

CORTE DEI CONTI

SEZIONE DI CONTROLLO PER LA REGIONE SICILIANA

RAPPORTO DI CERTIFICAZIONE

Ipotesi di Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del comparto non dirigenziale della Regione e degli Enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, per il triennio normativo ed economico 2016 - 2018, sottoscritto in data 28 gennaio 2019 dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale della Regione siciliana e dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

1. *Premessa: le competenze della Corte dei conti, in materia di controllo sulla certificazione dei costi derivanti dalla contrattazione collettiva.*

1.1 In via preliminare, occorre soffermarsi sui profili concernenti la competenza di questa Sezione di controllo, in materia di certificazione dell'attendibilità della quantificazione dei costi contrattuali e della compatibilità finanziaria ed economica rispetto agli strumenti di programmazione e bilancio, ai sensi del comma 7 dell'art. 27 della legge regionale n. 10 del 15 maggio 2000.

Il 28 febbraio 2005, con la deliberazione n. 2/2005/SSRR/CONTR., le Sezioni riunite per la Regione siciliana in sede di controllo ⁽¹⁾ avevano dichiarato la propria competenza in materia di certificazione dei contratti collettivi del personale dipendente dell'amministrazione regionale siciliana, in analogia al quadro delle competenze delineato, per le Sezioni riunite centrali in sede di controllo, dal Regolamento per l'organizzazione delle funzioni di controllo della Corte dei conti, approvato con la deliberazione n. 14 del 16 giugno 2000.

La conclusione è stata oggetto di rimediazione con la recente ordinanza n. 2/2019/SSRR/INPR, depositata in data 8 marzo 2019, con la quale sono state declinate tutte le competenze attinenti alle materie del controllo, a causa dei diversi criteri di composizione del

¹ Le Sezioni riunite per la Regione siciliana in sede di controllo sono disciplinate dall'art. 6 del decreto legislativo 6 maggio 1948, n. 655, rubricato "Istituzione di Sezioni della Corte dei conti per la Regione siciliana".

Collegio per l'anno 2019, dettati dall'ordinanza del Presidente della Corte dei conti n. 27 del 13 dicembre 2018.

E' stato previsto, infatti, che le Sezioni riunite debbano avere una composizione "mista", ovverosia che debbano essere costituite sia dai magistrati dell'area controllo che da quelli dell'area giurisdizione, per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 3 dell'art. 6 del D. Lgs. n. 655 del 1948, come modificato dal successivo D. Lgs. n. 200 del 1999, oramai limitate, a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 121 del 1966, al giudizio di parificazione del rendiconto generale della Regione. Di contro, non è stata più riprodotta la disposizione che prevedeva, in base ai criteri previgenti, che le Sezioni riunite "in sede di controllo" fossero composte dai soli magistrati assegnati alla funzione del controllo.

Poiché "l'individuazione di una identica composizione (mista)" ha creato un disallineamento con le Sezioni riunite centrali, per le quali si prevede "una distinzione per funzione (in sede giurisdizionale, di controllo, consultiva e deliberante)", si è ritenuto di "individuare il criterio di collegamento con le disposizioni statali", in riferimento alla funzione da espletare.

In quest'ottica, le Sezioni riunite per la Regione siciliana hanno stabilito che "*con riferimento alla certificazione dei contratti collettivi del personale alle dipendenze della Regione siciliana*", "*la funzione che la Corte è chiamata a svolgere, ovvero di certificare l'attendibilità e la compatibilità dei costi previsti nei suddetti contratti con gli strumenti di programmazione e bilancio, attenga precipuamente alla materia del controllo e, pertanto, in assenza di specifica disposizione delle norme di attuazione che attribuisca alle Sezioni riunite tale competenza*", sia "*ascrivibile alle funzioni della Sezione del controllo per la Regione siciliana*".

1.2 La procedura di certificazione del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del comparto non dirigenziale della Regione siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, costituisce una fase terminale necessaria del procedimento di contrattazione collettiva, descritto dall'art. 47 del D. Lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 27 della legge regionale n. 10 del 2000.

Nello specifico, acquisito il parere favorevole dell'organo di governo politico ex art. 27, comma 6, della legge regionale n. 10 del 2000, l'ARAN Sicilia trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla Corte dei conti, ai fini della certificazione della loro attendibilità e della compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio.

Come più volte statuito dalle Sezioni riunite per la Regione siciliana in sede di controllo (delib. n. 2/2005/SSRR/CONTR), l'oggetto della certificazione postula:

- il riscontro dell'attendibilità della quantificazione dei costi, diretti e indiretti, derivanti dall'applicazione del contratto, sotto il profilo della verifica della razionalità e della congruità della metodologia utilizzata per le stime risultanti dalla relazione tecnica dell'ARAN;
- la valutazione di compatibilità finanziaria degli oneri, sotto il profilo della loro effettiva copertura e sostenibilità con le risorse allocate negli stanziamenti di bilancio;
- la valutazione di compatibilità economica degli incrementi retributivi rispetto agli obiettivi di finanza pubblica, desunti dagli strumenti di programmazione economico - finanziaria in materia di politica sui redditi da lavoro pubblico dipendente.

Con riguardo all'oggetto del controllo, è stato chiarito che “la certificazione dei contratti collettivi non è finalizzata a creare la certezza legale di dati finanziari contenuti in scritture contabili definitive, ma consiste in una valutazione dell'attendibilità della quantificazione degli oneri finanziari effettuata dall'ARAN”; ne consegue che “oggetto del giudizio della Corte è la verifica della razionalità della metodologia utilizzata per effettuare la stima *ex ante* delle spese contrattuali” (delib. n. 1/2006/SSRR-CONTR.).

In quella sede, è stato precisato, altresì, che la delibazione dei contratti collettivi “prescinde da ogni valutazione circa i profili di legittimità delle singole clausole negoziali e del procedimento negoziale nel suo complesso”, anche perché la brevità del termine non consentirebbe di procedere ad un esame adeguato dei singoli istituti negoziali.

Peraltro, non è escluso che la Corte dei conti possa anche sottoporre all'attenzione dell'Agenzia talune osservazioni sulla redazione dell'articolato normativo, come confermato anche dagli orientamenti delle Sezioni riunite centrali (Sezioni riunite in sede di controllo, deliberazioni n. 1/SSRRCO/CCN/18 e n. 6/SSRRCO/CCN/18), senza che ciò implichi l'indiretta conferma della correttezza delle clausole non sottoposte a censura.

2. *Considerazioni introduttive.*

L'ipotesi di CCRL del comparto in esame, sottoscritto in data 28 gennaio 2019 dall'Agenzia per la rappresentanza sindacale della Regione siciliana ⁽²⁾ e dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, costituisce il primo contratto del personale dipendente

² Da ora in avanti, ARAN Sicilia.

del settore pubblico regionale concluso dopo un lungo periodo di sospensione delle dinamiche negoziali, in ragione del susseguirsi di disposizioni normative finalizzate al contenimento della spesa per il personale ⁽³⁾.

In attuazione della disciplina nazionale, per i periodi economici contrattuali decorrenti dall'anno 2006, il comma 9 dell'art. 6 della legge regionale n. 26 del 9 maggio 2012, come novellato dal comma 24 dell'art. 49 della successiva legge regionale n. 9 del 7 maggio 2015, ha disposto il divieto di aumenti retributivi superiori all'indennità di vacanza contrattuale già riconosciuta, escludendo il futuro riconoscimento dei mancati incrementi pregressi con le successive contrattazioni.

Nell'ottica di un prudente bilanciamento tra la tutela delle libertà sindacali e l'esigenza di una razionale distribuzione delle risorse finanziarie, tuttavia, la Corte costituzionale, nel dichiarare la sopravvenuta illegittimità costituzionale del regime di sospensione della contrattazione collettiva, pur escludendo l'ulteriore blocco delle procedure negoziali, ha lasciato comunque impregiudicati, per il periodo oramai trascorso, gli effetti già prodottisi sul trattamento economico dei dipendenti pubblici (sentenza n. 178 del 23 luglio 2015).

Al fine di definire l'estensione del comparto di contrattazione interessato dall'ipotesi di accordo, pare opportuno rammentare che l'ambito di applicazione concerne la Regione siciliana e gli enti pubblici non economici sottoposti a vigilanza e/o controllo della Regione, di cui all'art. 1 della citata legge n. 1 del 2000.

La perimetrazione del comparto unico di contrattazione, come delineato dal comma 2 dell'art. 24 della stessa legge, non coincide, però, sotto il profilo dell'individuazione della platea dei destinatari, con l'oggetto del controllo della Corte dei conti.

Infatti, ai sensi del comma 7 del successivo art. 27, la certificazione è limitata alla "compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio *della Regione*", sicché vi rimangono estranee innanzitutto le Camere di Commercio, che gestiscono i rapporti di lavoro attraverso i propri bilanci e servendosi di risorse proprie.

In ordine agli altri Enti, occorre precisare che in sede di rinnovo dei contratti di lavoro, per sostenere i costi per gli emolumenti arretrati per il triennio 2016 – 2018, sono state disposte direttamente a carico del bilancio della Regione delle integrazioni ai trasferimenti, destinati a

³ Il primo intervento normativo del genere è ravvisabile nell'art. 9, comma 17, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, rubricato "*Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*", come convertito con la legge 30 luglio 2010, n. 122.

confluire nei bilanci di ciascun Ente, ai sensi del comma 2 dell'art. 28 della citata legge n. 10 ⁽⁴⁾; nel prenderne atto, si chiarisce che essi rimangono comunque estranei all'ambito della presente certificazione.

Identica la conclusione per i maggiori oneri a regime che confluiscono indistintamente nella massa dei trasferimenti regionali, gestiti direttamente dagli Enti stessi in via del tutto autonoma.

3. *Le risorse finanziarie per gli incrementi retributivi, delineate nei documenti di programmazione e bilancio della Regione siciliana.*

Con il ripristino delle condizioni normative per lo sviluppo delle dinamiche retributive e in attesa della definizione delle procedure di rinnovo del contratto collettivo, il legislatore regionale ha operato gli opportuni accantonamenti per il miglioramento del trattamento economico del personale dipendente, dapprima con la legge regionale 11 agosto 2017, n. 15 ⁽⁵⁾, successivamente con la legge regionale 8 maggio 2018, n. 9 ⁽⁶⁾.

Gli accantonamenti sono stati previsti in ossequio al principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria, in base al quale “[n]elle more della firma del contratto si auspica che l'ente accantoni annualmente le necessarie risorse concernenti gli oneri attraverso lo stanziamento in bilancio di appositi capitoli sui quali non è possibile assumere impegni ed effettuare pagamenti. In caso di mancata sottoscrizione del contratto, le somme non utilizzate concorrono alla determinazione del risultato di amministrazione” (punto 5.2 dell'Allegato 4/2 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118).

Allo stato attuale, il fondo delle risorse destinate alla contrattazione collettiva del personale del comparto non dirigenziale e di quello con qualifica dirigenziale trova capienza nel capitolo di spesa n. 212017 del bilancio regionale, per un ammontare complessivo di € 53.000.000,00, secondo la seguente ripartizione in termini di competenza: € 10.000.000,00 per l'anno 2017; € 15.500.000,00 per l'anno 2018; € 27.500.000,00 per l'anno 2019.

⁴ La norma dispone testualmente: “Per gli enti di cui all'articolo 1, gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva sono determinati a carico dei rispettivi bilanci in coerenza con i medesimi parametri di cui al comma 1”.

⁵ “Assestamento del Bilancio di previsione della Regione per l'esercizio finanziario 2017 e per il triennio 2017/2019”.

⁶ “Bilancio di previsione della Regione siciliana per il triennio 2018-2020”.

Il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) per il triennio 2019-2021 (7), nell'effettuare una ricognizione delle risorse disponibili per il finanziamento degli emolumenti arretrati per il biennio 2016 – 2017, nonché per il nuovo trattamento economico decorrente dall'anno 2018, all'interno dell'apposita sezione dedicata ai “*Rinnovi Contrattuali*”, fissa l'obiettivo dell'allineamento degli incrementi retributivi del personale del comparto regionale con quelli già riconosciuti per il comparto Funzioni centrali e Funzioni locali, positivamente certificati dalle Sezioni riunite della Corte dei conti in sede di controllo nel corso del 2018.

Il documento, in particolare, individua il limite dell'incremento retributivo nella misura del 3,49%, della massa salariale al netto dell'indennità di vacanza contrattuale in godimento alla data del 31 dicembre 2015.

4. Gli atti di indirizzo dell'organo di governo politico.

Ai sensi del comma 1 dell'art. 27 della legge regionale n. 10 del 2000, il procedimento negoziale prende avvio nel momento in cui la Giunta regionale adotta le apposite direttive, alle quali l'ARAN Sicilia dovrà conformarsi nello svolgimento delle trattative contrattuali con le organizzazioni di rappresentanza sindacale.

Nel caso di specie, l'organo di governo ha dettato gli indirizzi per l'attività di rinnovo del comparto non dirigenziale con la deliberazione n. 273 del 25 luglio 2018, successivamente integrata con la deliberazione n. 434 del 6 novembre 2018, predisponendo alcuni criteri vincolanti per le future clausole contrattuali a carattere economico e normativo.

Quanto alle disposizioni sul trattamento retributivo, la Giunta regionale ha operato un preciso riferimento agli elementi di calcolo per la determinazione degli incrementi contrattuali percentuali a regime nella misura del 3,48%, in analogia al comparto Funzioni Centrali e alla generalità del settore pubblico, considerando le unità di personale e il monte salari, al netto dell'indennità di vacanza contrattuale in godimento, come desunti dal Conto annuale del personale e del costo del lavoro per l'anno 2015 (8).

In merito alla disciplina giuridica, ha deliberato di procedere ad una revisione delle disposizioni contrattuali, in armonia con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del

⁷ Il DEFR è stato approvato con delibera della Giunta regionale n. 243 del 28 giugno 2018; successivamente, è stato approvato dall'Assemblea Regionale Siciliana nella seduta n. 85 del 28 novembre 2018.

⁸ Il Conto annuale viene presentato al Ministero dell'Economia e delle Finanze ai sensi dell'art. 60 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

comparto Funzioni Centrali, per il triennio 2016 - 2018, al fine di far fronte alle molteplici competenze istituzionali trasferite dallo Stato alla Regione siciliana, in attuazione della speciale autonomia statutaria.

Sull'ipotesi di accordo, è stato acquisito il parere favorevole della Giunta regionale ⁽⁹⁾, come previsto dal comma 6 dell'art. 27 della legge regionale n. 10 del 2000.

5. *L'istruttoria.*

Nel corso dell'istruttoria, sono stati richiesti una serie di chiarimenti e diverse produzioni documentali integrative ⁽¹⁰⁾. Il 15 marzo 2019, si è tenuta un'audizione con i membri del Consiglio direttivo dell'ARAN Sicilia ⁽¹¹⁾. Sono state acquisite, altresì, delle apposite relazioni scritte, a riscontro dei quesiti posti in sede istruttoria ⁽¹²⁾.

Il 20 marzo 2019, è stata depositata la Relazione del Nucleo tecnico sul costo del lavoro ⁽¹³⁾, nominato con ordine di servizio n. 10 del 23 ottobre 2018.

6. *La quantificazione dei costi contrattuali.*

La *Relazione tecnico - finanziaria* dell'ARAN Sicilia quantifica gli oneri degli incrementi contrattuali del personale del presente *comparto unico* a partire dai seguenti dati, estratti dal Conto annuale del personale e del costo del lavoro per l'anno 2015: unità dipendenti pari a n. 15.304; retribuzione media certificata per € 33.734,00; massa salariale di € 516.265.136,00.

Sulla massa salariale, viene applicata la percentuale progressiva di incremento per il triennio secondo il seguente calcolo (tabella n. 1):

- 0,36% per l'anno 2016, pari a € 1.858.554,49;
- 1,09% per l'anno 2017, pari a € 5.627.289,98;
- 3,48% per l'anno 2018 e a regime, pari a € 17.966.026,73.

⁹ Il parere favorevole è stato adottato dalla Giunta Regionale, con la deliberazione n. 63 del 26 febbraio 2019.

¹⁰ I chiarimenti sono stati richiesti con le note n. 2101 del 7 marzo 2019 e n. 2843 del 15 marzo 2019.

¹¹ Si v. il relativo verbale, prot. n. 13/2019.

¹² V. relazioni dell'ARAN Sicilia n. PG/2019/210 del 13 marzo 2019 (prot. CC n. 2413 in pari data) e n. PG/2019/219 del 14 marzo 2019 (prot. CC n. 2685 in pari data), nonché note della Ragioneria generale della Regione n. 14030 del 18.3.2019 (prot. CC n. 3024 del 19.3.2019), n. 14231 del 19.3.2019 (prot. CC n. 3083 del 20.3.2019), n. 14347 del 20.3.2019 (prot. CC n. 3112 in pari data), con i relativi allegati.

¹³ Pro. n. 78886651 del 20.3.2019.

Nello specifico, per l'anno 2018, l'onere economico complessivo di € 17.966.026,73 è destinato nella misura del 3,16% all'incremento della retribuzione tabellare (€ 16.290.189,76), per il valore di 0,32% al trattamento accessorio (€ 1.675.836,97).

I suddetti costi sono incrementati del 40% circa, in considerazione degli oneri riflessi per trattamenti previdenziali e di quiescenza, per un totale di € 10.180.748,48.

La somma di tutti i valori indicati determina un totale degli oneri finanziari per il triennio 2016 – 2018, pari a € 35.632.619,69.

Sotto il profilo dell'incremento *pro - capite*, l'applicazione delle percentuali riferite al triennio determina i seguenti esiti:

- € 9,34 di incremento per l'anno 2016;
- € 28,28 per il 2017;
- € 90,30 per il 2018 e a regime, di cui € 81,88 per la componente tabellare della retribuzione e € 8,42 per quella accessoria.

Tutti i valori sono considerati al netto dell'indennità di vacanza contrattuale (IVC), che è invece destinata a consolidarsi nella retribuzione tabellare secondo lo sviluppo delineato nella tabella C dell'ipotesi di accordo.

Al riguardo, si osserva che, pur costituendo normalmente l'istituto dell'IVC una misura anticipatoria dei miglioramenti retributivi, il lungo periodo di stasi delle procedure negoziali, aggravato dall'impossibilità di procedere al successivo recupero del mancato incremento del trattamento economico, è stato considerato come dirimente nelle determinazioni assunte dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione e dalle Confederazioni sindacali nel protocollo siglato in data 30 novembre 2016 (con il quale è stato condiviso l'obiettivo di un incremento medio di € 85 lordi mensili, al netto del riassorbimento dell'indennità di vacanza contrattuale, quale misura di carattere indennitario per il prolungato blocco della contrattazione collettiva).

Sul punto, già la *Relazione tecnica* di accompagnamento al D.P.C.M del 18 aprile 2016, avente ad oggetto gli oneri per la contrattazione collettiva nazionale per il triennio 2016 - 2018 del personale delle amministrazioni pubbliche, aveva precisato come l'indennità di vacanza contrattuale dovesse considerarsi quale beneficio contrattuale riferito al triennio considerato, senza effetti di riassorbimento nella determinazione degli ulteriori miglioramenti economici.

A decorrere dal 31 dicembre 2018, l'incremento retributivo del trattamento accessorio è destinato ad alimentare stabilmente il *Fondo risorse decentrate* del valore di € 104,00 *pro-capite* per tredici mensilità, tenuto conto del personale in servizio alla data del 31 dicembre 2015. In

valori assoluti, la misura annua dell'incremento è pari a € 1.591.616,00 (art. 89, comma 3, lett. a), nonché art. 90 dell'ipotesi di accordo).

In merito al rapporto tra quest'incremento ed i limiti posti dalle norme di coordinamento di finanza pubblica sulle spese relative al trattamento economico accessorio, devono richiamarsi le osservazioni della Sezione delle Autonomie, che aveva già escluso, con riferimento alle nuove risorse per l'accrescimento in misura stabile del *Fondo risorse decentrate* a seguito della conclusione del CCNL - Funzioni locali del 21 maggio 2018, che la relativa clausola contrattuale dovesse soggiacere al regime vincolistico vigente e, specificamente, al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, trattandosi di risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica (deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG).

Sul punto si segnala, altresì, l'art. 11, comma 1, del recente decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12, con cui è disposto quanto segue: “*In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale [...], il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento [...] agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, [...]*”.

In disparte i predetti aumenti, l'art. 88 dell'ipotesi di accordo disciplina l'aumento dell'indennità di amministrazione, con decorrenza dal 1° gennaio 2019, nelle misure riportate nella tabella D (in particolare, € 30 lorde mensili per il personale della categoria A; € 25 per la categoria B; € 18 per la categoria C; € 16 per la categoria D).

Come specificato dall'ARAN Sicilia in fase istruttoria, l'incremento è stato quantificato nella misura di complessivi € 3.591.894,00, esclusivamente in riferimento al personale della Regione siciliana in servizio alla data del 31 dicembre 2018 (n. 13.010 unità); la copertura finanziaria dell'onere è stata individuata nella permanente riduzione del *Fondo risorse decentrate*, nella misura del 7,33%.

Quanto al riconoscimento del beneficio economico, l'ARAN Sicilia giustifica la previsione quale forma di compensazione per la perdita della misura di sostegno ai redditi più bassi, prevista dall'art. 1, comma 12, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (c.d. *bonus Renzi*).

La *Relazione tecnico-finanziaria* si sofferma, poi, sulla quantificazione degli oneri derivanti da alcune clausole di parte normativa.

Relativamente alle assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici (art. 44 dell'ipotesi di accordo), l'Agenzia articola un percorso argomentativo che conclude per la carenza di ricadute in termini finanziari dell'istituto.

Quanto alle disposizioni concernenti il personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione degli organi del vertice politico e negli altri elencati dagli artt. 94 e 95 dell'ipotesi di accordo, nel corso dell'istruttoria, l'ARAN Sicilia ha illustrato gli elementi conoscitivi per supportare le stime circa il mancato incremento delle risorse finanziarie stanziare negli appositi Fondi, istituiti con la delibera della Giunta regionale n. 387 del 24 novembre 2004.

La *Relazione tecnico-finanziaria*, infine, riproduce alcuni prospetti riepilogativi sui risparmi conseguenti alla riduzione del personale che, nel triennio 2016 - 2018, non sarà destinatario del percepimento, in tutto o in parte, degli emolumenti arretrati e per il quale l'Amministrazione non dovrà sostenere gli oneri riflessi.

Il valore complessivo dei risparmi è quantificato in misura pari a € 3.818.618,72, cui si aggiunge il mancato incremento del *Fondo risorse decentrate* per ulteriori € 1.591.616,00, relativamente all'anno 2018.

Dal predetto quadro conoscitivo, emerge che l'ammontare dei costi relativi agli arretrati contrattuali per il triennio 2016 - 2018 è di € 29.467.829,21, in considerazione delle progressive cessazioni dal servizio; l'onere a regime, stimato sulla base di n. 13.557 dipendenti in servizio alla data del 1° gennaio 2019, è pari a € 14.086.053,67.

A seguito delle richieste formulate in fase istruttoria, la Ragioneria Generale della Regione siciliana ha trasmesso i dati aggiornati della consistenza del personale in servizio alla data del 1° gennaio 2019, per un totale di n. 13.353 unità, secondo la seguente ripartizione (tabella n. 2):

- n. 12.088 unità di personale a tempo indeterminato della Regione siciliana (di cui n. 950 appartenenti al ruolo del Corpo Forestale);
- n. 592 unità di personale a tempo determinato della Regione siciliana;
- n. 619 unità di personale a tempo indeterminato presso gli altri Enti del comparto (escluso il personale delle Camere di commercio);
- n. 54 unità di personale a tempo determinato presso gli altri Enti del comparto (escluso il personale delle Camere di commercio).

7. *La verifica dell'attendibilità della quantificazione dei costi.*

In ordine all'attendibilità della quantificazione degli oneri finanziari, occorre premettere che i dati relativi al personale destinatario dei benefici economici e la consistenza della massa salariale di partenza costituiscono elementi indispensabili per la programmazione e il successivo svolgimento della dinamica negoziale.

Quanto all'ipotesi di accordo in esame, la metodologia utilizzata per la ricostruzione dell'adeguata base conoscitiva si muove in armonia rispetto al contesto nazionale di riferimento per la contrattazione collettiva, nella considerazione che l'estrapolazione dei parametri fondamentali su cui operare le proiezioni degli incrementi retributivi – tenuto conto anche dei precisi indirizzi espressi dall'organo di indirizzo politico – si fonda sui dati presentati dalle pubbliche amministrazioni per l'anno 2015 al Ministero dell'Economia e delle Finanze, per il controllo del costo del lavoro, a norma dell'art. 60 del D. Lgs. n. 165 del 2001.

Nel merito, si rileva che la cornice conoscitiva presa a riferimento si palesa maggiormente affidabile rispetto all'esperienza degli anni trascorsi, che aveva dato luogo ad una serie di perplessità sulla carenza di un adeguato sistema informativo regionale (v. Sezioni riunite per la Regione siciliana in sede di controllo, deliberazione n. 3/2006/SSR/CONTR).

In fase istruttoria, l'ARAN Sicilia ha chiarito che il numero dei dipendenti considerati, pari a 15.304, include erroneamente n. 10 maggiori unità, con uno scarto pari allo 0,065%, chiaramente non significativo ai fini dell'attendibilità complessiva del dato, attesa la fisiologica incongruenza numerica normalmente riscontrabile anche nelle certificazioni degli altri contratti collettivi ⁽¹⁴⁾.

È stato precisato, altresì, che sono stati stimati anche i costi relativi al personale a tempo determinato, in servizio presso gli enti pubblici non economici sottoposti a vigilanza e/o controllo della Regione, in conformità alle osservazioni delle Sezioni riunite (deliberazione n. 3/2006/SSR/CONTR).

Ciò premesso, si riproducono qui di seguito alcune considerazioni, desumibili dall'analisi esposta nella relazione del Nucleo tecnico sul costo del lavoro.

In merito alla quantificazione dei costi relativi al rinnovo contrattuale, con estrapolazione dei dati dal Conto annuale, si evidenzia che per l'anno 2015 sono stati compilati

¹⁴ In particolare, è stato chiarito che per n. 2 unità si tratta di un errore di inserimento dei giornalisti, da parte della stessa ARAN; per le altre 8 unità, si dovrebbe trattare, verosimilmente, di un errore materiale nel caricamento dei dati da parte degli operatori.

dalla Regione siciliana un primo conto annuale certificato in data 16 giugno 2016, seguito da un successivo conto annuale certificato il 7 settembre 2016, poi rettificato il 13 luglio 2017. Da quanto accertato in sede istruttoria, risulta che i dati utilizzati dall'ARAN Sicilia per la quantificazione degli oneri sono quelli relativi all'annualità 2015, riportati nel conto annuale del 2017.

Pur trattandosi di dati "validati", non può non richiamarsi la necessità di rispettare i termini stabiliti per la rilevazione dalla legge e dalle circolari della Ragioneria Generale e l'importanza di effettuare una trasmissione unica.

Circa il calcolo degli incrementi tabellari, sono stati riscontrati alcuni scostamenti – ad ogni modo, non significativi – riportati nella tabella n. 3.

Con riferimento all'incremento dell'indennità di amministrazione, si rappresenta che la quantificazione dei costi appare sottostimata, poiché prende in considerazione le sole unità di personale con rapporto di lavoro dipendente presso la Regione siciliana (n. 13.010 secondo le risposte dell'ARAN Sicilia alle richieste formulate in fase istruttoria), mentre i dati successivamente acquisiti dalla Ragioneria Generale, sul personale in servizio alla data del 1° gennaio 2019, evidenziano un numero di dipendenti pari a 13.353 unità, di cui n. 12.680 alle dipendenze della Regione siciliana, a tempo sia indeterminato che determinato, e n. 673 in servizio presso gli altri Enti diversi dalle Camere di Commercio.

La tabella n. 4 del Nucleo tecnico pone in evidenza il rispetto del tetto del 3,48% con riferimento al nuovo trattamento economico, comprensivo dell'incremento tabellare e della componente accessoria.

8. La compatibilità finanziaria.

Ai fini della certificazione, la valutazione della compatibilità finanziaria deve prendere in esame l'intero arco temporale interessato dagli effetti economici della contrattazione, oltre che i successivi oneri a regime, in quanto l'efficacia dei nuovi trattamenti retributivi genera corrispondenti diritti soggettivi a carattere patrimoniale, la cui copertura deve rinvenire adeguata rappresentazione nei documenti contabili di programmazione e di previsione, redatti secondo i principi dell'armonizzazione contabile.

Con riguardo alle risorse finanziarie relative alla corresponsione degli incrementi retributivi arretrati per il triennio 2016 – 2018 ⁽¹⁵⁾, è stata verificata la capienza del capitolo n. 212017 del bilancio regionale, pari a complessivi € 53.000.000,00, secondo la seguente ripartizione in termini di competenza: € 10.000.000,00 per l'anno 2017; € 15.500.000,00 per l'anno 2018; € 27.500.000,00 per l'anno 2019.

In merito alla previsione e sostenibilità degli effetti finanziari futuri, nel corso dell'istruttoria, è stato richiesto di indicare analiticamente, in un prospetto illustrativo articolato per capitoli, le risorse stanziare nel bilancio di previsione della Regione siciliana per il triennio 2019 – 2021, ai fini della dimostrazione della copertura finanziaria di tutti gli oneri a regime dei nuovi trattamenti economici del personale derivanti dalla sottoscrizione dell'accordo contrattuale, con decorrenza dal 1° gennaio 2019; gli incrementi contrattuali a regime rappresentano, infatti, una voce di spesa ricorrente, che deve essere coperta da entrate correnti di competenza di ciascun esercizio e che non è finanziabile con l'avanzo di amministrazione, pena la violazione del principio costituzionale del pareggio di bilancio e dei principi dell'armonizzazione contabile (avanzo in cui è compreso il Fondo per la corresponsione degli arretrati contrattuali, per il triennio 2016 - 2018).

Con gli approfondimenti istruttori, in particolare, è stato ritenuto necessario acquisire evidenza della quantificazione dell'esatto onere a regime scaturente dal rinnovo contrattuale per i dipendenti della Regione siciliana, per poter verificare, rispetto all'anno 2018, l'importo della maggiore spesa iscritta in bilancio a copertura finanziaria dell'onere, per ciascuno dei predetti capitoli e per ognuno degli anni compresi nel bilancio triennale di previsione approvato.

In conseguenza delle produzioni documentali della Ragioneria generale, sono stati elaborati dal Nucleo tecnico un prospetto relativo agli incrementi contrattuali del comparto, riepilogativo anche degli oneri effettivi sulla base del personale in servizio (tabella n. 5), e un prospetto degli oneri a regime (tabella n. 6).

In base agli elementi conoscitivi prodotti, può essere attestata la copertura di € 29.065.559,11, per i costi effettivi relativi agli arretrati contrattuali per il triennio 2016 – 2018 che gravano sul bilancio della Regione, a valere sulle risorse stanziare nel capitolo n. 212017 del bilancio regionale (tabella n. 7). In particolare, si tratta di € 25.500.000,00, relativi alle quote accantonate negli esercizi 2017 (€ 10.000.000,00) e 2018 (€ 15.500.000,00) e alle risorse di competenza dell'esercizio 2019 (a valere sull'iniziale stanziamento di € 27.500.000,00).

¹⁵ Sul punto, si veda il § 6.

Per quanto concerne l'onere a regime relativo al personale a tempo indeterminato della Regione siciliana, i prospetti elaborati dal Nucleo tecnico (tabella n. 8), con proiezione sugli stanziamenti del bilancio 2019-2021 (capitoli n. 19001 e 15001), mostrano l'effettiva copertura finanziaria dei nuovi trattamenti economici.

Circa il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato presso la Regione siciliana, le risorse attualmente stanziare per l'esercizio 2019, nella misura complessiva di € 16.925.000,00¹⁶ (capitoli n. 108118 e 116012), non sono sufficienti a coprire la spesa quantificata dalla Ragioneria generale in € 17.154.296,42 (citata tabella n. 8), con una deficienza di € 229.296,42.

Per l'onere finanziario attualmente privo di copertura, deve, tuttavia, essere considerata l'attuale capienza del capitolo n. 215754, istituito, con l'art. 3 della legge regionale n. 29 dicembre 2016, n. 27, per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato destinatario delle procedure di stabilizzazione disciplinate dall'ordinamento regionale, il cui comma 12 autorizza la spesa di € 27.425.000,00 per la proroga dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato stipulati dall'Amministrazione regionale.

Ai fini dell'utilizzo del fondo, l'art. 22, comma 8, della legge regionale 8 maggio 2018, n. 8, infatti, disciplina quanto segue: *“La copertura finanziaria [n.d.a.: per la proroga dei contratti di cui al comma 12 dell'articolo 3 della legge regionale 29 dicembre 2016, n. 27] è assicurata dallo stanziamento del capitolo 215754 [...]. Il Ragioniere generale della Regione è autorizzato, previa delibera di Giunta, ad iscrivere su richiesta del dipartimento regionale della funzione pubblica la relativa somma sui pertinenti capitoli di bilancio del medesimo dipartimento regionale della funzione pubblica”*. Nel corso del 2019, l'autorizzazione di spesa è stata esercitata per € 26.492.000,00, con residua possibilità di utilizzo di € 933.000,00 per le finalità previste dalla norma, come da prospetto allegato alla deliberazione della Giunta Regionale n. 33 del 29 gennaio 2019.

I mancati stanziamenti di spesa per gli anni 2020 e 2021 trovano giustificazione nella circostanza che, allo stato, i contratti attualmente in corso sono stati prorogati soltanto fino alla data del 31 dicembre 2019.

Quanto alla nuova misura dell'indennità di amministrazione, infine, l'incremento trova copertura finanziaria interna nella permanente riduzione del *Fondo risorse decentrate* disciplinato dall'art. 89.

¹⁶ Lo stanziamento di competenza dell'esercizio 2019 costituisce l'esito del decreto di variazione del bilancio del Ragioniere Generale n. 99 del 31 gennaio 2019, con le risorse allocate sul capitolo n. 215754, con uno storno pari a € 26.492.000,00.

Sul punto, si tornerà a breve per talune considerazioni relative al riconoscimento del beneficio economico.

9. *La compatibilità economica.*

Le valutazioni sulla compatibilità economica prendono in esame gli obiettivi di finanza pubblica declinati nei documenti di programmazione economico-finanziaria, in riferimento alle politiche pubbliche in materia di spesa del personale, nella considerazione che gli incrementi retributivi costituiscono costi incompressibili determinanti rigidità sul versante dell'utilizzo delle risorse finanziarie.

Come rilevato già dalle Sezioni riunite per la Regione siciliana in sede di controllo, infatti, 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 siciliana (deliberazione n. 3/2006/SSRR/CONTR).

Nel caso in esame, l'elaborazione delle politiche pubbliche in ambito regionale in materia di rinnovi contrattuali, come chiarito in precedenza ⁽¹⁷⁾, ha trovato rappresentazione nel DEFR 2019 - 2021, approvato con la delibera della Giunta regionale n. 243 del 28 giugno 2018, con cui sono state recepite le analoghe dinamiche della contrattazione collettiva nazionale.

In particolare, il DEFR fissa l'obiettivo dell'allineamento degli incrementi retributivi del personale del comparto regionale con quelli già riconosciuti per il comparto Funzioni centrali e Funzioni locali ed individua il limite dell'incremento retributivo nella misura del 3,49%, della massa salariale, al netto dell'indennità di vacanza contrattuale in godimento alla data del 31 dicembre 2015.

Una considerazione a parte, tuttavia, deve essere svolta per l'incremento dell'indennità di amministrazione.

In fase istruttoria, a seguito di specifica contestazione, l'ARAN ha dedotto che il riconoscimento di tale beneficio retributivo costituisce una misura volta ad una parificazione in

¹⁷ Si veda il § 3.

punto di trattamento economico tra il personale del presente comparto e, in generale, il personale del pubblico impiego destinatario dell'istituto dell'*elemento perequativo*, introdotto negli altri contratti collettivi nazionali al fine di compensare gli effetti negativi della cessazione del c.d. *bonus Renzi*.

Sul punto, deve essere ribadito che i due istituti sono difficilmente assimilabili, atteso che l'indennità di amministrazione ha natura di elemento fisso e continuativo e presenta refluenze anche sul trattamento previdenziale, mentre l'*elemento perequativo* ha carattere temporaneo e, come previsto negli altri contratti collettivi nazionali già in corso di efficacia, è destinato ad essere riassorbito negli aumenti retributivi scaturenti dal futuro triennio economico 2019 - 2021, in linea con quanto specificamente previsto dall'art. 1, comma 440, lett. b, della legge 30 dicembre 2018, n. 148 ⁽¹⁸⁾.

L'indennità di amministrazione, inoltre, non rinviene specifica formulazione nelle direttive dell'organo di indirizzo politico regionale. Peraltro, sulla base del prospetto elaborato dal Nucleo tecnico, l'incremento a regime del complessivo trattamento retributivo, comprensivo dell'indennità di amministrazione, è pari al 4,24% (tabelle n. 9 e n. 10).

In fase istruttoria, l'ARAN Sicilia ha riferito che lo sviluppo della dinamica negoziale su quest'elemento retributivo ha ricevuto, dapprima, il sostegno informale dell'Assessorato regionale delle Autonomie locali e della Funzione pubblica e, successivamente, anche l'apprezzamento della Giunta regionale, in sede di approvazione del testo dell'ipotesi di accordo (deliberazione n. 63 del 26 febbraio 2019).

Conclusivamente, nel considerare che le politiche pubbliche in materia di spesa del personale dovrebbero trovare chiara e, soprattutto, trasparente rappresentazione nei documenti di programmazione a carattere economico - finanziario, non può che auspicarsi che, in linea con le tendenze generali delle dinamiche retributive del pubblico impiego in ambito nazionale, gli attuali miglioramenti dell'indennità di amministrazione possano essere riassorbiti dai futuri incrementi economici relativi al triennio di contrattazione 2019 - 2021.

¹⁸ “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021*”.

10. *Su taluni aspetti della parte normativa.*

10.1. L'ipotesi di accordo si compone di 104 articoli e 6 tabelle. In particolare, le disposizioni contrattuali sono poste sotto le seguenti sezioni: Titolo I "*Disposizioni generali*"; Titolo II "*Il sistema delle relazioni sindacali*"; Titolo III "*Ordinamento professionale*"; Titolo IV "*Rapporto di lavoro*"; Titolo V "*Tipologie flessibili del rapporto di lavoro*"; Titolo VI "*Responsabilità disciplinare*"; Titolo VII "*Estinzione del rapporto di lavoro*"; Titolo VIII "*Trattamento economico*"; Titolo IX "*Istituti normo-economici*"; Titolo X "*Disposizioni speciali e finali*".

Le osservazioni che seguono sono incentrate su alcuni aspetti della disciplina contrattuale che presentano particolari criticità.

10.2. Sotto il profilo ordinamentale, operando un'armonizzazione rispetto alle disposizioni normative del CCNL - Funzioni Centrali, secondo gli indirizzi formulati dall'organo di governo regionale, l'art. 6 istituisce un "*Organismo paritetico per l'innovazione*", allo scopo di attivare stabili relazioni aperte e collaborative, con funzioni di proposta dirette all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa, su progetti di organizzazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, qualità del lavoro e benessere organizzativo.

Sembra opportuno riprodurre in questa sede le considerazioni già svolte sull'omologo istituito dalle Sezioni riunite in sede di controllo, nei rapporti di certificazione relativi al CCNL - Funzioni Centrali e al CCNL - Funzioni locali, allegati rispettivamente alla deliberazione n. 1/SSRRCO/CCN/18 del 23 marzo 2018, e alla deliberazione 6/SSRRCO/CCN/18 del 18 maggio 2018.

In particolare, poiché le competenze di tale organismo, in taluni casi, potrebbero sovrapporsi a quelle già spettanti al Comitato unico di garanzia (CUG), istituito dall'art. 57, comma 1, del D. Lgs. n. 165 del 2001, appare auspicabile che, in sede di attuazione dell'art. 6, sia evitata ogni interferenza tra le competenze spettanti ai due organi.

Nel corso dell'istruttoria, l'ARAN Sicilia ha chiarito che la costituzione dell'organo non determina nuovi oneri finanziari.

10.3 Circa la materia del diritto di assemblea, di cui all'art. 14 dell'ipotesi di accordo, la relazione illustrativa conferma l'applicabilità della disciplina introdotta dall'Accordo regionale

quadro sulle prerogative sindacali del 2011, benché si tratti di un atto oramai superato in forza del diverso Accordo sulle prerogative sindacali, sottoscritto in data 3 maggio 2016 dall'ARAN Sicilia e da alcune sigle sindacali, certificato dalle Sezioni Riunite per la Regione siciliana in sede di controllo con la deliberazione n. 4 del 1° giugno 2016.

Con quest'ultimo, infatti, era stata disciplinata una riduzione delle ore annue *pro - capite* da n. 12 a n. 10, mentre l'art. 14 in esame le ridetermina nuovamente in n. 12.

In sede istruttoria, l'ARAN Sicilia ha motivato la clausola in ragione della mancata definitiva sottoscrizione dell'Accordo, successivamente alla certificazione delle Sezioni Riunite per la Regione siciliana.

Sul punto, il Collegio deve richiamare l'attenzione sulla circostanza che la materia in questione è stata oggetto di un puntuale intervento normativo del legislatore regionale, con cui è stata imposta la conformazione alla normativa nazionale della disciplina contenuta nei contratti collettivi in corso.

La disposizione di cui al comma 22 dell'art. 49 della legge di stabilità regionale n. 9 del 7 maggio 2015 ha, infatti, espressamente previsto che *“con apposito accordo quadro sono definite le modalità per ridurre ulteriormente, entro il 2015, il contingente complessivo dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali, spettante nell'Amministrazione regionale e negli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale n. 10/2000 e negli enti e società che applicano il contratto collettivo regionale di lavoro dei dipendenti regionali, al fine di renderlo omogeneo ai contingenti spettanti negli altri comparti del pubblico impiego. In caso di mancato accordo, a decorrere dal 1° gennaio 2016, i contingenti sono rideterminati in applicazione della normativa statale e del contratto collettivo nazionale quadro”*.

Si richiamano, in materia, le osservazioni delle Sezioni riunite per la Regione siciliana, esposte nella deliberazione n. 2 del 25 febbraio 2016: *“Il Collegio ritiene di dovere evidenziare che la norma richiamata non esprime tanto un indirizzo generico o un percorso tendenziale ma, fermo restando che la stessa imponeva di ridurre ulteriormente, già entro il 2015, il contingente delle prerogative, la finalità positivizzata è espressamente quella di raggiungere, attraverso l'accordo quadro, l'omogeneità di disciplina con gli altri comparti. Ciò implica che tale obiettivo deve essere senz'altro raggiunto [...]. Depone logicamente a favore di tale interpretazione anche la norma di chiusura, a mente della quale l'allineamento sortisce automaticamente quale effetto ex lege dal 1° gennaio 2016 qualora entro il 2015 non fosse raggiunto l'accordo in sede negoziale”*.

10.4. In ordine al conferimento di incarichi di posizione organizzativa, l'art. 19, comma 3, dell'ipotesi di accordo determina il valore della specifica indennità nella misura fissa di € 2.500,00 annui lordi, senza demandarne alcuna graduazione alla contrattazione integrativa, in contrasto con quanto previsto dai contratti collettivi nazionali.

In sede istruttoria, l'ARAN Sicilia ha motivato la mancata modulazione dell'indennità in ragione dell'introduzione – a differenza degli altri comparti del pubblico impiego – di una percentuale massima del 10% del contingente del personale effettivamente in servizio presso ciascuna struttura organizzativa, allo scopo sia di indirizzare l'amministrazione ad un'attività di selezione soggettiva e meritocratica dei dipendenti cui conferire l'incarico, sia di porre un tetto ben definito al limite di spesa a carico del *Fondo delle risorse decentrate*.

Si rileva, comunque, che la corresponsione di quest'elemento accessorio del trattamento economico si impernia su di un criterio incongruo rispetto al principio di adeguata corrispettività tra le diverse responsabilità - professionalità da remunerare, in rapporto alla complessità - specializzazione dell'incarico da svolgere, secondo la declinazione di cui al comma 2 del medesimo articolo (funzioni di direzione di unità organizzative; attività correlate al possesso di titoli universitari e/o abilitazione; attività di staff, studio, ricerca, ispettive, etc.).

10.5 In merito all'attribuzione di incarichi di posizione organizzativa anche al personale della categoria "C", nelle particolari ed eccezionali condizioni previste dall'art. 21 dell'ipotesi di accordo, si segnala che le ricadute in termini di trattamento economico sono limitate all'indennità dell'art. 19, comma 3, senza considerare, invece, anche il riconoscimento del trattamento economico della qualifica superiore per il periodo di effettivo svolgimento delle mansioni superiori, ai sensi dell'art. 52, commi 2 e 4, del D. Lgs. n. 165 del 2001.

In fase istruttoria, l'ARAN Sicilia ha dedotto che analogo istituto costituisce oggetto di disciplina anche da parte del CCNL - Funzioni Locali.

Occorre, tuttavia, far rilevare che l'art. 17 di quest'ultimo prevede che il personale di categoria "C" abbia diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa (i cui importi, peraltro, sono sensibilmente più elevati rispetto alla sola indennità di posizione organizzativa), nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 18, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14.9.2000.

10.6 Di seguito si pongono alcune osservazioni riguardo: 1) alle progressioni economiche all'interno della categoria previste dall'art. 22 dell'ipotesi di accordo, e, specialmente, al comma 10 che, in prima applicazione, consente di attivare le procedure con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è sottoscritto il contratto collettivo del comparto, in riferimento ad un contingente pari al 35% dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio; 2) al riconoscimento dei trattamenti economici accessori premianti *ex art. 91, comma 4*, concernente le modalità di utilizzo del *Fondo delle risorse decentrate*.

Pare opportuno, innanzitutto, richiamare quanto disciplinato dall'art. 3, comma 5, del D.Lgs. n. 150 del 2009, nelle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 74 del 2017, per il quale è condizione rilevante, ai fini sia delle progressioni economiche sia del trattamento retributivo legato al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento della prestazione lavorativa e della qualità dei servizi offerti, il puntuale rispetto delle disposizioni in materia di valutazione e misurazione delle strutture organizzative e della performance dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

In merito, devono essere proposte di seguito alcune considerazioni svolte dalle Sezioni riunite della Regione siciliana in sede di controllo, nell'ambito della *Relazione sul rendiconto generale per l'esercizio 2017*, approvata con deliberazione n. 4/2018/SS.RR./PARI del 20 luglio 2018.

In particolare ⁽¹⁹⁾, le Sezioni riunite hanno rilevato che, a conclusione dell'esercizio 2017, nonostante i continui solleciti dell'Organismo indipendente di valutazione, non era stato ancora adottato il piano della *performance* 2018 – 2020, né era stata predisposta la *Relazione annuale della performance* per l'anno 2017; hanno concluso, pertanto, sottolineando come fossero rimasti carenti i presupposti normativi necessari per l'attribuzione degli elementi retributivi premianti al personale, per l'esercizio considerato.

Inoltre, è stato evidenziato che l'assenza di una contabilità analitica ed economica ha comportato la mancanza di un'effettiva programmazione di breve e medio periodo degli obiettivi intermedi e finali dei vari centri di spesa.

La mancata previsione di *budget*, infatti, ha vanificato la possibilità di individuare e applicare indicatori univoci e quantitativi per la valutazione delle prestazioni, con ciò impedendo di quantificare in termini di miglioramento economico il “valore aggiunto” della realizzazione degli obiettivi.

¹⁹ Nel § 10.3.1. della citata *Relazione*.

In definitiva, è stato rilevato che “[i]l ciclo della performance nel 2017 si è quindi tradotto in un adempimento burocratico, che non ha realmente condotto ad un incremento dell’efficacia e dell’efficienza dell’Amministrazione regionale”.

Allo stato attuale, si prende atto del recentissimo Decreto del Presidente della Regione siciliana n. 517 del 20 marzo 2019, con cui è stato approvato il “Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale”, la cui effettività potrà essere verificata alla luce dell’applicazione che, in concreto, ne verrà operata dall’Amministrazione.

10.7. In materia di permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari, ex art. 41 dell’ipotesi di accordo, si osserva che, durante la fruizione dei permessi orari, il comma 3 riconosce al dipendente, oltre che l’intera retribuzione, anche le indennità che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa, diversamente dal CCNL - Funzioni Centrali (art. 32, comma 3: “Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l’intera retribuzione, ivi compresa l’indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa”).

Sotto tale profilo, si esprimono perplessità sul riconoscimento del beneficio economico in assenza dell’effettiva prestazione lavorativa, in contrasto con la specifica natura dell’indennità.

L’osservazione, già rappresentata nelle richieste di chiarimenti in fase istruttoria, è stata ritenuta fondata dall’ARAN Sicilia, che ha preso l’impegno di una modifica della clausola contrattuale in fase di stesura definitiva ⁽²⁰⁾.

10.8. Anche per l’istituto contrattuale dei permessi e congedi previsti per particolari disposizioni di legge, l’art. 42 dell’ipotesi di accordo prevede che, durante la fruizione dei permessi, siano riconosciute al dipendente, oltre che l’intera retribuzione, anche le indennità che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa (comma 6).

Si richiamano le precisazioni di cui al punto precedente.

10.9. Nel caso di assenze per malattia per gravi patologie richiedenti terapie salvavita, l’art. 47 dell’ipotesi di accordo non disciplina un tetto massimo annuale alle giornate di assenza, dovute agli effetti collaterali delle citate terapie comportanti incapacità lavorativa (comma 3), diversamente da quanto previsto dal CCNL - Funzioni Centrali (4 mesi ex art. 35, comma 3) e

²⁰ V. nota del 12.3.2019, prot. CC n. 2413 del 13.3.2019, pag. 17.

contrariamente agli indirizzi espressi dall'organo di governo (punto 3.3, lett. b, della citata deliberazione n. 273/2018).

Sul punto, nel corso dell'istruttoria, l'ARAN Sicilia ha precisato di avere ricevuto informali direttive dall'organo di indirizzo politico, per riconoscere la persistenza del trattamento di maggior favore previsto nelle previgenti clausole contrattuali.

10.10. L'art. 79 introduce una disciplina transitoria in materia di procedimenti disciplinari, che non trova corrispondenza nel CCNL-Funzioni Centrali e, in generale, negli altri CCNL del settore pubblico; secondo queste previsioni, infatti, per i procedimenti disciplinari in corso, è fatta salva l'applicazione delle più favorevoli disposizioni contemplate dal precedente CCRL, ove iniziati e non conclusi alla data dell'entrata in vigore delle nuove disposizioni contrattuali.

Si evidenzia che l'ambiguità della disposizione in esame potrebbe determinare un risultato applicativo non conforme alle norme inderogabili di legge, entrate in vigore anteriormente alle presenti disposizioni contrattuali. In particolare, il riferimento riguarda sia il decreto legislativo 20 giugno 2016, n. 116 ⁽²¹⁾, che il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 ⁽²²⁾.

Se appare apprezzabile che il testo negoziale riporti anche gli istituti regolamentati direttamente da prescrizioni di rango normativo, per evidenti ragioni di completezza e chiarezza della materia, vi è, tuttavia, il rischio che si determini confusione nella sovrapposizione tra fonti di natura diversa, senza che sia reso immediatamente intellegibile a quali previsioni debba essere riconosciuta natura innovativa e a quali, invece, natura meramente ricognitiva delle disposizioni inderogabili di legge.

Occorre, infatti, ricordare che, a norma del comma 1 dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165 del 2001, “*nelle materie relative alle sanzioni disciplinari [...] la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge*”.

10.11. Circa il *Fondo risorse decentrate* di cui agli artt. 89 e 91 dell'ipotesi di accordo, si osserva che la costituzione di un fondo unico cui far confluire le diverse risorse per il trattamento

²¹ “*Modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare*”.

²² “*Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124*”.

accessorio è stata avvertita – come negli altri comparti di contrattazione del pubblico impiego – in ragione delle esigenze di razionalizzazione e semplificazione richieste dall’art. 40, comma 4-ter, del D.Lgs. n. 165/2001: “*Al fine di semplificare la gestione amministrativa dei fondi destinati alla contrattazione integrativa e di consentirne un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale, nonché di miglioramento della produttività e della qualità dei servizi, la contrattazione collettiva nazionale provvede al riordino, alla razionalizzazione ed alla semplificazione delle discipline in materia di dotazione ed utilizzo dei fondi destinati alla contrattazione integrativa*”.

Riguardo alle modalità di utilizzo per le diverse finalità indicate dall’art. 91 dell’ipotesi di accordo, deve essere ricordato il contenuto precettivo dell’art. 19 del D.Lgs. n. 150 del 2009, come novellato dal successivo D. Lgs. n. 74 del 2017: “*Il contratto collettivo nazionale, nell’ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell’articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale [...]*”.

L’art. 40, comma 3-bis, del citato D.Lgs. n. 165/2001, precisa, inoltre, che “*La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l’impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l’ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati [...] La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l’anno di riferimento*”.

Appare di particolare rilievo la circostanza che, discostandosi dalla norma in esame, l’art. 91 non provveda ad individuare la quota delle risorse per i trattamenti premianti, al fine di porre un vincolo alla futura contrattazione integrativa che dovrebbe destinare all’ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali una quota prevalente delle risorse variabili finalizzate ai trattamenti economici accessori, a norma del citato art. 40, comma 3-bis. In ciò pare determinarsi una divaricazione – per operare un parallelismo – rispetto alle previsioni contenute nel CCNL - Funzioni centrali (art. 77) e CCNL - Funzioni locali (art. 68).

Quanto alle fonti di alimentazioni del *Fondo* in esame, in fase istruttoria è stato chiesto di poter rappresentare, con elementi di maggiore dettaglio, sia le diverse voci che confluiranno nelle diverse componenti fisse e variabili sia la stima della loro consistenza finanziaria.

I dati forniti permettono di individuare, allo stato attuale, le risorse presenti nel *Fondo di amministrazione per il Miglioramento delle Prestazioni* (F.A.M.P.) – secondo le modalità di costituzione e utilizzo disciplinate dai previgenti artt. 87 e 88 del CCRL – sui capitoli di spesa n.

212015 e n. 212031, per un totale di € 71.009.714,31 alla data odierna, cui deve aggiungersi la quota stabile di cui dall'art. 90 dell'ipotesi di accordo, per ulteriori € 1.591.616,00. Quest'ultima, nell'anno 2019, trova copertura nel capitolo n. 212017 relativo agli accantonamenti per il rinnovo del presente contratto.

In fase istruttoria, il Dipartimento della Funzione pubblica ha precisato che è in corso di quantificazione l'ammontare di tutte le voci dell'art. 89 dell'ipotesi di accordo diverse da quelle già presenti nel previgente art. 87 del CCRL, al fine di poter individuare le coperture eventualmente necessarie al momento in cui entrerà in vigore il nuovo contratto collettivo.

Considerato quanto disciplinato dal punto n. 5.2. del principio contabile relativo alla competenza finanziaria di cui al D.Lgs. n. 118/2011, tutte le fasi di spesa concernenti l'impegno e la liquidazione del trattamento accessorio e premiante necessitano dell'atto di formale costituzione del fondo e della sottoscrizione della contrattazione integrativa, con la conseguenza che la Sezione si riserva di effettuare puntuali verifiche sulle modalità di utilizzo del *Fondo risorse decentrate* nel corso del giudizio di parificazione annuale del Rendiconto generale della Regione siciliana, anche alla luce delle vigenti norme di coordinamento della finanza pubblica sui limiti di incremento del trattamento accessorio.

10.12. La tabella *F* reca un elenco delle indennità correlate a particolari condizioni di lavoro, finanziabili con gli stanziamenti del *Fondo risorse decentrate*, a norma dell'art. 91.

Con riferimento all'*indennità di disagio*, da corrispondere al personale che svolge la propria attività in sedi di lavoro non raggiungibili con mezzi pubblici in orari utili all'espletamento del servizio e/o al rientro, o ubicate nelle isole minori della Regione siciliana, si rileva che, per quanto sia riprodotiva della disciplina contrattuale previgente, non appare comunque in armonia con i più recenti orientamenti dell'ARAN.

Secondo l'orientamento dell'Agenzia, infatti, l'indennità di disagio "*vale a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori*" e, pertanto, non può riferirsi ad un periodo temporale antecedente o successivo rispetto allo svolgimento della prestazione lavorativa (che non rientra nell'orario di lavoro) e, dunque, al tempo e alle modalità inerenti al raggiungimento della sede di lavoro.

Appare incongrua, infine, la corresponsione di un'*indennità per prioritarie funzioni istituzionali*, correlata al mero requisito dell'appartenenza a taluni uffici (Ragionerie Centrali del

Dipartimento del Bilancio, Aran Sicilia, Ufficio Speciale per il Settore Bonifiche), ovvero all'assolvimento di compiti istituzionali, anziché all'effettiva sussistenza di specifiche responsabilità o a particolari condizioni di reperibilità, turnazione o disagio connesse all'incardinamento nei predetti uffici.

11. Conclusioni.

Dal complesso delle acquisizioni documentali e dalle verifiche effettuate nel corso dell'istruttoria, si desume che sono determinati in maniera sostanzialmente attendibile e che trovano adeguata copertura finanziaria e, sul piano economico, appaiono compatibili con gli strumenti di programmazione e di bilancio: a) gli oneri per gli emolumenti arretrati, relativi al triennio 2016 – 2018, che ricadono direttamente sul bilancio regionale; b) l'onere a regime per il personale a tempo indeterminato e determinato della Regione siciliana.

Quanto all'incremento dell'indennità di amministrazione, benché non si pongano questioni in ordine alla copertura finanziaria, il Collegio ritiene che, in punto di compatibilità economica, esso non rinvenga specifica formulazione nelle direttive dell'organo di indirizzo politico regionale ⁽²³⁾. Pertanto, nel considerare che le politiche pubbliche in materia di spesa del personale dovrebbero trovare chiara e, soprattutto, trasparente rappresentazione nei documenti di programmazione a carattere economico - finanziario, non può che auspicarsi che, in linea con le tendenze generali delle dinamiche retributive del pubblico impiego in ambito nazionale, gli attuali miglioramenti dell'indennità di amministrazione possano essere riassorbiti dai futuri incrementi economici relativi al triennio di contrattazione 2019 - 2021.

Ne consegue che l'ipotesi di accordo può essere positivamente certificata, con le osservazioni e le raccomandazioni contenute nel presente rapporto.

depositato in Segreteria il 26.03.2019
Il dirigente

²³ V. *supra*, § 9.

ALLEGATI

Tabella n. 1

RINNOVO CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE COMPARTO NON DIRIGENZIALE 2016 -2018								
INCREMENTI CONTRATTUALI COMPARTO NON DIRIGENZIALE - IN VALORE ASSOLUTO E PRO-CAPITE								
INCREMENTO								
NUM. DIPENDENTI	RETRIBUZIONE MEDIA	MASSA SALARIALE	2016	2017	2018	2016	2017	2018
PERCENTUALI DI INCREMENTO			0,36%	1,09%	3,48%	INCREMENTO MEDIO PRO CAPITE		
15.304	33.734,00	516.265.136,00	1.858.554,49	5.627.289,98	17.966.026,73	9,34	28,28	90,30
QUADRO RIEPILOGATIVO DEGLI ONERI PER IL RINNOVO DEL CCRL 2016-2018								
ONERI PER INCREMENTO ECONOMICO ANNO 2016					1.858.554,49	9,34		
ONERI PER INCREMENTO ECONOMICO ANNO 2017					5.627.289,98	28,28		
EQUIVAL. A EURO 81,88 MEDIE PRO-CAPITE SUL TRATTAMENTO FONDAMENTALE 2018 (A)					16.290.189,76	81,88 (3,16%)		
TOTALE INCREMENTO TRATTAMENTO TABELLARE - RINNOVO CONTRATTUALE 2016-2018					23.776.034,23			
QUOTA EQUIVALENTE A EURO 8,42 MEDIE PRO-CAPITE SUL TRATTAMENTO ACCESSORIO 2018 (B)					1.675.836,97	8,42 (0,32%)		
ONERI PER INCREMENTO ECONOMICO ANNO 2018 (A+B)					17.966.026,73	90,3 (3,48%)		
ONERI RIFLESSI PREVIDENZA E QUIESCENZA (CIRCA 40%) SU TRATTAMENTO TABELLARE					9.510.413,69			
ONERI RIFLESSI PREVIDENZA E QUIESCENZA (CIRCA 40%) - TRATTAMENTO ACCESSORIO					670.334,79			
TOALE ONERI RIFLESSI PREVIDENZA E QUIESCENZA (CIRCA 40%)					10.180.748,48			
TOTALE ONERI FINANZIARI PER IL TRIENNIO 2016-2018					35.632.619,68			

Tabella n. 2

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
DIPENDENTI T.I. REGIONE	13.979	13.247	12.715	12.088	12.088	12.088
DIPENDENTI T.D. REGIONE	585	580	577	592	592	592
DIPENDENTI T.I. ENTI ART. 1	619	619	619	619	619	619
DIPENDENTI T.D. ENTI ART. 1	54	54	54	54	54	54
TOTALE PERSONALE	15.237	14.500	13.965	13.353	13.353	13.353

Tabella n. 3

Posizione economica	Totale dipendenti Regione + Enti - ANNO 2018	Incremento economico contrattuale mensile	Incremento economico contrattuale per 13 ^a mensilità	oneri Incremento tabellare	Posizione economica	Totale dipendenti Regione + Enti - ANNO 2017	Incremento economico contrattuale mensile	Incremento economico contrattuale per 13 ^a mensilità	oneri Incremento tabellare	Posizione economica	Totale dipendenti Regione + Enti - ANNO 2016	Incremento economico contrattuale mensile	Incremento economico contrattuale per 13 ^a mensilità	oneri Incremento tabellare
A1	129	49,70	646,10	83.346,90	A1	151	17,17	223,21	33.704,71	A1	150	5,67	73,71	11.056,50
A2	2.698,5	51,03	663,39	1.790.157,92	A2	2.708,5	17,63	229,19	620.761,12	A2	2.718,5	5,82	75,66	205.681,71
A3	29	52,80	686,40	19.905,60	A3	29	18,24	237,12	6.876,48	A3	29	6,02	78,26	2.269,54
A4	-	54,92	713,96	0,00	A4	-	18,97	246,61	-	A4	-	6,27	81,51	-
A5	-	56,61	735,93	0,00	A5	-	19,73	256,49	-	A5	36	6,52	84,76	3.051,36
B1	152	54,71	711,23	108.106,96	B1	213,5	19,1	248,3	53.012,05	B1	206	6,31	82,03	16.898,18
B2	2.101	56,83	738,79	1.552.197,79	B2	2.106,5	19,97	259,61	546.868,47	B2	2.088	6,56	85,28	178.064,64
B3	22	58,80	764,40	16.816,80	B3	23	20,55	267,15	6.144,45	B3	22,5	6,79	88,27	1.986,08
B4	30	60,99	792,87	23.786,10	B4	30,5	21,31	277,03	8.449,42	B4	27	7,04	91,52	2.471,04
B5	11,5	63,35	823,55	9.470,83	B5	12,5	22,12	287,56	3.594,50	B5	16,5	7,31	95,03	1.568,00
B6	62	65,96	857,48	53.163,76	B6	69,5	23,02	299,26	20.798,57	B6	78,5	7,61	98,93	7.766,01
C1	313	65,25	848,25	265.502,25	C1	308,5	22,81	296,53	91.479,51	C1	304	7,54	98,02	29.798,08
C2	33,5	68,55	887,25	29.722,88	C2	34	23,92	310,96	10.572,64	C2	72	7,9	102,7	7.394,40
C3	413	71,76	932,88	385.279,44	C3	441,5	25,06	325,78	143.831,87	C3	452,5	8,28	107,64	48.707,10
C4	261	75,86	986,18	257.392,98	C4	288,5	26,44	343,72	99.163,22	C4	335,5	8,73	113,49	38.075,90
C5	295	80,08	1.041,04	307.106,80	C5	308,5	27,4	356,2	109.887,70	C5	329	9,22	119,86	39.433,94
C6	1.197,5	84,76	1.101,88	1.319.501,30	C6	1.287	29,02	377,26	485.533,62	C6	1.337,5	9,75	126,75	169.528,13
C7	301	89,23	1.159,99	349.156,99	C7	311	30,56	397,28	123.554,08	C7	344,5	10,26	133,38	45.949,41
C8	1.519	93,75	1.218,75	1.851.281,25	C8	1.625,5	32,16	418,08	679.589,04	C8	1.715,5	10,39	135,07	231.712,59
D1	217	78,39	1.019,07	221.138,19	D1	219	26,82	348,66	76.356,54	D1	213	9,02	117,26	24.976,38
D2	104,5	84,57	1.099,41	114.888,35	D2	105,5	28,92	375,96	39.663,78	D2	109,5	9,72	126,36	13.836,42
D3	116,5	91,43	1.188,59	138.470,74	D3	120	31,29	406,77	48.812,40	D3	128	10,5	136,5	17.472,00
D4	35	98,74	1.283,62	44.926,70	D4	34	33,78	439,14	14.930,76	D4	50,5	11,32	147,16	7.431,58
D5	678	106,04	1.378,52	934.636,56	D5	695,5	36,76	477,88	332.365,54	D5	739	12,14	157,82	116.628,98
D6	2.838	114,11	1.483,43	4.209.974,34	D6	3.130,5	39,42	512,46	1.604.256,03	D6	3.445	13,02	169,26	583.100,70
	13.557		14.085.931,41			14.253		5.160.206,48			14.948			1.804.858,64
Tavola 13 Relazione tecnico-finanziaria			14.086.053,67	Tavola 12 Relazione tecnico-finanziaria			5.157.458,22	Tavola 11 Relazione tecnico-finanziaria			1.804.937,55			
Differenza			- 122,27	Differenza			2.748,26	Differenza			- 78,91			

Tabella n. 4

Incremento retributivo tabellare + accessorio				
Totale dipendenti Regione + Enti al 31/12/2018	retribuzione media al 31/12/2015	costo del personale al 31/12/2018 prima dell'applicazione del contratto	costo incrementi tabellare	% di incremento a regime
13.557	33.734,00	457.331.838,00	14.085.931,41	3,08
costo incremento accessorio, calcolato moltiplicando 13.304 il numero dei dipendenti al 31/12/2015 per 104 euro (v. art. 90 CCRL)			1.591.616,00	0,35
costo complessivo			15.677.547,41	3,43

Tabella n. 5

INCREMENTI CONTRATTUALI							
TEMPO INDETERMINATO							
	2016	2017	2018	TOTALE 2016-2018	2019	2020	2021
RETRIBUZIONI	1.644.973,55	4.700.868,90	12.901.444,38	19.247.286,83	12.470.483,51	12.470.483,51	12.470.483,51
ONERI RIFLESSI	636.844,43	1.820.842,94	4.999.202,56	7.456.889,93	4.855.155,09	4.861.598,39	4.861.598,39
TOTALE	2.281.817,98	6.521.711,84	17.900.646,94	26.704.176,76	17.325.638,60	17.332.081,90	17.332.081,90
TEMPO DETERMINATO							
RETRIBUZIONI	53.332,14	159.315,99	459.330,34	671.978,47	474.213,13	474.213,13	474.213,13
ONERI RIFLESSI	21.588,85	64.491,11	185.936,92	272.016,88	191.961,48	191.961,48	191.961,48
TOTALE	74.920,99	223.807,10	645.267,26	943.995,35	666.174,61	666.174,61	666.174,61
ENTI DI CUI ALL'ART. 1 LR 10/2000 T.I							
RETRIBUZIONI	74.966,71	226.692,57	655.664,88	957.324,16	655.664,88	655.664,88	655.664,88
ONERI RIFLESSI	29.694,31	89.792,93	259.708,85	379.196,09	259.708,85	259.708,85	259.708,85
TOTALE	104.661,02	316.485,50	915.373,73	1.336.520,25	915.373,73	915.373,73	915.373,73
ENTI DI CUI ALL'ART. 1 LR 10/2000 T.D.							
RETRIBUZIONI	4.552,99	13.781,04	39.589,29	57.923,32	39.589,29	39.589,29	39.589,29
ONERI RIFLESSI	1.803,44	5.458,67	15.681,32	22.943,43	15.681,32	15.681,32	15.681,32
TOTALE	6.356,43	19.239,71	55.270,61	80.866,75	55.270,61	55.270,61	55.270,61
INCREMENTI CONTRATTUALI COMPARTO							
RETRIBUZIONI	1.777.825,39	5.100.658,50	14.056.028,89	20.934.512,78	13.639.950,81	13.639.950,81	13.639.950,81
ONERI RIFLESSI	689.931,03	1.980.585,65	5.460.529,65	8.131.046,33	5.322.506,74	5.328.950,04	5.328.950,04
TOTALE INCREMENTI CONTRATTUALI COMPARTO	2.467.756,42	7.081.244,15	19.516.558,54	29.065.559,11	18.962.457,55	18.968.900,85	18.968.900,85

Fonte: Elaborazione Corte dei conti su dati Ragioneria generale della Regione siciliana

Tabella n. 6

	RETRIBUZIONI A REGIME			ONERI RIFLESSI A REGIME		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
TOTALE CAP. 190001 A REGIME	332.771.673,76	332.771.673,76	332.771.673,76	128.179.934,59	128.533.367,31	128.533.367,31
TOTALE CAP. 150001 A REGIME	39.890.039,15	39.890.039,15	39.890.039,15	15.203.066,13	15.203.066,13	15.203.066,13
PERSONALE TEMPO INDETERMINATO	372.661.712,91	372.661.712,91	372.661.712,91	143.383.000,72	143.736.433,44	143.736.433,44
PERSONALE TEMPO DETERMINATO	17.154.296,42	17.154.296,42	17.154.296,42	6.944.059,20	6.944.059,20	6.944.059,20

Tabella n. 7

Capitolo 212017	2017	2018	2019	TOTALE
FONDO DESTINATO ALLA CONTRATTAZIONE ECONOMICA BIENNALE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE E DEGLI ENTI REGIONALI DI CUI ALL'ARTICOLO 1 DELLA LEGGE REGIONALE 15 MAGGIO 2000, N. 10.	-	10.000.000,00	15.500.000,00	27.500.000,00
				53.000.000,00

Tabella n. 8

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO						
CAPITOLO	DENOMINAZIONE	2018		STANZIAMENTI DI COMPETENZA BP2019-2021		
			impegno	2019	2020	2021
190001	STIPENDI ED ALTRI ASSEGNI FISSI DA EROGARE AL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO, CON QUALIFICA DIVERSA DA QUELLA DIRIGENZIALE, IN SERVIZIO PRESSO GLI UFFICI DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE. (SPESE OBBLIGATORIE)	344.672.797,19	329.783.413,38	334.446.330,73	336.000.000,00	336.000.000,00
150001	STIPENDI ED ALTRI ASSEGNI FISSI DA EROGARE AL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO, CON QUALIFICA DIVERSA DA QUELLA DIRIGENZIALE, IN SERVIZIO PRESSO IL COMANDO DEL CORPO FORESTALE E PRESSO IL DIPARTIMENTO SVILUPPO RURALE. (SPESE OBBLIGATORIE).	47.792.400,00	42.435.834,92	45.000.000,00	45.000.000,00	45.000.000,00
		392.465.197,19	372.219.248,30	379.446.330,73	381.000.000,00	381.000.000,00
INCREMENTO STANZIAMENTO RISPETTO A IMPEGNO 2018				7.227.082,43	8.780.751,70	8.780.751,70
PERSONALE TEMPO DETERMINATO						
CAPITOLO	DENOMINAZIONE	2018 - impegno		2019	2020	2021
108118	STIPENDI ED ALTRI ASSEGNI FISSI AL PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO GLI UFFICI DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	7.526.000,00	7.258.698,02	7.776.000,00	-	-
116012	SPESE PER IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO IMPIEGATO PRESSO IL DIPARTIMENTO REGIONALE DELLA PROTEZIONE CIVILE AL FINE DI ASSICURARNE L'ATTIVITA' ISTITUZIONALE. (SPESE OBBLIGATORIE)	9.330.997,61	9.247.812,77	9.149.000,00	-	-
		16.856.997,61	16.506.510,79	16.925.000,00	0,00	0,00
INCREMENTO STANZIAMENTO RISPETTO A IMPEGNO 2018				418.489,21		

Tabella n. 9

Incremento retributivo tabellare + accessorio + incremento indennità di amministrazione				
Totale dipendenti Regione + Enti al 31/12/2018	retribuzione media al 31/12/2015	costo del personale al 31/12/2018 prima dell'applicazione del contratto	costo incrementi tabellare	% di incremento a regime
13.557	33.734,00	457.331.838,00	14.085.931,41	3,08
costo incremento indennità di amministrazione (v. tabella)			3.730.681,50	0,82
costo incremento accessorio, calcolato moltiplicando 15.304 il numero dei dipendenti al 31/12/2015 per 104 euro (v. art. 90 CCRL)			1.591.616,00	0,35
costo complessivo			19.408.228,91	4,24

Tabella n. 10

Posizione economica	Totale dipendenti Regione + Enti al 31/12/2015 (A)	Incremento indennità di amm.ne (B)	Spesa per incremento (AxB)
A1	150	30,00	4.500,00
A2	2.724	30,00	81.720,00
A3	29	30,00	870,00
A4	-	30,00	-
A5	-	30,00	-
B1	213	25,00	5.325,00
B2	2.115	25,00	52.875,00
B3	28	25,00	700,00
B4	25	25,00	625,00
B5	13	25,00	325,00
B6	95	25,00	2.375,00
C1	304	18,00	5.472,00
C2	43	18,00	774,00
C3	490	18,00	8.820,00
C4	338	18,00	6.084,00
C5	365	18,00	6.570,00
C6	1.370	18,00	24.660,00
C7	329	18,00	5.922,00
C8	1.823	18,00	32.814,00
D1	205	16,00	3.280,00
D2	108	16,00	1.728,00
D3	125	16,00	2.000,00
D4	36	16,00	576,00
D5	724	16,00	11.584,00
D6	3.652	16,00	58.432,00
	15.304	540,00	318.031,00
Incremento medio	20,78		