locali e degli altri Enti diversi dalla Regione, utilizzati ai fini del calcolo dell'incremento per la verifica della compatibilità economica, si riferiscono alla data del 31.12.2021 (con l'eccezione dei dati del personale a tempo determinato, di cui si dispone del dato espresso in anni-persona), mentre quelli utilizzati ai fini della verifica della compatibilità finanziaria sono espressi in anni - persona. Le risultanze di entrambe le tipologie di dati sono le seguenti:

Consistenza 2021 del personale non dirigente enti del Comparto unico			
	tempo indeterminato*	tempo determinato**	Totale
REGIONE	3.059	118,55	3.177,55
ENTI LOCALI E ALTRI ENTI DIVERSI DALLA REGIONE	8.969	353,94	9.322,94
TOTALE COMPARTO UNICO	**12.028**	**472,49**	**12.500,49**

**Dati espressi in unità al 31.12.2021*

***Dati espressi in anni persona*

	2022	2023	2024
REGIONE	3.142,38	3.216,78	3.489,33
ENTI LOCALI E ALTRI ENTI DIVERSI DALLA REGIONE	8.918,63	9.113,67	9.285,55
TOTALE COMPARTO UNICO	**12.061,01**	**12.330,45**	**12.774,88**

Dati espressi in anni persona

Il monte salari riferito all'anno 2021 (al netto degli oneri riflessi ed IRAP) risulta di € 387.488.967,11, di cui € 114.529.978,11 riferito alla Regione ed € 272.958.989,00 per gli Enti Locali e gli altri Enti diversi dalla Regione.

Rispetto all'attendibilità delle quantificazioni, anche per il connesso aspetto della relativa copertura, si evidenza che, come previsto anche dall'art. 12, comma 4, della L.R. 16/2023, per il personale dipendente degli Enti del Comparto diversi dall'Amministrazione regionale gli oneri derivanti dal rinnovo del contratto collettivo sono posti a carico dei rispettivi bilanci. Con riferimento al concorso dell'Amministrazione regionale agli oneri degli altri Enti del Comparto unico conseguenti alle previsioni della bozza contrattuale, si deve evidenziare che:

a) per quanto riguarda l'incremento del salario aggiuntivo, con L.R. n. 19 del 2025, art. 9, commi 70 e ss., i relativi oneri sono posti a carico dell'Amministrazione regionale;

b) per quanto riguarda il welfare, al netto dell'integrazione facoltativa delle risorse in capo ad ogni singola Amministrazione, l'art. 9, comma 253, della L.R. n. 12 del 2025, ha destinato la spesa complessiva di 15 milioni di Euro a carico dell'Amministrazione regionale, suddivisa in € 7.500.000,00 per ciascuno degli anni 2026 e 2027. Al riguardo, inoltre, con la legge regionale 6 agosto 2026, n. 9, è stato previsto l'aumento di € 340.000,00

dello stanziamento di € 7.500.000,00 sopra citato in modo da rendere disponibile per gli enti locali e gli altri enti del comparto diversi dalla Regione un totale di € 7.840.000,00 per l'anno 2026.

In termini generali, comunque, è da rilevare che tutti gli Enti del Comparto unico sono sottoposti al vincolo dell'accantonamento degli oneri contrattuali in base al principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria (punto 5.2 dell'Allegato 4/2 al d.lgs. n. 118/2011), secondo cui per le spese relative ai rinnovi contrattuali, in attesa della sottoscrizione dei contratti, l'ente deve procedere ad accantonare le risorse necessarie in apposti capitoli di bilancio, in cui non è possibile assumere impegni ed effettuare pagamenti. In caso di mancata sottoscrizione dei contratti le somme accantonate e non utilizzate concorrono alla determinazione del risultato di amministrazione. Gli incrementi contrattuali rappresentano una voce di spesa ricorrente che deve essere finanziata da entrate correnti ricorrenti e non può essere finanziata da avanzo, pena la violazione del principio costituzionale del pareggio di bilancio e dei principi di armonizzazione contabile posti dal d.lgs. n. 118/2011.

Con riferimento alla quantificazione degli oneri, dopo una approfondita attività istruttoria di ricostruzione dei dati, iniziata con un'apposita richiesta istruttoria del 03 agosto 2026 (prot. Cdc n. 1900 del 2026), proseguita per il tramite di un incontro istruttorio in data 05 agosto 2026 (verbale prot. Cdc n. 2100 del 12 agosto 2026), a cui è seguita un'ulteriore richiesta di precisazione istruttoria (prot. Cdc n. 2003 del 2026), e terminata con i riscontri dell'Amministrazione regionale forniti con note prot. Cdc. n. 2019 del 10 agosto 2026 e n. 2095 del 12 agosto 2026, il Nucleo tecnico ha proceduto a verificare l'attendibilità della quantificazione dei complessivi oneri derivanti dal contratto, anche in termini di incidenza sul monte salari 2021, ai fini della verifica della compatibilità economica e della compatibilità finanziaria. La complessa attività istruttoria della Sezione ai fini della quantificazione degli oneri conseguenti all'applicazione della preintesa contrattuale era derivata, in particolare, dall'assenza, nell'ambito della relazione tecnico finanziaria, allegata alla Delibera di Giunta Regionale di autorizzazione alla sottoscrizione, dei dati riferiti all'incremento del salario aggiuntivo per gli Enti locali e delle quantificazioni relative alle spese discrezionali conseguenti alle progressioni verticali in deroga, agli aumenti dei limiti della retribuzione di posizione per le posizioni organizzative, agli aumenti dei limiti dell'indennità per specifiche responsabilità, all'integrazione delle

risorse destinate al welfare a carico dei bilanci delle singole Amministrazioni e all'onere relativo all'adeguamento dello straordinario.

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. Al riguardo dalla preintesa contrattuale emergono degli oneri contrattuali che, per la loro diversa natura, meritano essere illustrati separatamente seppur nella consapevolezza che tutti nel loro insieme incidono sotto il profilo del costo sopportato dal complesso delle Amministrazione del Comparto unico e con riguardo alla sostenibilità della spesa del personale.

Gli oneri conseguenti alla preintesa contrattuale, infatti, possono essere così distinti:

A) Oneri contrattuali di natura retributiva e non facoltativi:

- Stipendi tabellari (art. 40 della preintesa) e adeguamento del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali (art. 41 della preintesa);
- Incremento salario aggiuntivo per il personale degli enti locali (legge regionale n. 9 del 2025, articolo 9, commi 70, 71 e 72 e articolo 42 preintesa);
- Indennità inidoneità psicofisica permanente (art. 9 della preintesa) e Assenze per malattia (art. 10 della preintesa);
- Modifiche all'art. 12 CCRL 2019-2021 in materia di terapia salvavita (art. 13 della preintesa);
- Assenze per i tutori volontari di MSNA (art. 26 della preintesa);
- Contingente dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (art. 29 della preintesa) e Permessi orari retribuiti (art. 31 della preintesa);
- Indennità di pubblica sicurezza per la polizia locale (art. 47 della preintesa);
- Trattamento economico aggiuntivo per attività relative agli incendi boschivi (art. 48 della preintesa);
- Indennità vice consegnatario regionale (art. 49 della preintesa);
- Indennità aggiuntiva per gestione volontari operanti con la protezione civile della Regione (art. 50 della preintesa);
- Indennità per la continuità dell'informazione istituzionale (art. 51 della preintesa);
- Turnazioni (art. 52 della preintesa);

- Integrazione della disciplina prevista dall'art. 43 del CCRL 2019-2021 (art. 53 della preintesa);
- Indennità personale fito-sanitario (art. 55 della preintesa);
- Costituzione e disciplina del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa (art. 60 della preintesa);
- Adeguamento dello straordinario (trattasi di un onere contrattuale indiretto derivante dall'aumento del tabellare e del salario aggiuntivo);

B) Oneri contrattuali di natura retributiva e facoltativi:

- Retribuzione di posizione del personale titolare di posizione organizzativa (art. 45 della preintesa): trattasi di oneri che derivano da una facoltà degli enti di attivare la relativa fattispecie, e che dunque sono ragionevolmente potenziali;
- Retribuzione di posizione del personale titolare di posizione organizzativa nelle forme di gestione associata o condivisa (art. 46 della preintesa): trattasi di oneri che derivano da una facoltà degli enti di attivare la relativa fattispecie, e che dunque sono ragionevolmente potenziali;
- Indennità per specifiche responsabilità per i dipendenti degli enti locali (art. 54 della preintesa): trattasi di oneri che derivano da una facoltà degli enti di attivare la relativa fattispecie, e che dunque sono ragionevolmente potenziali;
- Progressioni verticali in deroga correlate al nuovo inquadramento (legge regionale n. 7 del 2024, articolo 11, commi 29, 30, 31, 32 e 33 e articolo 8 Preintesa): trattasi di oneri che derivano da una facoltà degli enti di attivare la relativa fattispecie e che dunque sono ragionevolmente potenziali.

C) Oneri contrattuali non di natura retributiva (bensì di natura assistenziale e sociale) non facoltativi:

Trattasi del welfare per il personale della Regione e di quello finanziato dalle Regione per il personale degli enti locali e degli altri enti del comparto diversi dalla Regione, disciplinato dagli articoli 56, 57, 58 (tranne il comma 5) e 59 della preintesa.

D) Oneri contrattuali non di natura retributiva (bensì di natura assistenziale e sociale) facoltativi:

Trattasi del welfare integrativo, disciplinato dall'art. 58, comma 5, della preintesa, che ogni ente può prevedere finanziandolo con proprie risorse di bilancio in aggiunta a quello finanziato dalla Regione.

Dalla preintesa emerge che gli oneri contrattuali complessivi a regime, ai fini della verifica della compatibilità economica, calcolati in base alla consistenza del personale nei termini sopra espressi e secondo la ripartizione per categoria evidenziata, risultano:

Articolo bozza CCRL	Oggetto	Onere complessivo	Onere discrezionale	Incidenza percentuale sul monte salari 2021
Art. 8	Progressioni verticali in deroga correlate al nuovo inquadramento	-	2.958.649,85	0,76%
Art. 9 e Art. 10	Indennità inidoneità psicofisica permanente e Assenze per malattia	37.424,00	-	0,01%
Art. 13	Assenze per terapie salvavita	149.696,00	-	0,04%
Art. 26	Assenze per i tutori volontari di MSNA	599,60	-	0,00%
Art. 29 e Art. 31	Contingente dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e permessi orari retribuiti	47.068,60	-	0,01%
Art. 40 - 41	Aumenti tabellari (art. 40 Stipendi tabellari e art. 41 Adeguamento del salario aggiuntivo per il personale degli Enti Locali)	26.321.012,20	-	6,79%
Art. 42	Incremento del salario aggiuntivo per il personale degli Enti locali	4.078.296,00	-	1,05%
Art. 45	Retribuzione di posizione del personale titolare di posizione organizzativa	-	329.400,00	0,09%
Art. 46	Aumento retribuzione di posizione del personale titolare di posizione organizzativa nelle forme di gestione associata o condivisa	-	308.610,00	0,08%
Art. 47	Indennità di pubblica sicurezza per la Polizia Locale	327.990,00	-	0,08%
Art. 48	Trattamento economico aggiuntivo per attività relative agli incendi boschivi	50.000,00	-	0,01%
Art. 49	Indennità vice-consegnatario regionale	73.200,00	-	0,02%
Art. 50	Indennità aggiuntiva per gestione volontari operanti con la Protezione Civile della Regione	11.400,00	-	0,00%
Art. 51	Indennità per la continuità dell'informazione istituzionale	33.300,00	-	0,01%
Art. 52	Turnazioni	283.642,92	-	0,07%
Art. 53	Aggiornamento della disciplina relativa all'indennità per il personale dei piccoli Comuni caratterizzato da attività e responsabilità multidisciplinare	37.200,00	-	0,01%
Art. 54	Aumento dell'indennità per specifiche responsabilità per i dipendenti degli Enti Locali	-	172.000,00	0,04%
Art. 55	Indennità per personale fito-sanitario	5.700,00	-	0,00%
Art. 58, comma 2	Welfare (valore riconosciuto in CCRL per dipendente)	11.016.800,00	-	2,84%
Art. 58, comma 5	Welfare (quota integrativa a bilancio)	-	1.954.200,00	0,50%
Art. 60	Costituzione e disciplina del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa	1.536.246,75	-	0,40%
-	Adeguamento dello straordinario agli incrementi tabellari	276.295,68		0,07%
TOTALE ONERI RETRIBUTIVI A REGIME NON DISCREZIONALI:		**33.269.071,75**		**8,59%**
TOTALE ONERI RETRIBUTIVI A REGIME DISCREZIONALI:		**3.768.659,89**		**0,97%**
TOTALE ONERI NON RETRIBUTIVI A REGIME NON DISCREZIONALI:		**11.016.800,00**		**2,84%**
TOTALE ONERI NON RETRIBUTIVI A REGIME DISCREZIONALI:		**1.954.200,00**		**0,50%**

TOTALE COMPLESSIVO	50.008.731,60	12,91%
Incremento buono pasto quale effetto della sottoscrizione del CCRL	*2.362.635,95*	-

In relazione ai dati sopra riportati, distinti secondo la natura dell'onere (retributiva o non retributiva e facoltativa o non facoltativa), ma unificati per il necessario unitario impatto dell'effetto contrattuale sulla finanza pubblica, risulta, come già sopra anticipato, che la bozza contrattuale prevede oneri direttamente discendenti dalla medesima come gli incrementi tabellari, l'adeguamento e l'aumento del salario accessorio per il personale degli Enti locali, gli aumenti connessi ai nuovi importi delle risorse stabili del fondo e una serie di aumenti riferiti alle indennità con imputazione a bilancio. Inoltre, sempre sotto il profilo retributivo, l'ipotesi contrattuale disciplina alcune componenti accessorie, con diretta imputazione a bilancio, rimesse alla discrezionalità delle singole Amministrazioni nel limite della relativa capacità finanziaria e sostenibilità della spesa del personale: gli oneri conseguenti alle progressioni verticali in deroga, gli aumenti relativi alla retribuzione massima di posizione per le Posizioni Organizzative o dell'indennità per le specifiche responsabilità.

La bozza contrattuale provvede, altresì, all'introduzione della disciplina relativa al welfare per tutte le Amministrazioni del Comparto unico. Tale componente, la cui natura non è retributiva, ma integrativa ed assistenziale, determina comunque un onere conseguente al contratto per la finanza pubblica e si inserisce nella dinamica della spesa del personale. La preintesa, anche sotto tale profilo, evidenzia due componenti: una predeterminata nel CCRL corrispondente ad una quota di € 800,00 per singolo dipendente (finanziata dall'Amministrazione regionale) ed una, facoltativa, gravante a bilancio delle singole Amministrazioni del Comparto unico nel limite della relativa capacità finanziaria e sostenibilità della spesa del personale.

Considerato che l'analisi compiuta in questa sede risulta finalizzata anche al mantenimento dell'equilibrio di bilancio, allo scopo di prevenire situazioni che potrebbero incidere sull'integrità della finanza pubblica, rilevano anche quegli aspetti che, per la struttura stessa delle posizioni soggettive favorevoli che ne sono alla base, non potrebbero rinvenire altra analisi o rilievo giudiziale se non avanti alla Corte dei conti e, in particolare, proprio in sede di certificazione contrattuale. Al riguardo, giova anche evidenziare come l'art. 18, della L.R. n. 3, del 05 marzo 2026, abbia previsto che alla

sottoscrizione del CCRL della tornata contrattuale di cui alla presente preintesa, consegua l'effetto dell'aumento del buono pasto, per il personale dirigente e non dirigente del comparto, sino a € 10,00. Sul punto, evidenziando come indifferente risulta, sotto il profilo sostanziale, l'attribuzione al CCRL 2022-2024 del carattere di termine o condizione rispetto all'art. 18 della L.R. n. 3 del 2026, non può non rilevarsi come effetto diretto del contratto medesimo sia anche tale incremento non retributivo, ma comunque rilevante in termini di spesa del personale[4], con un onere annuo complessivo per gli enti del Comparto pari a € 2.362.635,95.

Con riguardo alle quantificazioni, giova anche precisare che l'analisi della Sezione, seppur nella complessità del quadro di intervento della preintesa contrattuale, ha preso in esame il solo oggetto specifico della certificazione, ossia gli oneri originati dal contratto. L'attenzione è stata posta in via preliminare all'analisi del quadro normativo di riferimento al fine di vagliarne la portata. Infatti, appare opportuno sottolineare come l'onere deve, per essere rilevante in sede di certificazione, conseguire alle previsioni contrattuali che, pertanto, devono porsi come regolative della fattispecie, prevedendone anche i relativi importi. L'onere, quindi, non deve discendere dalla Legge Regionale la quale, nella sua presupposta conformità a Costituzione, costituirebbe un limite al presente sindacato.

Una preliminare attenzione è stata pertanto indirizzata a tutte le previsioni legislative regionali che in termini di programmazione hanno definito il quadro dal quale sono poi discese le Delibere di Giunta Regionale di direttive alla delegazione trattante di parte pubblica e, successivamente, originata la preintesa contrattuale. Al fine di verificare l'origine dell'onere, pertanto, è stata posta attenzione al tenore letterale di ogni singola previsione normativa sulla scorta della considerazione che, per essere conseguenza diretta della Legge Regionale, quest'ultima deve essere completa nei contenuti precettivi e non provvedere unicamente allo stanziamento delle risorse finalizzate alla successiva contrattazione collettiva. In altri termini, per aversi un onere contrattuale è necessario che

[4] In termini si veda Deliberazione FVG/1/2013/PAR nella quale è stata distinta la natura del buono pasto in relazione al fatto che si abbia riguardo al soggetto beneficiario o all'Ente erogante. Mentre per il beneficiario è stata rimarcata la natura non retributiva, ma assistenziale, per l'Amministrazione è stato osservato che "*è conseguente alle previsioni contenute nella disciplina di fonte contrattuale, trattandosi di spese che l'Ente sostiene in relazione ai rapporti di lavoro dipendente posti in essere e, pertanto, rientra tra quelle inerenti il costo complessivo del personale. Conseguentemente, anche il costo relativo al buono pasto rientra tra le spese di personale, in quanto si tratta di una risorsa che è prevista dalla contrattazione collettiva di comparto in favore dei dipendenti dell'Ente locale e, in quanto tale, confluisce nell'ammontare di voci che concorrono a formare la categoria economica della spesa di personale, complessivamente intesa come comprensiva di tutti i costi che l'Ente pubblico deve sostenere per procurarsi la risorsa lavoro.*"

il contratto collettivo, pur anche rinvenendo la provvista finanziaria nella Legge Regionale, costituisca la fonte propria della regolazione della fattispecie in assenza della quale nessun effetto attributivo o modificativo potrebbe determinarsi, con il conseguente sorgere o dispiegarsi di posizioni soggettive nell'ambito del rapporto di lavoro contrattualizzato.

La neutralità finanziaria delle disposizioni contrattuali, per essere irrilevante ai fini della certificazione, deve quindi originare o fondarsi su una previsione normativa eteronoma al contratto di per sé regolativa dell'istituto e foriera dell'onere, costituendo in tal caso il contratto solo l'occasione, ma non la fonte, per la relativa emersione o riproposizione attuativa. A questa neutralità finanziaria di origine legislativa si affianca anche quella conseguente alla natura meramente programmatica delle disposizioni contrattuali, in quanto queste abbisognino, per avere efficacia o attuazione, di una ulteriore fase di contrattazione collettiva.

In conclusione, seppur con le difficoltà correlate alla necessità di successive integrazioni istruttorie effettuate in costante garanzia del contradditorio, dovute alla non esaustività della relazione tecnico finanziaria allegata alla delibera di Giunta Regionale di autorizzazione alla sottoscrizione della preintesa, le quantificazioni, così come ricostruite dal Nucleo tecnico per il costo del lavoro riportate nel rapporto n. 3 e n. 4 del 2026 e sopra riassuntivamente schematizzate, possono essere considerate adeguatamente attendibili.

La compatibilità finanziaria:

Sotto il profilo della compatibilità finanziaria, giova ricordare che la copertura deve riguardare l'intero triennio di riferimento del contratto e la successiva applicazione a regime, anche comprensiva degli oneri riflessi. Pertanto, gli oneri contrattuali:

- sono calcolati al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente (oneri previdenziali, assistenziali, assicurativi ed IRAP, calcolati applicando l'aliquota del 37%);
- sono calcolati al netto dell'indennità di vacanza contrattuale già corrisposta;
- sono calcolati, per gli anni 2022, 2023 e 2024, in base alla consistenza del personale per i relativi anni, tratti dal conto annuale del personale, ed espressi in anni persona, mentre, per gli anni 2025, 2026, 2027 e 2028, sono stati utilizzati i dati del conto annuale relativi all'anno 2024 (sempre espressi in anni persona).

Come già posto in evidenza, le risorse necessarie per ottemperare agli obblighi derivanti dalla preintesa contrattuale devono trovare copertura nei bilanci dei singoli Enti del Comparto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 34, comma 2, della legge regionale n. 18/2016, nel rispetto dei vincoli di bilancio e di contenimento e sostenibilità della spesa di personale. Le amministrazioni devono, pertanto, provvedere ad effettuare sui propri bilanci gli accantonamenti per il rinnovo contrattuale, attuando un comportamento programmatorio e prudenziale nella gestione della finanza pubblica.

Di seguito verranno presi in considerazioni gli oneri finanziari, separatamente per la Regione e per il complesso degli Enti locali e delle altre Amministrazioni diverse dalla Regione, e analizzate le relative coperture finanziarie. A tal fine gli oneri finanziari presi in considerazione ineriscono sia alle componenti aventi natura retributiva che non retributiva (welfare), ponendo l'adeguato rilievo anche al relativo carattere obbligatorio o facoltativo.

Gli oneri contrattuali, secondo i criteri e le precisazioni di cui sopra, relativi al personale della Regione ammontano a:

- per il periodo dal 2022 al 2025, relativi al tabellare ex art. 40 della preintesa, al salario aggiuntivo ex art. 41 della preintesa e all'adeguamento dello straordinario, complessivamente a € 24.649.587,99 di cui € 1.458.036,13 per il 2022; € 2.310.868,93 per il 2023; € 10.440.341,46 per il 2024; € 10.440.341,46 per il 2025. Detto onere trova copertura nell'accantonamento a titolo di fondo per l'attuazione del CCRL per il triennio 2022-2024 pari a € 35.620.000,00 presente nel risultato di amministrazione al 31.12.2025 del rendiconto regionale dell'esercizio 2025, approvato con legge regionale 30 luglio 2026, n. 8;
- quale onere annuo per € 11.551.367,43 dal 2026, conseguente al tabellare ex art. 40 preintesa e al salario aggiuntivo ex art. 41 preintesa, alla modifica dell'art. 12 del CCRL 2019-2021 in materia di terapia salvavita ex art. 13 preintesa, alle assenze per i tutori volontari di MSNA ex art. 26 preintesa, al contingente dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ex art. 29 preintesa e ai permessi orari retribuiti ex art. 31 preintesa, al trattamento economico aggiuntivo per attività relative agli incendi boschivi ex art. 48 preintesa, all'indennità vice consegnatario regionale ex art. 49 preintesa, all'indennità aggiuntiva per gestione volontari operanti con la Protezione civile della Regione ex art. 50 preintesa, all'indennità per la continuità dell'informazione istituzionale ex art. 51 preintesa, alle turnazioni ex art. 52 preintesa, all'indennità personale fito-sanitario ex art.

55 preintesa, alla costituzione e disciplina del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa ex art. 60 preintesa e all'adeguamento dello straordinario. A tale onere si aggiunge, sempre dal 2026, quello annuo di € 18.495,00 derivante dall'applicazione facoltativa dell'art. 45 della preintesa (aumento del massimo della retribuzione di posizione del personale titolare di posizione organizzativa). Tutti questi oneri trovano copertura nello stanziamento sul capitolo n. 19585 (fondo per l'attuazione del contratto collettivo per il triennio 2022-2024 del personale regionale, ivi compresa l'aera dirigenziale) del bilancio di previsione per il 2026 e del bilancio pluriennale 2026-2028, che ammonta a € 19.420.000,00 per il 2026 e € 17.364.618,40 per ciascuno degli anni 2027 e 2028;

- quale onere, sempre di natura retributiva, relativo alle progressioni verticali in deroga ai sensi dell'art. 8 della preintesa di € 313.812,14 dal 2026. Tale onere è connaturato dal carattere della facoltatività oltre che dalla sua realizzazione entro il 31 dicembre 2031. La copertura finanzia è assicurata dagli stanziamenti operati con l'art. 11, comma 32, della L.R. n. 7 del 2024;
- quale onere di natura non retributiva, ma assistenziale e sociale, conseguente all'applicazione delle previsioni contenute nel Titolo VI della preintesa (con eccezione dell'art. 58, comma 5) inerente al welfare dal 2026 di € 3.200.000. La relativa copertura finanziaria è assicurata dalle previsioni contenute all'articolo 9, comma 251, lettera b), della legge regionale n. 12 del 2025 che ha sostituito il comma 2, dell'art. 12, della legge regionale n. 16 del 2023.

Il Ragioniere generale della Regione, inoltre, con nota prot. n. 798893/P/GEN del 17 luglio 2026, inviata alla Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione, ha provveduto, per quanto concerne la compatibilità finanziaria in ordine agli oneri finanziari diretti e indiretti a carico del bilancio della Regione, ad attestare la compatibilità dei costi del personale non dirigenziale regionale derivanti dalla preintesa in esame.

A fronte di quanto sopra, in relazione alla compatibilità finanziaria degli oneri a carico della Regione Friuli Venezia Giulia per il personale regionale derivanti dall'applicazione della presente preintesa sussiste la compatibilità finanziaria.

Diverse ed ulteriori considerazioni devono essere avanzate rispetto alla copertura degli incrementi previsti per gli Enti diversi dalla Regione. In merito a tale aspetto deve, altresì,

essere evidenziato che un postulato dell'iter logico che segue, è costituito dall'assunto, espresso anche in sede di precedente certificazione, secondo il quale alla luce del venir meno dei precedenti limiti di contenimento della spesa di personale, nell'attuale quadro istituzionale, risulta necessario che la Regione, in quanto Ente garante delle dinamiche di spesa del sistema integrato, adotti procedure adeguate a verificare, sin dalla fase della programmazione funzionale alla formazione delle scelte pubbliche, quindi delle direttive alla delegazione trattante di parte pubblica, le effettive disponibilità nei bilanci degli Enti necessarie a garantire l'applicazione della nuova disciplina contrattuale.

Gli oneri contrattuali relativi al personale degli enti locali e degli altri enti diversi dalla Regione ammontano a:

- per il periodo dal 2022 al 2025, relativi al tabellare ex art. 40 della preintesa, al salario aggiuntivo ex art. 41 della preintesa e all'adeguamento dello straordinario, complessivamente a € 59.976.664,45 per il periodo 2022-2025 di cui € 3.849.693,13 per il 2022; € 6.083.064,37 per il 2023; € 25.021.953,48 per il 2024 ed € 25.021.953,48 per il 2025;
- quale onere annuo pari a € 27.463.978,51 dal 2026 relativo al tabellare ex art. 40 preintesa e al salario aggiuntivo ex art. 41 preintesa, all'indennità psicofisica permanente ex art. 9 preintesa e alle assenze per malattia ex art. 10 preintesa, alla modifica dell'art. 12 del CCRL 2019-2021 in materia di terapia salvavita ex art. 13 preintesa, alle assenze per i tutori volontari di MSNA ex art. 26 preintesa, al contingente dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ex art. 29 preintesa e ai permessi orari retribuiti ex art. 31 preintesa, all'indennità di pubblica sicurezza per la polizia locale ex art. 47 preintesa, alle turnazioni ex art. 52 preintesa, all'integrazione della disciplina prevista dall'articolo 43 del CCRL 2019-2021 ex art. 53 preintesa, alla costituzione e disciplina fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa ex art. 60 preintesa e all'adeguamento dello straordinario.

A tali oneri si aggiungono quello annuo pari a € 4.407.961,15 nel 2026 relativo alle componenti di natura retributiva derivanti da istituti con applicazione facoltativa: a) € 668.423,00 riferito agli articoli 45 e 54 della preintesa, ossia gli aumenti facoltativi delle retribuzioni di posizione delle Posizioni organizzative e dell'aumento del massimale dell'indennità per specifiche responsabilità; b) € 3.739.538,15 relativo alle progressioni verticali in deroga ai sensi della legge regionale n. 7 del 2024, articolo 11, commi 29, 30, 31, 32 e 33 e articolo 8 preintesa. Tale onere è connaturato oltre dal suddetto carattere della facoltatività anche dalla sua realizzazione entro il 31 dicembre 2031. Dal 2027, invece, tali

oneri relativi alle componenti di natura retributiva derivanti da istituti con applicazione facoltativa, risultano essere pari a € 4.830.756,85: a) € 1.091.218,70 riferito agli articoli 45, 46 e 54 della preintesa, ossia gli aumenti facoltativi delle retribuzioni di posizione delle Posizioni organizzative e dell'aumento del massimale dell'indennità per specifiche responsabilità; b) € 3.739.538,15 relativo alle progressioni verticali in deroga ai sensi della legge regionale n. 7 del 2024, articolo 11, commi 29, 30, 31, 32 e 33 e articolo 8 preintesa.

Inoltre, a tali oneri di natura retributiva vanno aggiunti, dal 2026, quelli relativi alla componente di natura assistenziale e sociale: a) € 7.816.800,00 conseguente all'applicazione delle previsioni contenute nel Titolo VI della preintesa inerente al welfare, con eccezione dell'art. 58, comma 5; b) € 1.954.200,00, sempre riguardanti il welfare, ma aventi carattere facoltativo in quanto correlati alla possibilità per ogni Amministrazione, prevista dall'art. 58 comma 5 della preintesa, di provvedere ad una integrazione con proprie risorse di bilancio.

In ordine a quanto sopra evidenziato, sotto il profilo della compatibilità finanziaria, deve darsi rilievo al fatto che gli oneri contrattuali di natura retributiva relativi all'incremento del salario aggiuntivo per il personale degli enti locali rinvengono la propria copertura nello stanziamento operato dalla Legge Regionale n. 19 del 2025, all'articolo 9, commi 70, 71 e 72. Del pari, anche gli oneri contrattuali di natura non retributiva, bensì di natura assistenziale e sociale, relativi al welfare non facoltativo, rinvengono la propria copertura nello stanziamento operato dall'articolo 9, comma 253, della Legge Regionale n. 12 del 2025, dall'articolo 9, commi da 136 a 138 della Legge Regionale n. 19 del 2025 e dalla legge regionale 6 agosto 2026, n. 9. Con riguardo a tali oneri, pertanto, non si pone alcuna problematica sotto il profilo della relativa compatibilità finanziaria.

In merito alla sostenibilità finanziaria da parte degli Enti del Comparto diversi dalla Regione, degli oneri non soggetti a specifica contribuzione regionale, la Sezione con la nota istruttoria prot. Cdc n. 1900 del 03.08.2026 aveva provveduto, in considerazione del ruolo della Regione medesima di garante dell'equilibrio e della sostenibilità della spesa del Sistema ingrato, a richiedere se, pur a fronte del principio contabile allegato 4/2 al D.lgs. 118 del 2011, paragrafo 5.2, in sede di programmazione della dinamica della spesa pubblica per il personale e, pertanto, in sede di predisposizione delle direttive alla delegazione trattante di parte pubblica, fosse stata effettuata una verifica, almeno a campione, sulle Amministrazioni locali, suddivise per categoria dimensionale, per

accertare l'effettiva loro capacità finanziaria per far fronte agli oneri contrattuali. Tale richiesta, originava dal principio secondo il quale la Regione, nel suo ruolo di garante del Sistema integrato, non può prescindere dalla conoscenza degli effetti a regime della preintesa contrattuale su tutte le Amministrazioni del Comparto unico.

La Regione, nel riscontrare la predetta richiesta istruttoria, ha rappresentato come il procedimento della contrattazione collettiva di Comparto prevede una partecipazione attiva delle parti datoriali, costituite non solo dalla Regione, ma anche dagli altri Enti, rappresentati dal CAL, dall'ANCI e dall'UNCEM. In particolare, la Regione ha provveduto a precisare come il capo IV della Legge Regionale 9 dicembre 2016, n. 18, ponga rilievo a tre momenti di espressione del consenso da parte dei tre organismi precitati: in fase di approvazione delle direttive, in fase di previsione della spesa ed in fase di autorizzazione della stipula. La Regione ha, inoltre, rimarcato di provvedere all'invio alle Amministrazione del Comparto unico (oltre che alle quattro sedi provinciali dell'Ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili e all'A.N.C.R.E.L.) di apposite note con le quali viene comunicata l'adozione degli atti programmatori della spesa, mettendo a disposizione strumenti informatici di supporto al rispetto del principio contabile di cui al paragrafo 5.2, lett. a), Allegato 4/2 al D. Lgs. n. 118 del 2011, relativamente agli accantonamenti annuali ai fini dei rinnovi contrattuali. La Regione, pertanto, ha provveduto a esprimere come alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo regionale di Comparto si pervenga con la partecipazione attiva delle altre parti datoriali, diverse dalla Regione, le cui intese e pareri, espressi dagli organismi rappresentativi delle stesse, sottendono la compatibilità della spesa con le disponibilità finanziarie e con il rispetto delle soglie di spesa del personale previste dalle norme di coordinamento della finanza pubblica.

Con riguardo alla specifica richiesta istruttoria avanzata dalla Sezione, la Regione ha, infine, comunicato che "*sono stati interpellati alcuni enti del comparto unico, diversificati per caratteristiche dimensionali, i quali hanno tutti attestato di avere la capacità finanziaria per far fonte agli oneri a regime*".

In ordine a tale specifico riscontro fornito dalla Regione, deve evidenziarsi come nella sinteticità e indeterminatezza della sua formulazione, non dandosi indicazione alcuna delle Amministrazioni interpellate, non si apprezzano elementi che consentano una congrua valutazione, neppure statistica del campione considerato. Dal quadro emerge,

quindi, come gli elementi per attestare la compatibilità finanziaria degli oneri contrattuali retributivi e non facoltativi, sempre che non siano coperti da specifica contribuzione regionale[5], sia stata assunta come data dalla Regione sulla scorta del presupposto rispetto del principio contabile di cui al paragrafo 5.2, lett. a), Allegato 4/2 al D. Lgs. n. 118 del 2011, oltre che dai pareri resi dal CAL, dall'ANCI e dall'UNCEM nell'ambito del procedimento che ha portato all'autorizzazione della sottoscrizione della preintesa.

Pur non ponendo in dubbio il doveroso rispetto del principio contabile di cui al paragrafo 5.2, lett. a), Allegato 4/2 al D. Lgs. n. 118 del 2011, richiamato infatti anche nelle premesse al presente referto, non può non rilevarsi come, anche concettualmente, non vi sia sovrapposizione tra l'assunzione del rispetto di una regola contabile e l'effettiva capacità finanziaria per farvi fronte, soprattutto ove la dinamica incrementale dell'onere che ne è posto alla base risulta eteronoma rispetto alle scelte della singola Amministrazione. Al riguardo, inoltre, non può ritenersi che la partecipazione procedimentale all'iter della definizione contrattuale da parte di soggetti esponenziali, ma ad adesione non obbligatoria, quali l'ANCI e l'UNCEM sia, benché utile e proficua alla maggiore emersione degli interessi, sostitutiva del ruolo di controllo della Regione quale garante del sistema integrato. Analoga considerazione, pur tenendo in debita e rilevante considerazione la natura istituzionale del CAL, può essere estesa al parere reso da detto organismo. Infatti, seppur rappresentativo del complesso delle autonomie locali, appare ultroneo l'attribuirgli l'onere e la responsabilità, peraltro normativamente non prevista, di verificare, previamente all'espressione del parere sulla preintesa, la concreta sostenibilità finanziaria degli oneri da questa conseguenti in capo a tutti gli Enti locali della Regione. A conferma di ciò, infatti, basti evidenziare come alcun riferimento a tale verifica o, comunque, alla capacità delle Amministrazioni locali di adeguatamente far fronte agli oneri contrattuali, sia indicata nell'Estratto n. 35/2026 del processo verbale della riunione n. 10 del 14 luglio 2026 del Consiglio delle Autonomie Locali con il quale è stata espressa l'intesa sulla presente preintesa contrattuale.

Dal quadro rappresentato consegue che non risulta possibile assumere con certezza la sussistenza della compatibilità finanziaria degli oneri aventi natura retributiva e non

[5] Da tale necessità di verifica della concreta della copertura finanziaria, come già rilevato, devono essere infatti esclusi gli oneri conseguenti al salario accessorio e al welfare non facoltativo in quanto finanziati dalla Regione. Devono essere, inoltre, escluse quelle componenti facoltative rimesse alla discrezionalità delle singole Amministrazioni coerentemente con la propria capacità di bilancio e nel rispetto dei limiti della sostenibilità della spesa di personale.

facoltativa, escluso l'incremento della retribuzione aggiuntiva, conseguenti alla preintesa contrattuale in capo agli Enti del Comparto unico diversi dalla Regione.
A tale conclusione deve peraltro aggiungersi che la sottoscrizione della presente preintesa contrattuale comporterebbe un ulteriore onere annuo in capo alle Amministrazioni del Comparto unico diverse dalla Regione stimato in € 1.231.635,95. Tale onere conseguirebbe come effetto automatico del contratto in conseguenza dell'aumento del buono pasto sino a € 10,00, per tutte le Amministrazioni del Comparto unico, previsto dall'art. 18 della L.R. n. 3 del 2026, ed ancorato dalla Legge stessa a questo contatto collettivo. Questo costituisce un pacifico onere indiretto del contratto collettivo, in assenza del quale, infatti, non si potrebbe determinare. Preso in considerazione sotto il profilo della compatibilità finanziaria, infatti, deve rilevarsi come l'incidenza dell'aumento di spesa per la fornitura dei buoni pasto non può che incidere sulle Amministrazioni con un aggravamento degli oneri da queste sopportati in conseguenza dell'eventuale entrata in vigore della preintesa contrattuale oggetto della presente certificazione.

La compatibilità economica:
In ordine alla compatibilità economica, si deve in primo luogo richiamare il parametro di riferimento degli incrementi a regime, individuati (DGR n. 1094 del 19.07.2024 e DGR n. 1467 del 24.10.2025), rispetto al monte salari 2021, nel 7,50% per le voci fisse e variabili della retribuzione, nel 0,20% per la Regione e nel 1% per gli Enti del Comparto diversi dalla Regione per le progressioni verticali in deroga e nel 2% per il welfare non facoltativo. Datti parametri trovano, come riportato nelle premesse, anche un adeguato riscontro a livello di Legge Regionale, risultando conformi alla medesima.
In relazione agli oneri sopra indicati, comunque, appare necessario evidenziare come gli stessi siano conseguenza diretta delle previsioni contrattuali e non un automatismo connesso alla Legge Regionale che ha, invece, solo provveduto, a carico della Regione, e con riguardo ad alcune componenti come l'incremento del salario accessorio e del welfare non facoltativo, in modo puntuale e specifico rispetto al fine, a determinare e stanziare le relative risorse finanziarie. Al riguardo, infatti, giova nuovamente rimarcare la divergenza strutturale sussistente tra l'assunzione che la determinazione dell'onere contrattuale origini dalla sottoscrizione dell'accordo contrattuale rispetto alla mera dinamica della

provvista finanziaria che, mediante Legge, individua o mette a disposizione le risorse per farvi fronte.

Sull'origine contrattuale degli oneri della preintesa in esame, ma anche della natura finanziaria della normativa regionale posta a base delle delibere di Giunta Regionale che hanno formalizzato le direttive per la Delegazione trattante di parte pubblica, appare utile porre in risalto che:

- la natura di onere contrattuale risulta pacifica rispetto all'incremento del salario aggiuntivo per il personale degli Enti locali. La relativa disciplina contenuta nell'art. 42 della preintesa contrattuale rimanda, per i relativi importi incrementali, ad apposite tabelle (F1 e F2) dell'accordo negoziale medesimo. Le previsioni della L.R. n. 19 del 2025, art. 9, commi da 70 a 72, pur prevedendone la finalizzazione, dispongono solo le risorse finanziarie a carico dell'Amministrazione regionale per far fronte all'onere contrattuale conseguente. In assenza del contratto collettivo, infatti, alcuna portata attuativa e alcun sorgere di posizioni soggettive conseguirebbe dalle sole previsioni legislative;
- per quanto riguarda le progressioni verticali in deroga, le disposizioni dell'articolo 11, commi 29 e ss., della L.R. n. 7 del 2024, che ne prevede i limiti e le risorse per l'Amministrazione regionale, rimanda la possibilità della definizione della disciplina al Contratto collettivo. In coerenza con le previsioni normative e con le direttive giuntali, la bozza contrattuale, nell'introdurre la relativa disciplina anche con riguardo ai relativi presupposti, ne individua gli oneri pari al 0,20% del monte salari 2021 per la Regione e del 1% del monte salari 2021 per le Amministrazioni del Comparto diverse dalla Regione. Ne deriva, pertanto, che la possibilità di procedere alle progressioni verticali in deroga in seguito al nuovo inquadramento posto dalla bozza contrattuale consegue direttamente dalla preintesa stessa, in assenza della quale la previsione dell'articolo 11, commi 29 e ss., della L.R. n. 7 del 2024 non potrebbe avere applicazione;
- per quanto riguarda il welfare non facoltativo il discorso risulta analogo a quanto sopra rilevato in ordine alle progressioni verticali in deroga. L'art. 12 della L.R. n. 16 del 2023, così come il comma 253, dell'art. 9, della L.R. n. 12 del 2025, hanno provveduto al relativo stanziamento delle risorse a carico della Regione, ma la disciplina che ne definisce i presupposti e gli oneri è contenuta nel Titolo VI della bozza contrattuale.

Quanto sopra, pertanto, al fine di solo precisare come siano da considerare quali oneri contrattuali, seppur con le precisazioni che seguiranno rispetto alla diversa natura che gli

stessi possono avere, in termini di carattere retributivo o non retributivo e facoltativo o non facoltativo, non solo quelli conseguenti all'aumento del tabellare, delle risorse del fondo incentivante e delle indennità, ma anche quelli che, pur avendo un ancoramento in sede di Legge Regionale che ne dispone la quantificazione, lo stanziamento e la specifica destinazione, siano comunque diretta conseguenza del contratto collettivo.

Posto un tanto, deve comunque precisarsi che al fine della verifica della compatibilità economica, mediante rapporto con il monte salari 2021, sono stati presi in considerazione gli oneri contrattuali a regime di natura retributiva. Rispetto a questi, inoltre, è stata operata l'adeguata distinzione tra quelli che hanno natura potenziale, in quanto originano da istituti la cui applicazione è rimessa alla facoltà di ciascun ente, rispetto quelli la cui natura si qualifica come non facoltativa.

Gli oneri contrattuali a regime di natura retributiva e di applicazione non facoltativa ammontano per l'intero comparto a € 33.269.071,75, di cui € 30.399.308,20 per tabellare e salario aggiuntivo e € 2.869.763,55 per salario accessorio ed altri istituti. Gli oneri del tabellare e salario aggiuntivo sono comprensivi di quelli dell'incremento del salario aggiuntivo per il personale degli Enti locali previsti come ulteriore tappa del compimento del processo di perequazione dei trattamenti retributivi tra gli Enti del Comparto unico pari a € 4.078.296,00 (1,05% del monte salari 2021). L'ammontare del salario accessorio ed altri istituti è rappresentato in buona parte dall'onere relativo alla costituzione e disciplina del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, pari a € 1.536.246,75, interamente relativo alla componente stabile.

Rispetto al monte salari 2021, gli oneri contrattuali di natura retributiva e di applicazione non facoltativa registrano un aumento a regime pari a +8,59% (+7,10% per la Regione e +9,21% per gli Enti locali e gli altri Enti). Questo tasso di incremento si compone di +7,85% per tabellare e salario aggiuntivo (+6,31% per la Regione e +8,49% per gli enti locali e gli altri Enti) e di +0,74% per salario accessorio ed altri istituti (+0,80% per la Regione e +0,72% per gli enti locali e gli altri enti). Con riguardo alle componenti del salario accessorio ed altri istituti, il +0,40% inerisce alla disciplina per costituzione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa e riguarda, come evidenziato, interamente l'incremento della parte stabile destinata al finanziamento delle progressioni orizzontali.

Considerate le risultanze economiche sopra indicate relative alla componente retributiva di natura non facoltativa, giova evidenziare come la metodologia di analisi della compatibilità economica, tenendo adeguatamente conto della specialità della Regione, deve consentire il permanere dell'unitarietà del quadro macroeconomico nazionale, in coerenza al principio secondo il quale l'autonomia è sempre finalizzata alla conservazione dell'unità della Repubblica, nella diversità e particolarità del territorio che la compone. Al riguardo, la Sezione non trascura l'indirizzo espresso dalle altre Sezioni di controllo che operano nell'ambito delle Regioni a statuto speciale[6] a tenore del quale "*nella certificazione dei contratti collettivi del comparto regionale non si potrebbe dare applicazione ai medesimi parametri che, secondo consolidate pronunce della Corte dei conti in sede di contrattazione nazionale, sono alla base della verifica della rispondenza tra la dinamica delle retribuzioni del personale pubblico e le grandezze macroeconomiche di riferimento nei documenti (statali) di programmazione economico-finanziaria e negli accordi sulla politica dei redditi, giacché nella fattispecie è più adeguato il riferimento agli strumenti di programmazione economico-finanziaria adottati dalla Regione*". La predetta linea interpretativa e di controllo, però, non può costituire la base perché si determini in sede di certificazione un appiattimento della valutazione della compatibilità economica sulla verifica della compatibilità finanziaria, ossia una mera analisi computazionale della disponibilità programmatoria delle risorse per far fonte agli oneri. Questa Sezione, anche con la recente deliberazione n. FVG/34/2026/CCR, resa in sede di certificazione del CCRL di Comparto dirigenti 2019-2021, ha avuto modo, infatti, di rilevare come una logica incrementale della retribuzione tabellare regionale, che peraltro parte da livelli maggiori rispetto a quelli nazionali, non può essere fondata sulla sola disponibilità delle risorse per farvi fronte.

La base tabellare regionale di partenza della singola tornata contrattuale, maggiore di quella nazionale, assunta come coefficiente anche per analoghi aumenti percentuali, costituisce il presupposto per la creazione di un circuito incrementale che, disgiunto da un adeguato supporto motivazionale collegato ad una qualità della 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 di proporzionalità. Nel caso di specie, l'aumento contrattuale di natura retributiva risulta ampiamente maggiore rispetto a quanto riconosciuto a livello

[6] Cfr. Regione Sardegna n. SRCSAR/134/2025/CCR e Regione Sicilia n. 3/2006/SSRR/CONTR.

nazionale con il CCNL funzioni locali triennio 2022 – 2024 che ha disposto un incremento a regime del 5,78%, di cui 5,56% per retribuzione tabellare. L'aumento retributivo regionale previsto nella bozza di accordo, pertanto, determina un rilevante aumento della forbice retributiva che, nella omogeneità sostanziale dei ruoli e delle mansioni, comporta un diretto effetto di spirale accrescitiva della base tabellare.

Dall'analisi sulla compatibilità economica, compiuta dalla Regione in sede di relazione tecnico finanziaria allegata alla delibera di Giunta Regionale di autorizzazione alla sottoscrizione, emerge, inoltre, che "*in base annua, l'aumento dei prezzi al consumo nel periodo 2022-2024 secondo l'indice NIC, pari al 15,38% in Italia, trova riscontro nel 15,40% in regione Friuli Venezia Giulia; i valori sono pertanto comparabili a quelli locali*." Posta quindi sostanziale coincidenza dell'incidenza inflattiva regionale rispetto a quella nazionale, giova invece evidenziare come la politica retributiva del pubblico impiego, pur connessa all'autonomia regionale, non può essere disgiunta dagli effetti che può ragionevolmente comportare sotto il profilo anche monetario, con la relativa incidenza sull'inflazione in termini di aumento della propensione al consumo.

La Sezione, nell'ambito delle precedenti certificazioni dei Contratti collettivi di Comparto, in ordine al rischio di una spirale retributiva correlata ad una base di partenza più elevata, aveva evidenziato che "*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*". In tal senso, pertanto, era rivolto l'invito a destinare risorse per la valorizzazione della componente correlata al merito, essendo quest'ultima avvinta in modo diretto alla produttività in termini di valore pubblico realizzato, anche funzionalmente legato alla particolarità e specificità regionale.

Il differenziale retributivo regionale rispetto a quello nazionale, così come il maggior aumento tabellare, anche correlato all'effetto incrementale, tale da non limitare l'incidenza accrescitiva al solo valore nominale in rapporto alla dinamica inflattiva del periodo, ma capace di condurre ad esiti reali nel rapporto e confronto tra i diversi comparti, per essere razionalmente sostenibile non può prescindere da una valutazione degli effetti della

contrattazione in termini di recupero o aumento della produttività del settore pubblico. Relativamente alla preintesa contrattuale in esame, rispetto alla destinazione delle risorse, aventi natura retributiva e di applicazione non facoltativa, deve osservarsi come la componente accessoria finalizzata al merito risulti recessiva, risultando prevalente, se non del tutto assorbente, la componente di incremento tabellare. Relativamente al "*fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del comparto*" la disciplina contrattuale mantiene la destinazione delle risorse stabili al finanziamento delle progressioni orizzontali e quella delle risorse variabili ad incentivare la produttività del personale, prevedendo, solo in via residuale e per l'eccedenza rispetto allo scopo primario, la finalità delle risorse stabili all'incremento delle risorse variabili. La preintesa contrattuale, al riguardo, provvede all'incremento delle risorse del fondo (+0,40% rispetto al monte salari 2021) solamente per la parte stabile, riducendo l'importo pro capite delle risorse variabili, che passa da € 720,00 del precedente CCRL a € 684,00, determinando un consolidamento, e pertanto una invarianza, del totale dell'onere riferito a tale voce in rapporto all'incremento numerico del personale verificatosi. Come l'analisi matematica degli oneri dinnanzi illustrata aveva già posto in evidenza, quindi, gli incrementi conseguenti alla preintesa contrattuale non hanno operato, se non limitatamente rispetto alle indennità che, comunque, mantengono la loro natura accessoria correlata alla produttività per la compensazione dello svolgimento effettivo di particolari attività o mansioni, a favore dell'incremento della resa e dell'efficienza della prestazione e, pertanto, di una maggiore costruzione di valore pubblico.

Sempre sotto il profilo degli incrementi di spesa aventi natura retributiva, inoltre, deve porsi in evidenza come, oltre alle voci non facoltative, la preintesa contrattuale preveda oneri contrattuali di natura retributiva e di applicazione facoltativa, che assumendo la caratteristica di ragionevole potenzialità, invece, ammontano complessivamente a € 3.768.659,85, pari a +0,97% del monte salari 2021 (+0,21% per la Regione e +1,29% per gli Enti locali e gli altri Enti del comparto diversi dalla Regione).

Il carattere facoltativo non esenta dal considerare tali previsioni contrattuali come oneri del medesimo contratto. A tal riguardo, oltre all'osservazione che il carattere potenziale non ne esclude l'attualità e concretezza, deve rilevarsi come tali oneri trarrebbero origine dalla preintesa contrattuale, seppur con quantificazione nel solo importo ipotizzabile secondo i criteri a tal fine ritenuti opportuni, rimettendo la scelta, foriera della

determinazione puntuale dell'onere effettivo, alla valutazione amministrativa di opportunità della singola Amministrazione. Nell'assenza, peraltro, di una successiva fase o livello di contrattazione, tali oneri, se non considerati come originati, ancorché indirettamente, dal contratto collettivo, sfuggirebbero ad ogni controllo e sindacato finalizzato alla tutela dell'equilibrio di bilancio e della sostenibilità della spesa. Infatti, al riguardo, deve tenersi adeguatamente conto dello specifico contesto del Comparto unico regionale la cui base contrattuale ha previsto l'imputazione extra fondo, pertanto a bilancio dei singoli Enti, di tutte le componenti accessorie non finalizzate al finanziamento delle progressioni orizzontali e della produttività correlata al merito, così liberandole da una specifica previsione che ne limiti la portata mediante un ancoramento ad un tetto massimo rappresentato dal fondo medesimo.

In ordine a tale ultima tipologia di oneri di natura retributiva conseguenti a scelte facoltative delle Amministrazioni, deve porsi particolare rilievo alle seguenti previsioni contrattuali:

- l'articolo 8 prevede la possibilità per le Amministrazioni del Comparto, a seguito del nuovo inquadramento del personale, di realizzare progressioni verticali in deroga nel limite del 0,20% del monte salari 2021 per l'Amministrazione regionale e dell'1% del monte salari 2021 per gli altri Enti del Comparto. L'onere potenziale per il complesso delle Amministrazioni del Comparto risulta pari a € 2.958.649,85 (+0,76% del monte salari 2021). L'incidenza di tale previsione, che grava direttamente a bilancio delle Amministrazioni, inoltre, non rimette la relativa scelta ad una ulteriore fase o livello negoziale.
- l'art. 45 introduce la possibilità per le Amministrazioni del Comparto di elevare la retribuzione di posizione per le posizioni organizzative, con conseguenze anche in termini di aumento della retribuzione di risultato che la pone quale base di calcolo, da € 16.000,00 a € 18.000,00. L'incidenza di tale previsione, che grava direttamente a bilancio delle Amministrazioni, non rimette la relativa scelta ad una ulteriore fase o livello negoziale.
- l'art. 46 introduce poi la possibilità per le Amministrazioni del Comparto di elevare la predetta retribuzione di posizione, con conseguenze anche in termini di aumento della retribuzione di risultato che la pone quale base di calcolo, del 30% per quel personale che svolge la propria attività a favore di gestioni associate o condivise del servizio. L'incidenza di tale previsione, che grava direttamente a bilancio delle Amministrazioni, non rimette la relativa scelta ad una ulteriore fase o livello negoziale.

Da quanto sopra, quindi, consegue che, quantificati gli oneri contrattuali di natura retributiva e non facoltativa come pari a € 33.269.071,75 (8,59% del monte salari 2021) e gli oneri contrattuali di natura retributiva e di applicazione facoltativa come pari a € 3.768.659,85 (0,97% del monte salari 2021), gli oneri contrattuali di natura retributiva complessivi ammonterebbero a € 37.037.731,60 (9,56% del monte salari 2021).

Gli elementi sopra indicati che conducono ad una certificazione negativa della preintesa contrattuale devono essere affiancati, in termini complessivi e di insieme, anche agli ulteriori oneri contrattuali seppur conseguenti a previsioni aventi natura non retributiva.

In ordine al welfare, giova rimarcare, che la Regione non aveva provveduto in sede di autorizzazione alla sottoscrizione a considerarne gli effetti in termini di onere contrattuale, sulla scorta della loro natura non retributiva, ma assistenziale e sociale e, ciò, è stato oggetto di specifica richiesta istruttoria. Sul punto, non ponendosi dubbio alla natura testé menzionata, giova però adeguatamente inquadrare l'istituto sulla base degli indirizzi che si sono andati formando nell'ambito nazionale. La Sezione delle Autonomie con la Deliberazione n. 17/SEZAUT/2024/QMIG ha statuito che "*le risorse destinate alla contrattazione decentrata finalizzate a misure di welfare integrativo di cui all'art. 82 del CCNL, stante la loro natura assistenziale e previdenziale, non sono da assoggettarsi al limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 ma sono soggette, esclusivamente, alla disciplina e ai limiti specifici, anche finanziari, previsti dall' art. 82 del contratto nazionale di lavoro Funzioni Locali.*"

A ciò si aggiunga che, come indicato dalla Sezione del controllo della Lombardia con la deliberazione n. 178/2024/PAR, "*non è consentito, in assenza di una base normativa espressa, l'utilizzo di risorse per finalità di welfare integrativo in violazione dei limiti posti dall'art. 82, comma 2, del CCNL giustificati da una generica ed estemporanea disponibilità di bilancio, ma tali da determinare un imprevedibile incremento della dinamica della spesa*". Il Contratto nazionale funzionali locali (ora art. 45 del CCNL del 23.02.2026 che ha sostituito l'art. 82 del CCNL del 16.11.2022) prevede la possibilità di destinazione di risorse a welfare da parte delle Amministrazioni con imputazione delle stesse a fondo e, pertanto, nei limiti dello stesso, secondo le previsioni del CCNL che ne regola la relativa alimentazione. La facoltà di superamento del limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, connaturata alla natura non retributiva del welfare, pertanto, trova il proprio limite nel fondo previsto dal CCNL così impedendo un imprevedibile ed indeterminato accrescimento della spesa.

La natura previdenziale o assistenziale delle risorse destinate al welfare non ne escludono, comunque, la loro incidenza quali spese per il personale. Al riguardo, infatti, come anche affermato dalla Sezione delle Autonomie con la deliberazione n. 22/SEZAUT/2015/QMIG, la spesa per interventi di questa natura, pur estranea ai limiti previsti dall'art 23, comma 2, d.lgs. n. 75 del 2017 per il salario accessorio, e, quindi, esclusa dal calcolo del trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, soggiace comunque ai vincoli di contenimento della spesa del personale ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Il richiamo al quadro nazionale sopra effettuato, calato nel contesto concreto del Friuli Venezia Giulia, all'interno del quale i vincoli in materia di finanza pubblica sono definiti dagli accordi Stato – Regione, recepiti con specifiche norme di attuazione statutaria, e nel quale, quindi, non operano i limiti previsti dall'art 23, comma 2, d.lgs. n. 75 del 2017 o dell'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, appaiono comunque essenziali. Infatti, emerge come a livello nazionale le risorse per il welfare gravino a fondo e siano soggette al solo limite della spesa del personale. L'impianto reso dalla bozza contrattuale, invece, fa gravare le risorse destinate al welfare al di fuori del fondo, quindi a bilancio delle singole Amministrazioni. La relativa spesa, benché non avente natura retributiva, per la evidente ragione che non risulta neppure collegata in termini sinallagmatici alla prestazione lavorativa resa, ma solo legata in termini temporali al rapporto lavorativo, non ne esclude la rilevanza in termini di spesa di personale, quindi ai sensi dell'art. 22, della L.R. n. 18 del 2015.

La Regione, in sede istruttoria, ha evidenziato che, con riguardo agli Enti locali, l'intenzione sarà quella di escludere la componente di spesa welfare finanziata dall'Amministrazione regionale dal calcolo della spesa di personale ai fini della verifica della relativa sostenibilità secondo le classi dimensionali indicate dalla Giunta Regionale. Al riguardo, la Sezione non può non rilevare come la certificazione degli oneri contrattuali debba avvenire a quadro normativo vigente e che, comunque, l'eventuale futura esclusione di tale componente al fine del computo nel valore soglia degli Enti locali non può anche comportare l'assoluta sua neutralizzazione in termini di spesa del personale per il complesso del Sistema integrato.

Gli oneri relativi al welfare non facoltativo, conseguenti all'applicazione della preintesa contrattuale, la quale provvede a quantificarne le risorse in € 800,00 a dipendente,

ammontano a regime a € 11.016.800,00 di cui € 3.200.000,00 per la Regione e € 7.816.800,00 per le altre Amministrazioni del Comparto unico. In termini puramente rappresentativi, data la loro natura non retributiva, tali oneri diretti contrattuali posti in rapporto alla massa salariale del 2021 sono pari complessivamente al 2,84%.

L'attribuzione della natura non retributiva alla spesa per il welfare, che come rilevato non ne esclude la pacifica rilevanza in termine di onere per l'Amministrazione e la sua qualificazione quale spesa di personale, in quanto strettamente derivata sotto il profilo del rapporto di lavoro dall'assenza della funzione compensativa della prestazione e dal punto di vista fiscale da una posizione di favore, non può costituire un espediente per escluderne gli effetti economici incrementali conseguenti, che si affiancano a quelli connessi agli aumenti retributivi della preintesa contrattuale. Pertanto, le conclusioni sopra operate sugli incrementi retributivi rispetto al quadro nazionale nel quale è inserita la Regione, non possono non tenere conto anche della componente del welfare, sia sotto il profilo dell'onere che comporta per la finanza pubblica, sia per l'impatto monetario a sistema che ne consegue.

Con riferimento al welfare, infine, è da porre in risalto che la preintesa contrattuale all'art. 58, comma 5, prevede la possibilità per gli Enti del Comparto unico di finanziare forme integrative di welfare con proprie risorse di bilancio. La previsione contrattuale in argomento non pone un limite a tale possibilità di integrazione facoltativa che, pertanto, deve rinvenirsi nella sola capacità dell'Amministrazione di farvi fronte e nel limite della sostenibilità della spesa di personale. Tale disposizione, pertanto, allocando nei termini predetti la spesa, seppur facoltativa e di natura non retributiva, al di fuori del fondo, può determinare un non ammissibile ed incontrollato accrescimento della spesa pubblica di personale.

L'onere contrattuale per il welfare facoltativo è stato quantificato dalla Regione a seguito di specifica richiesta istruttoria della Sezione individuando quale criterio il limite massimo previsto per l'esenzione dalla imposizione fiscale. Detta valutazione ha condotto a quantificare l'onere potenziale in ulteriori € 1.954.200,00 che, quindi, si aggiungono, anche ai fini delle relative considerazioni, a tutti quelli in precedenza illustrati.

Residua da evidenziare, con riguardo agli effetti che la sottoscrizione del contratto determina in termini di oneri, che l'art. 18, della L.R. 3 del 2026 ha previsto che gli Enti del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale riconoscano ai propri dipendenti,

anche di qualifica dirigenziale, quale modalità sostitutiva di erogazione del servizio di mensa, un buono pasto del valore nominale di € 10 a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo regionale di lavoro, del personale non dirigente del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale, relativo alla tornata contrattuale 2022-2024. Gli oneri per il buono pasto di natura non retributiva, bensì assistenziale e sociale, che conseguirebbero all'aumento dell'importo del buono pasto da € 7 a € 10 in conseguenza della sottoscrizione del CCRL risultano pari complessivamente a € 2.362.635,95, di cui € 1.131.000,00 per la Regione e € 1.231.635,95 per gli Enti locali e gli altri Enti diversi dalla Regione. Anche con riguardo a tali oneri, pacifica è la loro sussunzione, a dispetto della natura non retributiva, nell'ambito della spesa di personale.

La particolare modalità di previsione dell'onere, mediante statuizione dell'importo del buono pasto in legge regionale con decorrenza dell'incremento dalla sottoscrizione del contratto collettivo, non esclude che questo consegua, in termini di effetto, dal contratto medesimo e, pertanto, sia da riconoscere quale contrattuale. Al riguardo, il D. L. n. 95 del 2012, convertito con modificazioni in L. n. 135 del 2012, all'art. 5, comma 7, quale previsione tutt'ora vigente, ha previsto che "*A decorrere dal 1° ottobre 2012 il valore dei buoni pasto attribuiti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché le autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob) non può superare il valore nominale di 7,00 euro. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dal 1 ottobre 2012*."

La Corte costituzionale con la Sentenza n. 225 del 2013, a fronte di un ricorso in via principale della Regione a Statuto speciale Sardegna, ha statuito che "*La norma censurata*, - art. 5, comma 7, del D. L. 95 del 2012 - *che fissa un limite all'importo che le pubbliche amministrazioni, ivi comprese le Regioni a statuto speciale, possono attribuire ai predetti buoni pasto, disciplina, dunque, una componente del trattamento retributivo previsto dal contratto di lavoro, in regime di contrattualizzazione del rapporto di pubblico impiego, ed è, pertanto, riconducibile – come questa Corte ha già avuto modo di affermare in relazione a una norma regionale (sentenza n. 77 del 2011) - alla competenza esclusiva statale in materia di ordinamento civile*". La riconduzione della quantificazione del buono pasto per il personale

contrattualizzato alla materia dell'ordinamento civile, quindi escludendo la portata della previsione dell'art. 5, comma 7, del D.L. 95 del 2012, in termini di norma di coordinamento della finanza pubblica, determinerebbe che la Regione Friuli Venezia Giulia, pur nel quadro della propria specialità statutaria e del suo particolare concorso alla finanza pubblica previsto in sede di accordi Stato – Regione, poi recepiti in norma di attuazione statutaria, avrebbe, mediante la previsione dell'art. 18 della L.R. n. 3 del 2026, travalicato il limite della sua competenza legislativa. In questa sede, il peso di tale osservazione è rappresentato dagli effetti sulla finanza pubblica e, pertanto, in lettura combinata con l'art. 97 della Costituzione che impone l'equilibrio di bilancio e la sostenibilità della spesa.

Le considerazioni espresse in ordine agli aumenti retributivi della preintesa contrattuale, che hanno già condotto a concludere per l'impossibilità di procedere ad una sua certificazione positiva, comportano comunque l'irrilevanza della questione della compatibilità costituzionale della previsione dell'art. 18 della L.R. n. 3 del 2026. Infatti, deve osservarsi come il giudizio di certificazione negativa influisca sulla possibilità di sottoscrizione del contratto collettivo e, pertanto, sull'attribuzione di efficacia dell'aumento del buono pasto normativamente disposto dal Legislatore regionale. In altri termini, solo ove la Sezione avesse propeso per un giudizio positivo sulla certificazione del CCRL di Comparto personale non dirigente triennio 2022-2024, la questione della tenuta costituzionale dell'art. 18 della L.R. n. 3 del 2026 sarebbe divenuta rilevante.

Infine, nel richiamare in parte quanto già rilevato nella parte relativa all'analisi della compatibilità finanziaria, la Sezione in sede istruttoria ha chiesto alla Regione se avesse provveduto a verificare che, a regime, gli aumenti contrattuali non determinassero per le Amministrazioni del Comparto diverse dalla Regione un automatico sforamento dei limiti, oppure un eccessivo irrigidimento di bilancio, rispetto alla sostenibilità della spesa del personale. I riscontri della Regione al riguardo, già riportati sopra, hanno escluso che tale puntuale analisi sia stata condotta, nonostante che l'art. 22-bis della L.R. n. 18 del 2025 ponga la possibilità anche di monitoraggi infrannuali al riguardo. Sul punto, pertanto, non risulta essere attestata la sostenibilità della rilevante spesa da parte degli Enti diversi dalla Regione per gli oneri conseguenti al contratto con i relativi riflessi in tema di equilibro

bilancio che "*consiste nella continua ricerca di un armonico e simmetrico bilanciamento tra risorse disponibili e spese necessarie per il perseguimento delle finalità pubbliche*"[7].

Sulla base di quanto sopra rappresentato non può, quindi, essere formulata una valutazione positiva sulla sussistenza della compatibilità economica della preintesa contrattuale.

[7] Corte costituzionale n. 250 del 2013.