



CORTE DEI CONTI

SEZIONE DI CONTROLLO PER LA REGIONE SICILIANA

Nelle camere di consiglio del 19 e del 20 luglio 2021, composta dai seguenti Magistrati:

Salvatore PILATO	Presidente
Anna Luisa CARRA	Presidente aggiunto
Adriana LA PORTA	Consigliere
Adriana PARLATO	Consigliere
Alessandro SPERANDEO	Consigliere
Luciano ABBONATO	Consigliere
Tatiana CALVITTO	Referendario - relatore
Antonio TEA	Referendario - relatore
Antonino CATANZARO	Referendario
Massimo Giuseppe URSO	Referendario

VISTO l'art. 2 del decreto legislativo 6 maggio 1948, n. 655, nel testo sostituito dal decreto legislativo 18 giugno 1999, n. 200 e dal decreto legislativo 27 dicembre 2019, n. 158;

VISTO il regolamento per l'organizzazione delle funzioni di controllo della Corte dei conti, approvato dalle Sezioni riunite della Corte dei conti con deliberazione n. 14 del 16 giugno 2000 e successive modificazioni;

VISTA l'ordinanza delle Sezioni Riunite per la Regione siciliana n. 2/2019/SSRR/INPR, depositata in data 8 marzo 2019;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.;

VISTO l'art. 27 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, come modificata dall'art. 29 della legge regionale 28 dicembre 2004, n. 17;

VISTA l'Ipotesi di Contratto Collettivo Regionale di Lavoro dell'area della dirigenza e degli Enti di cui all'art. 1 della L.R. n. 10 del 2000 della Regione siciliana, per il triennio normativo ed economico 2016-2018, pervenuta, a mezzo PEC, a questa Sezione in data 29 giugno 2021 (prot. n. 442 di pari data), prot. C.d.c. n. 6842 del 30 giugno 2021;

VISTA la documentazione allegata alla suddetta ipotesi di contratto e, in particolare, la relazione tecnico-finanziaria dell'ARAN Sicilia sulla quantificazione dei costi contrattuali, depositata in data 29 giugno 2021;

VISTO il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e, in particolare, l'art. 85, concernente gli effetti in materia di giustizia contabile derivanti dalle misure urgenti di contrasto dell'emergenza epidemiologica, il cui comma 3, lett. e), consente lo svolgimento delle adunanze e delle camere di consiglio mediante collegamenti da remoto, con la previsione che il luogo da cui si collegano i magistrati e il personale addetto è considerato aula di adunanza o camera di consiglio a tutti gli effetti di legge;

VISTO l'art. 6 del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito con modificazioni dalla legge 28 maggio 2021, n. 76, il quale ha disposto che all'articolo 85, commi 2, 5, 6 e 8-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, le parole «*fino al termine dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19*», ovunque ricorrano, sono sostituite dalle seguenti: «*fino al 31 luglio 2021*»;

VISTO il decreto del Presidente della Corte dei conti n. 139 del 3 aprile 2020, con il quale sono state emanate le “*Disposizioni di coordinamento delle Sezioni Regionali di controllo, in attuazione del d.l. n. 18/2020*”;

VISTO il decreto del Presidente della Corte dei conti n. 153 del 18 maggio 2020, con il quale sono state emanate le “*Regole tecniche e operative in materia di svolgimento delle camere di consiglio e delle adunanze in videoconferenza e firma digitale dei provvedimenti dei magistrati nelle funzioni di controllo della Corte dei conti*”;

VISTO il decreto del Presidente della Corte dei conti n. 287 del 27 ottobre 2020, con il quale sono state emanate le “*Regole tecniche e operative in materia di svolgimento in videoconferenza delle udienze del giudice nei giudizi innanzi alla Corte dei conti, delle camere di*

consiglio e delle adunanze, nonché delle audizioni mediante collegamento da remoto del pubblico ministero”;

VISTO il decreto presidenziale n. 60 del 2 luglio 2021 di nomina dei relatori, Referendari Tatiana Calvitto e Antonio Tea;

VISTA la nota istruttoria n. 6987 del 6 luglio 2021 della Sezione di controllo, cui è stato dato riscontro dal Dipartimento regionale del Bilancio e del Tesoro - Ragioneria Generale della Regione siciliana con nota n. 71857 del 9 luglio 2021 (prot. C.d.c. n. 7059 del 9 luglio 2021), dall'ARAN Sicilia con nota n. 483 del 9 luglio 2021 (prot. C.d.c. n. 7062 del 12 luglio 2021) e dal Dipartimento regionale della Funzione Pubblica con note n. 71517 del 9 luglio 2021 (prot. C.d.c. n. 7061 del 12 luglio 2021) e n. 71785 del 12 luglio 2021 (prot. C.d.c. n. 7070 del 12 luglio 2021);

VISTO il rapporto del Nucleo tecnico sul costo del lavoro pubblico presso la Sezione di controllo della Corte dei conti per la Regione siciliana, prot. C.d.c. 7177 del 16 luglio 2021;

VISTA la relazione dei Magistrati istruttori prot. n. 7181 del 19 luglio 2021;

VISTA l'ordinanza presidenziale n. 66 del 16 luglio 2021, di convocazione dell'Adunanza generale della Sezione di controllo per la Regione siciliana per le camere di consiglio dei giorni 19 e 20 luglio 2021;

UDITI, all'odierna camera di consiglio, i relatori Referendari Tatiana Calvitto e Antonio Tea;

VISTO l'allegato rapporto di certificazione, che costituisce parte integrante della presente deliberazione;

RITENUTO che, alla data odierna, non sussistono le condizioni di compatibilità finanziaria relativa agli oneri di competenza del periodo 2016/2020, a valere sulle economie vincolate del capitolo n. 212017, in mancanza dell'approvazione del rendiconto generale relativo all'esercizio 2020, atteso il contenuto precettivo del principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria che interdice l'utilizzo della quota vincolata del risultato di amministrazione all'ente in ritardo nell'approvazione del proprio rendiconto ai sensi del d.lgs. n. 118 del 2011, allegato n. 4/2, § 9.2.19;

RITENUTA, altresì, la mancanza di compatibilità finanziaria ed economica degli incrementi del trattamento accessorio per il personale, derivanti dall'art. 68, comma 2, lett. a), dell'Ipotesi di contratto rispetto all'attuale stanziamento sul capitolo 212019, previsto

dal bilancio di previsione per il periodo 2021-2023, approvato con legge regionale 15 aprile 2021, n. 10;

DELIBERA

la certificazione negativa sull'ipotesi di accordo quadro in esame, come illustrato nell'allegato rapporto di certificazione.

ORDINA

che, a cura del servizio di supporto della Sezione di controllo, copia della presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante l'allegato rapporto di certificazione, sia comunicata all'Agenzia per la rappresentanza negoziale della Regione siciliana, al Presidente della Regione siciliana, all'Assessore regionale delle Autonomie locali e della Funzione pubblica e all'Assessore regionale dell'Economia.

e

che la medesima deliberazione sia pubblicata sul sito istituzionale dell'ARAN Sicilia, ai sensi dell'art. 31 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Così deciso a Palermo, nella camera di consiglio da remoto in data 20 luglio 2021.

I MAGISTRATI ESTENSORI

Tatiana Calvitto

Antonio Tea

IL PRESIDENTE

Salvatore Pilato

Depositato in Segreteria in data 20 luglio 2021.

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

CORTE DEI CONTI
SEZIONE DI CONTROLLO PER LA REGIONE SICILIANA

RAPPORTO DI CERTIFICAZIONE

Ipotesi di Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del personale dell'area della dirigenza della Regione siciliana 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 tra novembre e dicembre 2020 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.

Con la deliberazione n. 2/2005/SSRR/CONTR del 28 febbraio 2005, le Sezioni riunite per la Regione siciliana in sede di controllo¹ 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 rimeditazione con l'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

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".

del Collegio per l'anno 2019, dettati dall'ordinanza del Presidente della Corte dei conti n. 27 del 13 dicembre 2018, che permangono inalterati anche per l'anno 2021².

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 che, pertanto, in assenza di specifica disposizione delle norme di attuazione che attribuisca alle Sezioni riunite tale competenza, essa 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 dall'art. 27 della legge regionale n. 10 del 2000.

Nello specifico, acquisito il parere favorevole dell'organo di governo politico ai sensi dell'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 (deliberazione 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;

² Presidente della Corte dei conti, ordinanza n. 18 del 16 dicembre 2020.

- 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*» (deliberazione 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 senza che ciò implichi l'indiretta conferma della correttezza delle clausole non sottoposte a censura, come confermato anche dagli orientamenti delle Sezioni riunite centrali (*ex multis*, n. 2/SSRRCO/CCN/20 e 4/SSRRCO/CCN/20).

2. Considerazioni introduttive.

La presente Ipotesi di CCRL, inizialmente sottoscritta in data 30 dicembre 2019 dall'Agenzia per la rappresentanza sindacale della Regione siciliana³ e dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, è stata nuovamente sottoposta alla firma delle parti tra i mesi di novembre e dicembre 2020, dopo l'espressione del "*parere favorevole*" da parte della Giunta Regionale con deliberazione n. 431 del 22 ottobre 2020, che ha reso necessario intervenire su taluni aspetti del testo per recepire le modifiche esposte in dettaglio nella nota dell'Assessore alle Autonomie locali e Funzione pubblica prot. 77141 del 2 settembre 2020, in allegato alla medesima deliberazione.

³ Da ora in avanti, ARAN Sicilia.

Dopo l'attestazione di certificazione negativa comunicata nel febbraio 2021⁴, essa è stata ripresentata all'esame della Sezione dall'ARAN Sicilia con nota n. 442 del 29 giugno 2021.

L'accordo pervenuto costituisce il secondo contratto del personale dipendente del settore pubblico regionale - dopo quello del comparto non dirigenziale relativo al triennio normativo ed economico 2016-2018, già positivamente certificato da questa Sezione⁵ - concluso dopo un lungo periodo di sospensione delle dinamiche negoziali, in ragione del susseguirsi di disposizioni normative finalizzate al contenimento della spesa per il personale⁶, che hanno cristallizzato, di fatto, il trattamento economico di quello con qualifica dirigenziale ai livelli previsti dal CCRL per il biennio economico 2004-2005⁷.

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, dunque, 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, in base agli indirizzi espressi da questa Sezione⁸, l'ambito di applicazione concerne la Regione siciliana e gli enti pubblici non

⁴ Sezione di controllo per la Regione siciliana, deliberazione n. 23/2021/CCR del 18 febbraio 2021.

⁵ Sezione di controllo per la Regione siciliana, deliberazione n. 76/2019/CCR del 26 marzo 2019.

⁶ Il primo intervento normativo in materia 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.

⁷ Certificato positivamente dalle Sezioni riunite per la Regione siciliana in sede di controllo con la deliberazione n. 4/2007/SSRR/CONTR del 16 luglio 2007.

⁸ Deliberazione n. 76/2019, *cit.*

economici sottoposti a vigilanza e/o controllo della Regione, di cui all'art. 1 della citata legge n. 10 del 2000.

La perimetrazione del comparto unico di contrattazione, come delineato dal comma 2 dell'art. 24 della stessa legge, non coincide, tuttavia, 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, avvalendosi di risorse proprie.

In ordine agli altri Enti, occorre precisare che, ai sensi del comma 2 dell'art. 28 della legge n. 10 del 2000, *“gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva sono determinati a carico dei rispettivi bilanci in coerenza con i medesimi parametri di cui al comma 1”*⁹ e che, anche ove l'ordinamento regionale individua forme di compartecipazione al pagamento degli emolumenti per il trattamento economico del personale¹⁰, queste non sono ancorate a un preciso parametro legislativo che ne regola la misura e l'evoluzione e sono, di volta in volta, rimesse alla determinazione della legislazione finanziaria con norme di autorizzazione che vincolano le corrispondenti disponibilità di bilancio¹¹.

In definitiva, gli oneri scaturenti dalla contrattazione collettiva confluiscono indistintamente nella massa dei trasferimenti regionali e sono gestiti direttamente dagli Enti stessi in via del tutto autonoma, rimanendo, pertanto, estranei all'ambito della presente certificazione.

⁹ Art. 28, comma 1, della legge n. 10 del 2000: *“L'Assessore per il bilancio e le finanze quantifica l'onere da destinare alla contrattazione collettiva regionale a carico del bilancio della Regione con apposita norma da inserire nella legge di bilancio. Allo stesso modo sono determinati gli eventuali oneri aggiuntivi a carico del bilancio della Regione per la contrattazione integrativa”*.

¹⁰ Si tratta, in particolare, del personale: a) dell'Ente Acquedotti Siciliani in liquidazione (E.A.S.) in servizio presso altri Enti, quali l'Istituto del Vino e dell'Olio - IRVO (cap. 147325), l'Istituto regionale per lo Sviluppo delle Attività Produttive - IRSAP (cap. 343315), la Resais S.p.a. (cap. 214107) e gli Enti Regionali per il diritto allo Studio Universitario della Sicilia - ERSU (cap. 373347); b) degli Enti Parco e degli Enti gestori delle riserve naturali (cap. 443305).

¹¹ Per quanto concerne il bilancio di previsione del triennio 2021-2023, le pertinenti autorizzazioni di spesa sono individuate dalla legge regionale 15 aprile n. 9, *Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2021. Legge di stabilità regionale*, dagli artt. 2, commi 20, 21, 22 e 23, per il personale dell'Ente Acquedotti Siciliani in liquidazione (E.A.S.) in servizio presso altri Enti, e dall'art. 111, commi 1 e 2 (allegato 1 della medesima legge), quanto al personale degli Enti Parco e degli Enti gestori delle riserve naturali.

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. 15¹², e successivamente con la legge regionale 8 maggio 2018, n. 9¹³.

A tale scopo, il fondo delle risorse destinate alla contrattazione collettiva del personale del comparto non dirigenziale e di quello con qualifica dirigenziale è stato alimentato sino a raggiungere l'ammontare complessivo di euro 53.000.000,00, secondo la seguente ripartizione in termini di competenza: euro 10.000.000,00 per l'anno 2017; euro 15.500.000,00 per l'anno 2018; euro 27.500.000,00 per l'anno 2019¹⁴.

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” (decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, allegato n. 4/2, punto 5.2.).

Il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) per il triennio 2019-2021¹⁵, 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

¹² Legge di “Assestamento del Bilancio di previsione della Regione per l'esercizio finanziario 2017 e per il triennio 2017/2019”.

¹³ Legge di “Bilancio di previsione della Regione siciliana per il triennio 2018-2020”.

¹⁴ Tutti gli stanziamenti sono stati effettuati sul capitolo n. 212017.

¹⁵ Il DEFR è stato approvato con delibera della Giunta regionale n. 243 del 28 giugno 2018 e, successivamente, dall'Assemblea Regionale Siciliana nella seduta n. 85 del 28 novembre 2018.

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.

Con legge 15 aprile 2021, n. 10, *Bilancio di previsione della Regione siciliana per il triennio 2021-2023*, infine, gli stanziamenti sui pertinenti capitoli di spesa sono stati determinati in rapporto alle previsioni di spesa per gli oneri diretti e riflessi discendenti dal rinnovo del contratto 2016-2018 del personale dirigenziale, come esplicitato dalla *Nota integrativa* a corredo.

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 2015¹⁶.

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

¹⁶ 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.

Come indicato in precedenza, sull'Ipotesi di accordo è stato acquisito il parere favorevole della Giunta regionale previsto dal comma 6 dell'art. 27 della legge regionale n. 10 del 2000, con deliberazione n. 431 del 22 ottobre 2020, recante talune modifiche al testo dell'accordo, come da allegata scheda riepilogativa (in particolare, il riferimento è agli artt. 39, commi 1 e 13; art. 46, comma 8 e art. 65, comma 6).

5. *La certificazione negativa della Sezione di controllo (deliberazione n. 23/2021).*

Come in precedenza accennato, la Sezione si è pronunciata in termini di certificazione negativa sulla presente Ipotesi di contratto, soffermandosi, in particolare, sugli aspetti a seguire:

- stima inattendibile degli oneri per carenza di informazioni circa la platea dei dirigenti interessati al rinnovo contrattuale, sia a tempo determinato che indeterminato, in servizio, distintamente, presso la Regione siciliana e gli altri Enti di cui all'art. 1 della legge regionale n. 10 del 2000;

- potenziale incapienza degli stanziamenti del bilancio di previsione 2021-2023 rispetto alle maggiori necessità finanziarie imposte dall'approvazione contratto ai fini della corresponsione degli stipendi a regime nell'esercizio 2021, specialmente in assenza di informazioni aggiornate sul numero esatto dei dirigenti in servizio, a tempo indeterminato e a termine, alla data del primo gennaio dell'anno;

- eventuali oneri latenti legati all'indennità integrativa speciale;

- mancanza di provvedimenti formali di quantificazione del fondo per il trattamento accessorio;

- la carenza delle condizioni di compatibilità finanziaria, in particolare, avendo rilevato: a) in merito alla possibilità giuridica di corrispondere gli emolumenti arretrati maturati nei precedenti esercizi, gli effetti interdittivi sull'applicazione dell'avanzo vincolato scaturenti dal ritardo nell'approvazione del rendiconto dell'esercizio 2019 e dalla situazione di esercizio provvisorio, oltre che l'impossibilità di definire con certezza gli spazi finanziari per l'applicazione al bilancio delle risorse vincolate sulla base del mero risultato

presunto del 2020, in assenza dei documenti contabili consuntivi e del bilancio di previsione, nonché per effetto delle vigenti norme restrittive disciplinanti l'utilizzazione del risultato di amministrazione; b) quanto agli oneri a regime e alle diverse voci di spesa del personale, l'incertezza - in assenza della legge di stabilità regionale e del bilancio di previsione - delle concrete ricadute finanziarie derivanti dalle concrete modalità di attuazione dell'Accordo tra lo Stato e la Regione siciliana relativo al ripiano del disavanzo nel maggiore termine decennale, in attuazione dell'art. 7 del decreto legislativo 27 dicembre 2019, n. 158, come modificato dall'art. 1 del successivo decreto legislativo 18 gennaio 2021, n. 8.

6. *L'istruttoria.*

Al fine di offrire una risposta alle osservazioni critiche della Sezione e di riavviare il procedimento di certificazione, l'ARAN Sicilia ha elaborato un'integrazione della *Relazione tecnico-finanziaria* sulla quale è stato necessario acquisire ulteriori chiarimenti e produzioni documentali integrative, anche a mezzo di richieste indirizzate direttamente all'Amministrazione regionale¹⁷.

Il 16 luglio 2021, è stata depositata la Relazione del Nucleo tecnico sul costo del lavoro¹⁸, nominato con disposizione dirigenziale n. 10 del 23 ottobre 2018 e integrato con le successive disposizioni nn. 3 e 6 del 2021.

7. *La quantificazione degli aumenti contrattuali e altri costi.*

7.1. 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. 1.630 (di cui n. 1.562 della Regione siciliana e n. 68 degli altri Enti); retribuzione media certificata per euro 78.420,00; monte salari di euro 127.824.598,90.

¹⁷ Alla nota n. 6987 del 6 luglio 2021 della Sezione di controllo è stato dato riscontro dal Dipartimento regionale del Bilancio e del Tesoro - Ragioneria Generale della Regione siciliana con nota n. 71857 del 9 luglio 2021, dall'ARAN Sicilia con nota n. 483 del 9 luglio 2021 e dal Dipartimento regionale della Funzione Pubblica con note n. 71517 del 9 luglio 2021 e n. 71785 del 12 luglio 2021.

¹⁸ Prot. n. 7177 del 16 luglio 2021.

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 euro 460.168,56;
- 1,09% per l'anno 2017, pari a euro 1.393.288,13;
- 3,48% per l'anno 2018 e a regime, pari a euro 4.448.296,04.

Nello specifico, per l'anno 2018, l'onere economico complessivo di euro 4.448.296,04 è destinato nella misura del 3% all'incremento della retribuzione tabellare (euro 3.834.737,97) e per il valore di 0,48% al trattamento accessorio (euro 613.558,07).

I suddetti costi sono incrementati del 40% circa, ossia per euro 2.520.701,09, in considerazione degli oneri riflessi per trattamenti previdenziali e di quiescenza.

La somma di tutti i valori indicati determina un totale degli oneri finanziari per il triennio 2016-2018, pari a euro 8.822.453,82.

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

- euro 21,72 di incremento per l'anno 2016 (euro 25,70 per i dirigenti di prima fascia ed euro 21,00 per le altre fasce);
- euro 65,75 per il 2017 (euro 78,62 per i dirigenti di prima fascia ed euro 65,62 per le altre fasce);
- euro 209,92 per il 2018 e a regime (euro 221,43 per i dirigenti di prima fascia ed euro 180,50 per le altre fasce), di cui euro 180,97 per la componente tabellare della retribuzione ed euro 28,95 per quella accessorio.

7.2. Tutti i valori esposti sono da considerarsi al netto dell'indennità di vacanza contrattuale (IVC), che è invece destinata a consolidarsi nella retribuzione tabellare secondo lo sviluppo delineato dall'art. 65 dell'Ipotesi di accordo (*Trattamento economico fondamentale*).

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 euro 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.

7.3. A decorrere dal 1° gennaio 2018, l'incremento retributivo del trattamento accessorio è destinato ad alimentare stabilmente il *Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, parte variabile e di risultato risorse decentrate* del valore di euro 371,02 *pro-capite* per tredici mensilità, tenuto conto del personale in servizio alla data del 31 dicembre 2015, agli integrali fini della retribuzione di risultato (art. 68, comma 2, lett. *a*, dell'Ipotesi di CCRL).

Come specificato dal Dipartimento regionale della Funzione pubblica, la misura annua dell'incremento è da intendersi pari a euro 579.533,24 (ossia euro 371,02 per n. 1.562 unità in servizio al 31 dicembre 2015).

Rinviando alle diverse osservazioni che saranno sviluppate in ordine allo specifico punto (§§ 8.7., 9.2. e 11.7), devono richiamarsi gli orientamenti della Sezione delle Autonomie, che, per quanto concerne il rapporto tra i limiti posti dalle norme di coordinamento di finanza pubblica sulle spese relative al trattamento economico accessorio e gli incrementi contrattuali conseguenti al riavvio della contrattazione collettiva, aveva già escluso che la clausola contrattuale relativa all'accrescimento in misura stabile del *Fondo risorse decentrate* del CCNL - Funzioni locali, sottoscritto il 21 maggio 2018, 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).

In merito deve segnalarsi, altresì, l'art. 11, comma 1, del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12, con cui è stato disposto che “[i]n 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, [...]”.

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

In particolare, con riferimento agli effetti finanziari dell'art. 29 (*Assenze per malattia*), sono stimati in euro 7.709,63 gli oneri derivanti dall'applicazione del comma 11 per talune tipologie di assenze equiparate al ricovero ospedaliero (*day-hospital*, ricovero domiciliare certificato dalla ASP o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero), scaturenti dalla moltiplicazione (con arrotondamenti ricondotti all'unità) della quota giornaliera del trattamento accessorio medio *pro-capite* (euro 73,81) per le giornate di assenze per ricoveri ospedalieri (n. 104).

Relativamente alle assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita, non è stimata alcuna ricaduta in termini di maggiori oneri dall'applicazione dell'art. 30, in quanto persiste il trattamento già previsto dalle previgenti clausole contrattuali.

7.5. Con riferimento alla ripartizione della misura degli incrementi percentuali – come già detto, il 3% per la retribuzione “*tabellare*” e il restante 0,48% per “*l'accessorio e altri istituti*” - l'ARAN Sicilia dichiara di volersi uniformare alla *ratio* che sottende l'omologa disciplina statale, rimarcando la “*necessità di garantire una quota percentuale adeguata al finanziamento del trattamento economico accessorio*” (pag. 6 della *Relazione tecnico-finanziaria*).

Il predetto intento, invero, diverge dalle disposizioni contenute nel contratto nazionale del personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni centrali (CCNL triennio 2018-2021, sottoscritto in data 9 marzo 2020), considerato che quest'ultimo, pur riconoscendo l'esigenza di rispondere alle istanze di ripresa delle dinamiche di incremento stipendiale, rispetta, comunque, la raccomandazione del legislatore di mantenere una tendenziale proporzione degli incrementi tra parte fissa e la componente variabile del trattamento economico (art. 24 d.lgs. n. 165/2001).

All'interno del citato contratto nazionale, infatti, nella ponderazione tra le diverse componenti della retribuzione, il trattamento tabellare beneficia di una variazione positiva

media dell'1,63%, mentre quello accessorio è rivisto in aumento dell'1,85%, la cui parte più rilevante (1,43%) è destinata al rafforzamento della retribuzione variabile (in particolare di quella di risultato).

Nella visione del legislatore statale, invero, l'intento di bilanciare in modo armonico gli incrementi retributivi tra la parte fissa e di risultato, si iscrive nell'ottica di perseguire, attraverso la determinazione di specifici obiettivi, il miglioramento dell'efficienza ed efficacia dell'azione della pubblica amministrazione.

Ad ogni modo, l'entità delle risorse da destinare alla parte del trattamento accessorio dei dirigenti rientra nelle valutazioni discrezionali dell'amministrazione regionale, che, nel caso di specie, poggiano anche sulla circostanza del differente arco temporale interessato dal rinnovo contrattuale rispetto all'omologo contratto nazionale e dalla cristallizzazione del trattamento economico del personale dirigenziale ai livelli previsti dal CCRL del biennio economico 2004-2005, per effetto del susseguirsi delle diverse norme di contenimento della spesa per il personale (come illustrato nella *Relazione tecnico-finanziaria* dell'ARAN).

Per talune osservazioni sul punto si rinvia al § 11.7.

8. *La verifica della quantificazione attendibile dei costi e dell'attendibilità. Gli stanziamenti di spesa iscritti nel bilancio regionale.*

8.1. In ordine all'affidabilità della quantificazione degli incrementi contrattuali e dei conseguenti oneri finanziari, occorre premettere che la consistenza della massa salariale di partenza e i precisi riferimenti circa il personale destinatario dei benefici economici 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 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).

8.2. In conseguenza della precedente certificazione negativa di questa Sezione di controllo e allo scopo di offrire le informazioni occorrenti a consentire una puntuale verifica circa i costi effettivamente scaturenti dall'accordo negoziale, l'ARAN Sicilia ha elaborato un'integrazione della *Relazione tecnico-finanziaria*, in ordine alla quale sono stati richiesti ulteriori chiarimenti in fase istruttoria.

Sono stati resi, innanzitutto, i dati aggiornati sulla consistenza del personale in servizio, secondo la seguente ripartizione temporale alla data del 1° gennaio di ciascuno degli anni di seguito indicati (tabella n. 2):

- anno 2016: n. 1.646, di cui n. 1.575 della Regione siciliana (n. 1.548 a tempo indeterminato e n. 27 a tempo determinato) e n. 71 negli altri Enti;
- anno 2017: n. 1.502, di cui n. 1.435 della Regione siciliana (n. 1.408 a tempo indeterminato e n. 27 a tempo determinato) e n. 67 negli altri Enti;
- anno 2018: n. 1.413, di cui n. 1.350 della Regione siciliana (n. 1.323 a tempo indeterminato e n. 27 a tempo determinato) e n. 63 negli altri Enti;
- anno 2019: n. 1.290, di cui n. 1.228 della Regione siciliana (n. 1.201 a tempo indeterminato e n. 27 a tempo determinato) e n. 62 negli altri Enti;
- anno 2020: n. 1.190, di cui n. 1.132 della Regione siciliana (n. 1.105 a tempo indeterminato e n. 27 a tempo determinato) e n. 58 negli altri Enti;
- anno 2021: n. 975, di cui n. 920 della Regione siciliana (n. 893 a tempo indeterminato e n. 27 a tempo determinato) e n. 55 negli altri Enti.

Degli 893 dirigenti a tempo indeterminato in servizio alla data del 1° gennaio 2021, inoltre, è stato specificato che n. 39 unità appartengono al ruolo del Corpo Forestale regionale.

8.3. Con riguardo alla quantificazione degli emolumenti arretrati, relativi al personale della Regione siciliana per il triennio di riferimento 2016-2018 e degli oneri a regime per i già trascorsi esercizi 2019 e 2020, i costi rappresentati a titolo di incrementi contrattuali e

conseguenti oneri¹⁹ (al netto dell'IVC già erogata e calcolata per tredici mensilità), possono essere così distinti (tabella n. 3):

- arretrati 2016-2018: euro 6.805.159,94, di cui euro 4.865.023,38 per incrementi, euro 1.526.609,56 per oneri riflessi ed euro 413.527,00 per IRAP;

- costo a regime per l'anno 2019: euro 4.642.661,98, di cui euro 3.330.015,11 per incrementi, euro 1.029.595,59 per oneri riflessi ed euro 283.051,28 IRAP;

- costo a regime per l'anno 2020: euro 4.362.936,13, di cui euro 3.131.259,87 per incrementi, euro 965.524,60 per oneri riflessi ed euro 226.156,66 IRAP.

Il totale complessivo dei costi in esame, dunque, è di euro 15.810.758,05, di cui euro 11.326.293,36 per incrementi, euro 3.521.729,75 per oneri riflessi ed euro 962.734,94 per IRAP.

Quale copertura a tutti gli arretrati in esame, è stata indicata la disponibilità delle economie presenti sull'apposito *Fondo* destinato alla contrattazione collettiva (capitolo 212017), per euro 22.060.121,45, costituente quota vincolata del risultato di amministrazione.

8.4. Quanto agli oneri a regime dall'esercizio 2021, ricadenti a carico del bilancio triennale 2021-2023, il totale complessivo è di euro 3.672.760,43 (al netto dell'IVC già erogata e calcolata per tredici mensilità), di cui euro 2.640.458,29 per incrementi, euro 807.863,19 per oneri riflessi ed euro 224.438,95 per IRAP (tabella n. 4).

In particolare, per il personale dirigenziale a tempo indeterminato e a termine (escluso il Corpo Forestale), il totale è di euro 3.551.451,28, di cui euro 2.554.226,14 per incrementi, euro 780.115,92 per oneri riflessi ed euro 217.109,22 per IRAP (tabella n. 5).

Estrapolando i soli costi del personale dirigenziale del ruolo del Corpo Forestale (n. 39 unità), si ricavano i seguenti valori euro 121.309,17, di cui euro 86.232,15 per incrementi, euro 27.747,28 per oneri riflessi ed euro 7.329,74 per IRAP (tabella n. 6).

La copertura di tali oneri è stata indicata nelle diverse disponibilità presenti sui capitoli dedicati alla spesa del personale, la cui capienza è stata oggetto di verifica da parte

¹⁹ Per oneri riflessi, sono da intendersi i seguenti: previdenza (24,20%), TFS/TFR (6,91%), INAIL (1%) e IRAP (8,50%).

della Sezione di controllo attraverso il collegamento al Sistema Informativo Contabile (S.I.C.) della Regione siciliana²⁰.

8.5. In proposito, deve, tuttavia osservarsi che tutti i costi in esame si presentano lievemente sovrastimati per ciascun anno, in quanto la misura degli oneri per il trattamento accessorio è stata erroneamente calcolata su un numero di dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre 2015 (n. 1.612) diverso dalle unità prese a riferimento per il calcolo della massa salariale (n. 1.562), secondo la metodologia esplicita dall'ARAN²¹.

Per le ulteriori osservazioni sugli oneri del trattamento accessorio a carico del bilancio regionale, si rinvia alla trattazione dei successivi §§ 8.7. e 9.2.

8.6. Riguardo all'indennità integrativa speciale, sono stati offerti chiarimenti ad alcuni dubbi palesati nella citata deliberazione n. 23/2021. In particolare, essa figura quale componente distinta del trattamento economico fondamentale unicamente per i dirigenti della prima fascia, mentre per le altre fasce è stata assorbita all'interno dello stipendio tabellare per effetto del vigente contratto collettivo (quadriennio giuridico ed economico 2002-2005).

Quanto alla misura dell'indennità, pari a euro 7.859,02 per tredici mensilità (art. 65, comma 4, lett. *a*, dell'Ipotesi di CCRL), l'importo differenziale di euro 604,54, rispetto a quello indicato nei contratti del personale dirigenziale di prima fascia sulla base del contratto collettivo in corso (ossia euro 7.254,48), non integra un incremento latente. La ragione risiede nella diversa modalità di erogazione della tredicesima mensilità, sino ad oggi corrisposta in dodici ratei mensili anziché in un'unica soluzione alla fine dell'anno (come adesso previsto dall'art. 66, comma 2, dell'Ipotesi di CCRL)²².

²⁰ Le spese per i dirigenti a tempo indeterminato e a termine (diversi dal Corpo Forestale) sono a carico dei seguenti capitoli: n. 108001 per *stipendi ed altri assegni fissi*, n. 108006 e 108171 per *contributi di quiescenza e previdenza e oneri sociali* e n. 109001 per *IRAP*.

Le spese per i dirigenti del ruolo del Corpo Forestale sono a carico dei seguenti capitoli: n. 150020 per *stipendi ed altri assegni fissi*, n. 150003 e 150032 per *contributi di quiescenza e previdenza e oneri sociali* e n. 151001 per *IRAP*.

²¹ Sul punto, si rinvia alla risposta fornita dall'ARAN a un quesito relativo all'art. 56, comma 1, del CCNL - del personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni locali, sottoscritto il 17 dicembre 2020 (AFL 33 del 15 giugno 2021).

²² L'attuale rateo di I.I.S di euro 50,378 moltiplicato per 12 mensilità è, infatti, pari a euro 604,54.

8.7. Come già indicato in precedenza, a decorrere dal 1° gennaio 2018 l'incremento retributivo del trattamento accessorio è destinato ad alimentare stabilmente il *Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, parte variabile e di risultato* del valore di euro 371,02 *pro-capite* per tredici mensilità, tenuto conto del personale in servizio alla data del 31 dicembre 2015, agli integrali fini della retribuzione di risultato (art. 68, comma 2, lett. a, dell'Ipotesi di CCRL). La misura annua dell'incremento è da intendersi pari a euro 579.533,24 (ossia euro 371,02 per n. 1.562 unità in servizio al 31 dicembre 2015).

In base alla simulazione elaborata dal Dipartimento regionale della Funzione pubblica, gli effetti dell'art. 68 sulla nuova consistenza del *Fondo* dovrebbero seguire lo sviluppo a seguire (tabella n. 7). Innanzitutto, dovrebbe prendersi a riferimento l'importo del Fondo per l'anno 2018 in base al previgente CCRL, pari al valore di euro 27.707.861,00 (art. 68, comma 1, lett. a). In secondo luogo, dovrebbe procedersi a conteggiare le risorse della retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) dei dirigenti cessati dal servizio (art. 68, comma 1, lett. a, e comma 3), che, in concreto, sono da determinarsi nella misura di euro 3.569.786,29 (a chiusura del 2020), oltre che quelle elencate nelle altre parti della medesima disposizione (art. 68, comma 2, lett. c, d, e e comma 4), la cui fattispecie, nel caso di specie, risulta non sussistente.

Gli importi di tali incrementi, tuttavia, dovrebbero essere computati sino alla concorrenza del valore c.d. "*tetto Madia*" (art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017), il quale è stato determinato dal Dipartimento in euro 29.940.000,00. A quest'ultimo importo, dovrebbero, poi, aggiungersi gli incrementi del trattamento accessorio, pari a euro 579.533,24, in quanto operanti in deroga ai limiti fissati dalla norma di contenimento della spesa per il trattamento accessorio (art. 11, comma 1, del d.l. n. 135/2018).

In definitiva, ai sensi dell'art. 68 dell'Ipotesi di accordo, nel 2021 la consistenza del Fondo dovrebbe ammontare alla cifra di euro 30.519.533,24.

Come da documentazione in istruttoria, il Dipartimento regionale della Funzione pubblica ha, per la prima volta, formalmente costituito il *Fondo* per l'esercizio 2021 con apposito provvedimento²³, operando, da un lato, secondo le vigenti disposizioni contrattuali (art. 66, comma 2, lett. c, del CCRL biennio economico 2004-2005) e, dall'altro, considerando il limite dello stanziamento autorizzato dalla legge di approvazione del

²³ Dipartimento della Funzione Pubblica, decreto del Dirigente generale n. 1361 del 12 maggio 2021.

bilancio di previsione n. 10/2021, nella cui *Nota integrativa* è testualmente esplicitato che il “*fabbisogno da iscrivere sul capitolo 212019 per il triennio 2021/2023 è stato quantificato in € 29.572.932,32, al di sotto del limite di legge*” (ossia, al di sotto del “*tetto Madia*”).

Dalle indicazioni fornite dal Dipartimento e dalla lettura del preambolo dell’atto di costituzione del *Fondo*, si evince che l’attuale maggiore valore dello stanziamento sul capitolo 212019 per l’esercizio 2021, pari a euro 36.447.748,14 come da visura sul S.I.C., non dovrebbe essere confuso con la “*misura*” dello stanziamento specificamente autorizzata per l’erogazione del trattamento accessorio del 2021, la cui dotazione è stata stabilita entro il limite di euro 29.572.932,32.

Gli stanziamenti di bilancio sui capitoli relativi al salario accessorio, infatti, non coincidono con la quantificazione dei rispettivi *Fondi*, in quanto, già dal 2019, è stato necessario dare attuazione al nuovo principio contabile della competenza finanziaria (d.lgs. n. 118/2011, allegato 4.2, § 5.2 lett. *a*), a mezzo di variazioni compensative tra capitoli del medesimo macroaggregato, anche per recuperare le «[...] *somme occorrenti al ripristino degli stanziamenti previsti sui fondi destinati al trattamento accessorio per il personale del comparto non dirigenziale e per la dirigenza, nonché alla corresponsione delle indennità di vacanza contrattuale maturate sia per la dirigenza che per il personale del comparto e dei relativi arretrati*», come testualmente indicato nelle deliberazioni della Giunta regionale n. 411 del 12 novembre 2019 e n. 424 del 28 novembre 2019.

Il medesimo Dipartimento riferisce, inoltre, che, anche a seguito della definitiva sottoscrizione del presente CCRL, prevarranno i limiti degli stanziamenti di spesa attualmente determinati dalla legge di bilancio nel triennio 2021-2023, considerata la necessità di dare attuazione agli impegni assunti con la sottoscrizione, in data 14 gennaio 2021, dell’Accordo tra lo Stato e la Regione siciliana relativo al ripiano del disavanzo nel maggiore termine decennale, in base al quale quest’ultima si è vincolata al “*contenimento dell’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, nei limiti di quanto previsto per le amministrazioni pubbliche dall’articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75*” (punto n. 2, lett. *d*).

È, infine, precisato che «*il punto è stato oggetto di confronto con il MEF in sede di osservazioni sulla legge di bilancio 2021, e che il MEF, pur prendendo atto di tale riduzione del fondo della dirigenza al di sotto del tetto Madia, ha richiesto l’espresso recepimento, con effetti dal prossimo esercizio finanziario (individuandola come misura necessaria ai fini del puntuale rispetto dei*

contenuti dell'accordo), delle disposizioni di cui all'articolo 33, comma 1, ultimo capoverso del D.L. 34 del 2019²⁴ che nel caso di diminuzione degli organici e fermo il tetto Madia (già derogato, in negativo, per la dirigenza, dal legislatore regionale), prevedono riduzioni del fondo, ancorché ciò determini, di fatto, la sterilizzazione di eventuali incrementi contrattuali».

Circa i rapporti tra il capitolo 212019 e il capitolo 150010, destinato al trattamento accessorio per i dirigenti in servizio presso il Corpo Forestale, il Dipartimento ha chiarito che la dotazione complessiva del Fondo stanziata sul capitolo 212019 include anche il fabbisogno relativo a tale personale. Al fine dell'assunzione degli impegni per gli oneri economici da erogare a quest'ultimo, periodicamente e su motivata richiesta, si procede alle necessarie variazioni di bilancio a carattere compensativo.

In definitiva, sulla base delle informazioni acquisite in istruttoria, gli aumenti contrattuali legati al trattamento accessorio sono considerati dall'Amministrazione regionale come puramente "virtuali", in quanto – secondo la prospettata ricostruzione del quadro normativo - non potranno determinare nuovi costi a carico del bilancio.

La questione merita di essere approfondita nella successiva parte della trattazione riservata alle valutazioni in punto di verifica della compatibilità finanziaria (§ 9.2.).

9. Valutazioni circa la compatibilità finanziaria degli oneri.

Secondo le indicazioni di questa Sezione di controllo²⁵, la valutazione dei profili di compatibilità finanziaria dell'Ipotesi di contratto collettivo 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.

²⁴ Art. 33, comma 1, decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, *Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58: "[...] Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018".

²⁵ Deliberazione n. 76/2019.

All'esito della disamina delle informazioni e dei documenti raccolti nel corso dell'istruttoria, saranno analizzati a seguire i profili maggiormente critici in punto di compatibilità finanziaria.

9.1. In linea con le considerazioni svolte dalla Sezione sul medesimo contratto²⁶, l'espressione di un giudizio idoneo ad esplorare l'ambito della compatibilità finanziaria non potrebbe prescindere da un attento scrutinio del contesto normativo che fa da cornice al frangente temporale in cui si innesta il procedimento di controllo volto alla certificazione, specialmente valutando che, all'esito finale di una dichiarazione eventualmente positiva e della successiva sottoscrizione definitiva tra le parti dell'accordo, sul piano degli effetti conseguirebbe l'esigibilità degli emolumenti determinati dal documento negoziale.

In merito alle condizioni sull'utilizzo del risultato di amministrazione, si pone all'attenzione che, nel volgere dei brevi termini per definire il presente iter della certificazione, l'attività finanziaria della Regione siciliana è nuovamente ristretta entro alcuni precisi limiti, delineati dalle vigenti norme che disciplinano la materia del diritto del bilancio.

Trova applicazione, alla data odierna, il contenuto precettivo del principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria che interdice l'utilizzo della quota vincolata del risultato di amministrazione all'ente in ritardo nell'approvazione del proprio rendiconto. Ai sensi del d.lgs. n. 118 del 2011, allegato n. 4/2, § 9.2.19, infatti: *“Gli enti in ritardo nell'approvazione dei propri rendiconti non possono applicare al bilancio di previsione le quote vincolate, accantonate e destinate del risultato di amministrazione. Tale disposizione si applica alle Regioni e alle Province autonome di Trento e di Bolzano in caso di ritardo nell'approvazione del rendiconto da parte della giunta per consentire la parifica delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti”*.

In considerazione della scadenza del termine finale per l'approvazione del rendiconto relativo all'esercizio 2020, ossia il 30 giugno 2021²⁷, sono, dunque, attualmente carenti i presupposti di natura giuscontabile per l'eventuale corresponsione degli emolumenti arretrati relativi al periodo 2016-2020, a mezzo dell'applicazione dell'apposito

²⁶ Deliberazione n. 23/2021.

²⁷ Ai sensi dell'art. 11-*quater*, comma 3, del decreto D.L. n. 52 del 22 aprile 2021, inserito con la legge di conversione 17 giugno 2021, n. 87.

Fondo per i rinnovi contrattuali (ossia, le economie vincolate presenti sul capitolo 212017), il cui obbligo di pagamento decorrerebbe improrogabilmente dal trentesimo giorno dalla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo, attesa la necessità dell'Amministrazione di dare applicazione ai vincoli negoziali entro tale termine²⁸.

Circa il profilo temporale della durata dell'effetto preclusivo posto dal citato principio contabile, l'esegesi della norma in questione pare potersi apprezzare unitamente alle previsioni dell'art. 50, comma 3-bis, del d.lgs. n. 118 del 2011²⁹, che, successivamente all'approvazione del rendiconto da parte della Giunta regionale e nell'attesa della decisione di parificazione, non precluderebbe l'utilizzo delle quote di avanzo accantonato e vincolato, diversamente che per la parte libera e destinata, la cui applicazione al bilancio di previsione necessiterebbe, invece, dell'approvazione *“con legge del rendiconto che ne certifica la sussistenza”*.

Se da un lato i limiti esaminati rispondono ad una funzione sollecitatoria al rispetto dei termini per l'approvazione dei fondamentali documenti contabili, dall'altro lato la trama normativa in esame pare ispirarsi ad una logica prudenziale, volta alla salvaguardia dei fondamentali equilibri di bilancio.

In assenza, infatti, di un risultato di amministrazione accertato e verificato entro un termine ragionevole (ordinariamente entro i primi quattro mesi dell'anno, salvo le eccezioni scandite dalla nuova normativa emergenziale), i vincoli al finanziamento della spesa mediante l'applicazione di un risultato meramente *presunto* sono funzionali al periodico riscontro da parte dell'ente che la copertura giuridica della spesa non sia puramente nominale, bensì possa qualificarsi anche in termini di sostenibilità finanziaria e che si

²⁸ A norma dell'art. 2, comma 3, dell'Ipotesi di CCRL: *“Gli istituti a carattere economico e normativo con carattere vincolato e automatico sono applicati dall'Amministrazione entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2”* [n.d.a., gli effetti della stipulazione decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto].

²⁹ Art. 50, comma 3-bis, del d.lgs. n. 118/2011: *“Nelle more della conclusione del giudizio di parificazione del rendiconto dell'esercizio precedente da parte della Corte dei conti, i consigli regionali e delle province autonome di Trento e di Bolzano approvano la legge di assestamento del bilancio anche sulla base delle risultanze del rendiconto approvato dalla giunta, fermo restando l'obbligo di apportare le eventuali variazioni di bilancio che si dovessero rendere necessarie a seguito dell'approvazione definitiva del rendiconto dopo la decisione di parificazione. In ogni caso, l'eventuale avanzo di amministrazione libero e quello destinato agli investimenti possono essere applicati al bilancio di previsione solo a seguito dell'approvazione con legge del rendiconto che ne certifica la sussistenza”*.

presenti – come indicato dalla giurisprudenza costituzionale – credibile, sufficientemente sicura, non arbitraria o irrazionale³⁰.

Nel corso dell'istruttoria e su richiesta della Sezione, il Dipartimento regionale del Bilancio e del Tesoro - Ragioneria Generale ha reso informazioni aggiornate circa l'applicazione delle quote del risultato di amministrazione al bilancio in corso di esercizio, esplicitando che, atteso un risultato presunto dell'esercizio 2020 di euro 1.829.050.387,03 (lett. A), cui doversi sottrarre il solo importo dell'accantonamento del FCDE di euro 44.382.109,73, per un totale, dunque, di circa 1.780 milioni di euro, alla data odierna le quote utilizzate ammontano a circa 880 milioni di euro.

Si osserva, tuttavia, che, sebbene a seguito della normativa emergenziale siano stati ampliati gli spazi finanziari per l'utilizzo delle quote accantonate e vincolate del risultato di amministrazione per gli enti in disavanzo (con atto, tuttavia, ancora in fase di conversione legislativa)³¹, anche a beneficio della Regione siciliana, non può comunque trascurarsi la circostanza che, allo stato attuale, l'applicazione delle quote vincolate e accantonate poggia su un risultato ancora meramente presunto, non accertato né verificato, il quale, peraltro, potrebbe subire modificazioni in riduzione in conseguenza delle future operazioni di riaccertamento ordinario dei residui attivi e passivi (rilevanti per la parte A del risultato di amministrazione), oltre che per la necessità di procedere agli adeguamenti dell'importo degli accantonamenti in fase di rendicontazione e, da ultimo, di recepire gli effetti della recente decisione di parificazione relativa al rendiconto dell'esercizio finanziario 2019³², ancora non approvato dall'organo legislativo.

Quanto agli esiti del riaccertamento ordinario, peraltro, non può escludersi che possa ripetersi, anche per l'esercizio 2020, una massiccia cancellazione dei residui attivi che, in

³⁰ *Ex plurimis*, sentenze della Corte costituzionale n. 106 e n. 68 del 2011, n. 141 e n. 100 del 2010, n. 213 del 2008, n. 384 del 1991 e n. 1 del 1966.

³¹ Circa la misura dell'utilizzo del risultato di amministrazione, le principali coordinate in proposito sono tracciate dall'art. 1, commi 897 e 898, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 e dal d.lgs. n. 118/2011, allegato n. 4/2, §§ 9.2.15 e 9.2.16. A seguito dell'emergenza da COVID-19, sono state introdotte nell'ordinamento alcune norme di deroga, tra cui, da ultimo, l'art. 56, comma 2, del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, ancora in fase di conversione da parte del Senato della Repubblica dopo l'approvazione da parte della Camera dei deputati in data 14 luglio 2021.

³² Sezioni riunite per la Regione siciliana, decisione n. 6/2021/PARI del 2 luglio 2021.

fase di rendiconto del 2019, ha interessato i c.d. *trasferimenti a rendicontazione*, dopo le illegittimità accertate da questa Sezione di controllo³³.

La preliminare approvazione del rendiconto del 2020, dunque, si pone quale fondamentale momento di conferma del persistere delle condizioni di copertura giuridica e sostenibilità finanziaria delle spese da sostenere nello spazio residuale dell'esercizio in corso.

9.2. Profili di dubbio investono la compatibilità finanziaria delle previsioni contenute nell'art. 68 dell'Ipotesi di contratto, concernente il meccanismo di costruzione del *Fondo* per il trattamento accessorio del personale, rispetto all'effettiva copertura finanziaria dell'incremento di euro 579.533,24 che conseguirebbe all'applicazione del comma 2, lett. *a*.

Si tratta, come già esplicitato (§ 8.7.), di risorse che, in quanto discendenti da rinnovi contrattuali, non subirebbero gli effetti della decurtazione prevista dal "*tetto Madia*", diversamente che per le altre fonti di alimentazione del medesimo.

Inoltre, come inequivocabilmente stabilito dal comma 2 (secondo il quale "[l]'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato [...] di un importo, su base annua, pari a € 371,02 per le unità dei dirigenti in servizio alla data del 31.12.2015, integralmente destinato alla retribuzione di risultato"), detti incrementi sono destinati ad incrementare in via non già variabile, bensì stabile e permanente, il Fondo legato alla retribuzione accessoria.

Sul punto, il Dipartimento regionale della Funzione pubblica ha esplicitato che si tratterebbe di un aumento puramente *virtuale*, che, in quanto tale, non potrebbe determinare nuovi costi a carico del bilancio, poiché l'attuale stanziamento per il triennio (euro 29.572.932,32 sul capitolo 212019), fissato ben al di sotto del valore del "*tetto Madia*" (euro 29.940.000,00), rappresenta l'espressione finanziaria del modo in cui l'Amministrazione regionale intenderebbe adeguarsi agli inderogabili impegni assunti con la sottoscrizione, in data 14 gennaio 2021, dell'Accordo tra lo Stato e la Regione siciliana relativo al ripiano del disavanzo nel maggiore termine decennale.

La spiegazione, tuttavia, desta plurime perplessità per le ragioni che saranno di seguito illustrate.

³³ Sezione di controllo per la Regione siciliana, deliberazione n. 136/2020/GEST in data 11 dicembre 2020.

Giova riprodurre le parti del testo dell'Accordo che appaiono significative ai fini della trattazione. In base al punto n. 2, la Regione siciliana ha concordato di realizzare le riduzioni strutturali della spesa corrente "attraverso provvedimenti legislativi e/o amministrativi regionali", indicando con apposito "allegato alla legge di bilancio regionale [...] annualmente la misura puntuale dei singoli interventi per il triennio successivo".

Quanto agli specifici interventi concernenti la spesa per il personale, è stato assunto l'impegno del "contenimento dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale" entro i limiti del "tetto Madia" (punto n. 2, lett. d) e del "contenimento della spesa del personale in servizio, al netto delle spese per i rinnovi contrattuali nei limiti minimi di quelli previsti per il medesimo periodo a livello nazionale" (punto n. 2, lett. e).

Le citate misure previste al punto 2, lett. d, unitamente alle altre previste nelle lettere a, b e c dell'Accordo³⁴, dovrebbero, poi, nel loro insieme, concorrere a determinare la riduzione della spesa corrente pari al 20% nel 2021.

In primo luogo, si osserva che la *Nota integrativa* al bilancio di previsione, approvato con legge n. 10/2021, non opera alcun riferimento alla circostanza che la misura della previsione di spesa del capitolo 212019 sia stata determinata in ragione del citato Accordo. Anzi, per quanto concerne il trattamento accessorio del personale non dirigenziale, è evidenziato come la previsione della spesa abbia tenuto ben conto delle determinazioni discendenti dal CCRL del periodo 2016-2018 e che gli incrementi dovuti ai rinnovi contrattuali sono stati tenuti fuori dal "tetto Madia" in quanto consentito dall'ordinamento³⁵.

Si rileva, peraltro, che le misure di riduzione della spesa, occorrenti a realizzare i contenuti dell'Accordo con lo Stato, sono state esplicitamente indicate nell'articolato della legge regionale 15 aprile 2021, n. 9, *Legge di stabilità regionale*, e che, all'interno dello stesso, non pare potersi rinvenire disposizioni disciplinanti questo specifico oggetto (neppure nell'ambito dell'art. 10, recante "norme in materia di personale"). Tale considerazione è corroborata dalle informazioni rese dal medesimo Dipartimento, il quale ha sostenuto che

³⁴ Si tratta in particolare delle misure di: razionalizzazione delle partecipazioni societarie (lett. a); chiusura delle procedure di liquidazione coatta delle società partecipate e degli enti in via di dismissione (lett. b); riduzione dei vitalizi dei consiglieri regionali e dei trasferimenti all'Assemblea regionale siciliana (lett. c).

³⁵ Dipartimento della Funzione Pubblica, decreto del Dirigente generale n. 1185 del 4 maggio 2021, concernente la costruzione del Fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigenziale.

il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha mosso alcune osservazioni sulla legge di bilancio, chiedendo di intervenire in materia con apposito provvedimento normativo.

Sul punto, devono richiamarsi i principi fondamentali su cui è incardinata la disciplina del pubblico impiego, rammentando che la fonte primaria dei trattamenti economici del personale non in regime di diritto pubblico è quella negoziale, in quanto “[...] *l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi*”³⁶ (sul principio di riserva della contrattazione collettiva quale norma fondamentale di riforma economico-sociale che si impone anche alle Regioni ad autonomia differenziata si è espressa, *ex multis*, la Corte Costituzionale, sentenza n. 81 del 2019).

Questi ultimi, nel regolare la misura e l'evoluzione della spesa per le componenti fisse e variabili - destinate a determinare, nel loro insieme, la retribuzione complessiva - sono idonei a porsi quali parametri esterni della quantificazione di oneri che, ragionevolmente, dovrebbero trovare adeguata rappresentazione nelle corrispondenti espressioni finanziarie degli stanziamenti di bilancio.

Come dimostra l'esperienza di questi ultimi anni, ove per particolari ragioni di contenimento della spesa pubblica si sia reso necessario porre un freno alle dinamiche retributive del pubblico impiego, tali esigenze hanno trovato sede in apposite norme di coordinamento della finanza pubblica che si sono imposte in maniera imperativa sulle previsioni negoziali. Ne è un esempio il già citato “*tetto Madia*”, ma spostandosi, sul piano della legislazione regionale, ne sono un modello anche talune disposizioni restrittive recentemente oggetto di rivisitazione.

Il riferimento concerne, in particolare, l'art. 26, comma 2, della legge regionale 22 febbraio 2019, con cui è stata disposta l'abrogazione dell'art. 13, comma 1, della legge regionale 17 marzo 2016, n. 3, circa i limiti posti alla retribuzione di posizione e di risultato del personale con qualifica dirigenziale, la cui questione di legittimità costituzionale,

³⁶ Art. 2, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001. Ha ribadito la Corte costituzionale: «*Nei limiti tracciati dalle disposizioni imperative della legge (art. 2, commi 2, secondo periodo, e 3-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001), il contratto collettivo si attegga come imprescindibile fonte, che disciplina anche il trattamento economico (art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001), nelle sue componenti fondamentali ed accessorie (art. 45, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 2001), e "i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali" (art. 40, comma 1, primo periodo, del D.Lgs. n. 165 del 2001)*» (sentenza n. 178 del 2015).

promossa dal Governo, è stata dichiarata non fondata, con la motivazione che la disposizione regionale impugnata non incide sulla competenza statale esclusiva nella materia «*ordinamento civile*», in quanto non interviene sullo strumento di regolamentazione del trattamento accessorio, *che resta rimesso alla contrattazione collettiva*. Essa, dunque, non si sostituisce alla contrattazione collettiva nella determinazione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio, perché non ha facoltizzato il superamento dei limiti di spesa previsti, in via generale e a decorrere dal 1° gennaio 2017, dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017 (Corte costituzionale, sentenza n. 199 del 2020, §§ 9.2. e 9.3. del *considerato in diritto*).

All'esito, dunque, della ricognizione della legislazione vigente, fermo restando il "tetto Madia" e le norme in deroga per le maggiori spese discendenti dalla contrattazione collettiva, la fissazione discrezionale di un tetto al futuro *Fondo* per il trattamento accessorio, attraverso la mera previsione di una quantificazione unilaterale dello stanziamento di bilancio, del tutto avulsa dalla regolazione della fonte negoziale e priva di una retrostante disposizione normativa sostanziale, determina la carenza di una copertura finanziaria dei costi discendenti dal contratto collettivo in esame.

La conclusione di tale disamina è ostativa all'accertamento della compatibilità finanziaria.

10. *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 precedenza³⁷, 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, successivamente rideterminato dalla Giunta regionale nella misura del 3,48%³⁸, in analogia al comparto Funzioni Centrali e alla generalità del settore pubblico.

Richiamando, tuttavia, le considerazioni già svolte nel precedente § 9.2., in merito alla circostanza che, come indicato dal Dipartimento regionale della Funzione Pubblica, l'attuale legge di approvazione del bilancio di previsione ha sostanzialmente disattivato il meccanismo di incremento previsto dall'art. 68, comma 2, lett. a, dell'Ipotesi di Accordo, deve concludersi per la carenza delle condizioni di compatibilità economica della crescita dell'0,48% per il trattamento economico accessorio con gli attuali strumenti di programmazione e bilancio.

11. *Su taluni aspetti della parte normativa.*

11.1. L'Ipotesi di accordo si compone di n. 75 disposizioni contrattuali, poste sotto le seguenti sezioni: Titolo I "*Disposizioni generali*"; Titolo II "*Relazioni sindacali*"; Titolo III "*Rapporto di lavoro*"; Titolo IV "*Trattamento economico*"; Titolo V "*Istituti normo-economici*"; Titolo VI "*Disposizioni speciali e finali*".

³⁷ Si rinvia al § 3 del presente rapporto.

³⁸ Giunta regionale, deliberazione n. 434 del 6 novembre 2018.

Le osservazioni che seguono sono incentrate su taluni aspetti della disciplina negoziale.

11.2. La parte della disciplina contrattuale relativa al rapporto di lavoro non contiene specifiche prescrizioni circa la materia delle *assenze dal servizio per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici*, diversamente, invece, dagli indirizzi formulati dall'organo di indirizzo politico con la deliberazione n. 273/2018 (allegato A, Atto di indirizzo all'ARAN - Dirigenza, punto n. 3.2, lett. a).

Circa tale aspetto, l'ARAN Sicilia ha dichiarato che il modello di riferimento è stato l'omologo CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Centrali, per il triennio 2016 - 2018, nel quale non si rinviene una specifica trattazione dell'istituto in esame all'interno delle disposizioni comuni, ma unicamente per talune figure dirigenziali, quali i dirigenti sanitari del Ministero della Salute e dell'Agenzia Italiana del Farmaco (art. 74) e dell'area medica (art. 99).

11.3. Nel caso di *assenze per malattia per gravi patologie richiedenti terapie salvavita*, l'art. 30 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.* 20, comma 3) e dagli indirizzi espressi dall'organo di governo con la deliberazione n. 273/2018 (allegato A, Atto di indirizzo all'ARAN - Dirigenza, punto n. 3.2, lett. b).

La previsione è, ad ogni modo, in linea rispetto all'analogo istituto del CCRL per il personale non dirigenziale (art. 47, comma 3). Già in sede di certificazione di quest'ultimo contratto collettivo, l'ARAN Sicilia aveva precisato, nel corso dell'istruttoria, di avere ricevuto informali direttive dall'organo di indirizzo politico, per riconoscere la persistenza del trattamento di maggior favore previsto nelle previgenti clausole contrattuali³⁹.

11.4. Riguardo al Capo III - *Incarichi dirigenziali e valutazioni*, le direttive dell'organo di indirizzo politico esplicitano che «[c]on il rinnovo contrattuale si intende procedere ad una revisione della procedura del conferimento di incarichi dirigenziali nel rispetto del principio di

³⁹ Deliberazione n. 76/2019, § 10.9.

oggettività e trasparenza» (deliberazione n. 278/2018, allegato A, Atto di indirizzo all'ARAN - Dirigenza, punto n. 3.2, lett. b).

Si evidenzia che, per taluni aspetti, la disciplina contrattuale appare travalicare non soltanto gli indirizzi dell'esecutivo bensì, soprattutto, i limiti posti dall'ordinamento alla regolamentazione pattizia. In considerazione del rinvio dinamico contenuto nell'art. 24, comma 1, della legge regionale 15 maggio 2000, n. 19, all'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, e al titolo III del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 (oggi da intendersi riferito al titolo III del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, artt. 40-50), sono, infatti, testualmente escluse dalla contrattazione collettiva - tra le altre - le materie specialmente attinenti all'organizzazione degli uffici e al conferimento e alla revoca degli incarichi dirigenziali, espressamente "*riservate alla legge e agli atti normativi e amministrativi*".

Fermo restando la competenza del giudice del lavoro sull'interpretazione e sulla portata applicativa dei contratti collettivi, si osserva che la normativa contrattuale sembra introdurre elementi di disciplina a carattere innovativo rispetto alla fonte di rango primario (in particolare, artt. 9 e 10 della l.r. 10/2000 e art. 11 della l.r. 20/2003).

A tal proposito, si richiamano le seguenti parti dell'articolato contrattuale.

L'art. 39, comma 4 e comma 8, e l'art. 40, comma 3, inseriscono una modalità procedurale non contemplata dai citati atti normativi, ossia il "*previo confronto con il dirigente nella determinazione delle risorse umane, finanziarie, strumentali, alla definizione degli obiettivi e dell'oggetto del provvedimento, nonché dei risultati da conseguire*". In sede istruttoria, l'ARAN Sicilia ha riferito che l'introduzione di tale periodo è stata operata per controbilanciare la scelta delle parti di avere escluso le procedure per il conferimento degli incarichi dalle materie oggetto di confronto sindacale, come, invece, previsto dall'art. 43 del CCNL dell'Area delle Funzioni Centrali.

L'art. 39, comma 10, prescrive che la revoca anticipata dell'incarico rispetto alla scadenza possa avvenire "*solo per motivate ragioni organizzative e gestionali*", oltre che per le cause previste dall'art. 10 della l.r. n. 10 del 2000 (passaggio cui fa rinvio, peraltro, anche l'art. 44, comma 1, in merito alla cessazione dall'incarico per revoca).

L'art. 39, comma 13, individua un'ipotesi di rinnovo automatico alla scadenza dell'incarico dirigenziale. In sostanza, al verificarsi di talune condizioni, descritte dalla disposizione pattizia, il provvedimento di conferimento dell'incarico non necessiterebbe di un'espressa volontà da esternarsi da parte dell'Amministrazione. In sede istruttoria,

l'ARAN Sicilia ha riferito che la disposizione è stata introdotta su richiesta dell'Amministrazione, come si evince dalla deliberazione della Giunta regionale n. 431/2020 e dall'allegata nota di proposta dell'Assessore regionale della Funzione pubblica (prot. 77141 del 2 settembre 2020).

Quanto all'art. 40, il comma 1, determina la durata dell'incarico *ad interim* ("per un periodo di norma non superiore a tre mesi") e il comma 2 prescrive il profilo soggettivo del dirigente cui conferire l'incarico (il "dirigente di altra struttura intermedia del medesimo dipartimento o struttura equiparata"), senza, tuttavia, operare un rinvio alla fonte primaria di disciplina, ossia l'art. 49, commi 15 e 16, della legge l.r. 9 del 2015.

Tale mancata indicazione determina una 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. Peraltro, ove - in ipotesi - la norma primaria dovesse essere successivamente abrogata, quella contrattuale permanerebbe a disciplinare una materia su cui vi è carenza di competenza.

11.5. In corrispondenza dell'omologa disciplina del CCNL del personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Centrali (art. 54), l'art. 46 dell'Ipotesi di accordo in esame pone una *clausola di salvaguardia economica* in relazione a due tipologie di fattispecie.

La prima (comma 1) opera nelle ipotesi di revoca dell'incarico dirigenziale in corso, occasionata da processi di riorganizzazione, con conseguente attribuzione al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore.

La seconda (comma 7) appresta tutela economica ai dirigenti anche nelle ipotesi di rotazione ordinaria degli incarichi, a prescindere dalla sussistenza di una specifica esigenza organizzativa, in caso di conferimento di un incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore al 90% rispetto a quella precedente, in assenza di valutazione negativa.

Considerata l'aderenza di tali istituti alla disciplina del contratto collettivo nazionale, si opera un rinvio alle puntuali osservazioni mosse dalla Corte dei conti a Sezioni riunite in sede di controllo all'interno del rapporto di certificazione (deliberazione n. 4/2020/CCN, da § 8.2. a § 8.9.).

11.6. In sede istruttoria è stato richiesto di chiarire meglio la *ratio* e il significato della particolare prescrizione posta dall'art. 68 (*Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, parte variabile e di risultato*), comma 8⁴⁰.

L'ARAN Sicilia espone che la disposizione contrattuale ricalca l'istituto previsto dall'art. 57 del CCNL del personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni locali. In sostanza, la clausola porrebbe un vincolo espresso alla destinazione delle risorse della retribuzione di posizione, non integralmente utilizzate nel corso dell'anno, per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione collettiva integrativa⁴¹.

Si osserva che tale meccanismo di destinazione non pare operare, invece, nel caso di risparmi conseguiti in relazione alle risorse che remunerano la componente collegata al risultato. L'art. 70, comma 2, infatti, prevede le *“economie della retribuzione di risultato derivanti dall'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione non possono essere utilizzate per il finanziamento del Fondo dell'anno successivo ai sensi dell'art. 68, comma 8, secondo periodo, ma tali eventuali economie costituiscono in via definitiva e strutturale risparmi a beneficio di bilanci dell'Amministrazione”*.

In sede di prima applicazione, il vincolo di destinazione concerne anche le risorse derivanti degli incrementi del rinnovo contrattuale, di cui all'art. 68, comma 2, lett. *a*, che, come già analizzato (§ 8.7. e § 9.2.), rappresenterebbero, invero, un aumento solo virtuale, almeno secondo l'interpretazione resa dal Dipartimento della Funzione pubblica.

In generale, si rileva che i meccanismi di alimentazione annuale del *Fondo* per il trattamento accessorio non risentono, nella Regione siciliana, degli effetti contenitivi della norma di coordinamento della finanza pubblica che vincola, invece, la platea delle Regioni a statuto ordinario e che impone l'adeguamento del *“tetto Madia”*, in aumento o in

⁴⁰ Art. 68, comma 8, dell'Ipotesi di contratto: *“Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili, nonché, in sede di prima applicazione, le risorse di cui al comma 2, lettera a) non utilizzate, sono utilizzate per la retribuzione di posizione e risultato secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa”*.

⁴¹ La norma del contratto nazionale, invero, destina le somme non utilizzate alla sola retribuzione di risultato del medesimo anno oppure - solo in caso di impossibilità oggettive e *una tantum* - dell'anno successivo. Per chiarimenti sulle modalità di applicazione dell'art. 57, comma 3, del CCNL del personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni locali, sottoscritto il 17 dicembre 2020, si rinvia alla risposta dell'ARAN su uno specifico quesito (AFL 37 del 16 giugno 2021).

diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio *pro-capite* riferito all'anno 2018 del fondo per il trattamento accessorio (art. 33 del d.l. 34/2019).

Come riferito dallo stesso Dipartimento, gli impegni assunti con lo Stato sul contenimento delle spese del personale dovrebbero presto tradursi in una norma *ad hoc* di recepimento della disposizione già operante sul piano nazionale.

11.7. La disciplina posta dall'art. 70 dell'Ipotesi di accordo, circa la misura della *retribuzione di risultato* (per i dirigenti di prima fascia non inferiore al 30% della retribuzione di posizione di parte variabile e per le altre fasce, anche della retribuzione parte fissa), appare lontana dal modello ideale delineato dall'art. 24, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2018.

Per quest'ultima norma, infatti, “[i]l trattamento accessorio collegato ai risultati deve costituire almeno il 30 per cento della retribuzione complessiva del dirigente [...]” ed è rimesso alla disciplina contrattuale il progressivo adeguamento della componente legata al risultato⁴². Nell'ancorare una parte rilevante della retribuzione all'assegnazione di obiettivi e alla *performance* effettivamente conseguita, il legislatore persegue la precipua finalità di svolgere una funzione di incentivo e di stimolo alla produttività del singolo, per favorire, in ultima istanza, l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

In sede istruttoria, sono state acquisite informazioni in merito all'incidenza percentuale della componente premiale rispetto alla retribuzione complessiva media erogata al personale dirigenziale della Regione Siciliana nell'ultimo triennio.

Il quadro informativo mostra una progressiva contrazione della misura della retribuzione di risultato secondo il seguente andamento:

- anno 2017: percentuale media 9,20% (7,52% per i dirigenti di prima fascia e 9,35% per le altre fasce);
- anno 2018: percentuale media 7,80% (5,47% per i dirigenti di prima fascia e 7,89% per le altre fasce);
- anno 2019: percentuale media 7,70% (5,34% per i dirigenti di prima fascia e 7,82% per le altre fasce).

⁴² Ai sensi del successivo comma 1-ter: “I contratti collettivi nazionali incrementano progressivamente la componente legata al risultato, in modo da adeguarsi a quanto disposto dal comma 1-bis, entro la tornata contrattuale successiva a quella decorrente dal 1° gennaio 2010, destinando comunque a tale componente tutti gli incrementi previsti per la parte accessoria della retribuzione. La disposizione di cui al comma 1-bis non si applica alla dirigenza del Servizio sanitario nazionale e dall'attuazione del medesimo comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica”.

Si tratta di percentuali ben lontane dalle quote che riguardano il personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Centrali, la cui percentuale media nel 2018 è stata pari al 23,10%⁴³.

11.8. Circa l'istituto disciplinato dall'art. 72 (*Welfare integrativo*), sono state acquisite informazioni di dettaglio sulle risorse già disponibili, previste da precedenti norme di legge, con cui saranno sostenuti gli oneri per la concessione dei benefici (comma 2).

In proposito, la legge regionale 23 febbraio 1962, n. 2, *Norme per il trattamento di quiescenza, previdenza ed assistenza del personale della Regione*, prevede all'art. 7 (come modificato dall'art. 15 della legge regionale 3 maggio 1979, n. 73) una serie di contributi a favore del personale dell'amministrazione regionale in servizio o in quiescenza e dei loro familiari, nonché dei beneficiari di pensione indiretta o di reversibilità o di assegni vitalizi obbligatori.

In particolare, il citato art. 7, relativamente al programma assistenziale, individua i seguenti contributi: 1) educazione, istruzione e ricovero degli orfani di dipendenti, in particolari condizioni di bisogno; 2) conferimento di borse di studio ai figli a carico dei dipendenti in servizio o in quiescenza e titolari di pensioni e di assegni vitalizi, che intendono frequentare scuole medie superiori o corsi universitari e di studi superiori o di perfezionamento; 3) assegni di natalità, nuzialità e lutto; 4) attività culturali e ricreative, anche sotto forma di convenzioni e contributi per agevolare la partecipazione del personale ad attività espletate da altri enti od associazioni; 5) contributi a cooperative di consumo tra i dipendenti in servizio o in quiescenza per le spese di impianto e di gestione di spacci di vendita; 6) sussidi a circoli ricreativi per i dipendenti della Regione in servizio o a riposo, per lo svolgimento di attività culturali, sportive, ricreative e per prestazioni di servizi sociali.

Nel corso del tempo, lo stanziamento di bilancio (capitolo 109701 "*Programma assistenziale a favore del personale in servizio e in quiescenza e dei loro familiari a carico*") ha subito una costante e cospicua riduzione, attestandosi sul valore di euro 150.000,00, non consentendo, pertanto, l'attivazione dei contributi previsti ai precedenti punti 4) 5) e 6).

⁴³ Corte dei conti, Sezioni riunite in sede di controllo, deliberazione n. 4/2020/CNN, tabella n. 4. Si riporta il dato disaggregato per gli enti che compongono l'Area in questione: Ministeri 19%; Agenzie 28,40%; EPNE 30%; CNEL 12,40%; ENAC 23,20%; AGID 46,50%.

Per l'esercizio finanziario 2021, analogamente al 2020, lo stanziamento indicato nel bilancio di previsione è pari a euro 150.000,00 ed è destinato, indistintamente, al personale dirigenziale e del comparto.

11.9. Anche in merito all'art. 73 (*Copertura assicurativa e patrocinio legale*), sono state rese indicazioni sulle risorse già disponibili, previste da precedenti disposizioni di legge e dai CCRL regolanti la materia, con cui saranno sostenuti gli oneri della copertura assicurativa per responsabilità civile (comma 1) e per il patrocinio legale (comma 4).

La disposizione si pone in continuità con la disciplina del contratto collettivo al momento applicato⁴⁴, in adempimento del quale l'Amministrazione prevede di sostenere le seguenti spese per il vigente contratto di assicurazione del personale per la responsabilità civile: euro 324.336,88 nell'anno 2021, euro 260.000,00 nell'anno 2022 e euro 260.000 nell'anno 2023 (capitolo di spesa n. 111703).

Si rammenta che deve, ovviamente, ritenersi esclusa dalla copertura assicurativa la responsabilità amministrativo-contabile, in coerenza con il divieto imposto dall'art. 3, comma 59, legge 27 dicembre 2007, n. 244.

In materia di patrocinio legale, la disposizione contrattuale non potrà determinare maggiori oneri, in quanto il meccanismo del rimborso opera sulla base della specifica disciplina dell'art. 39 della legge regionale n. 145 del 1980, le cui spese gravano su una pluralità di capitoli per ciascuna articolazione dell'Amministrazione regionale.

⁴⁴ La copertura assicurativa della responsabilità civile dei dirigenti era già prevista dall'articolo 30 del C.C.R.L. relativo agli anni 2000-2001, di cui al D.P.Reg. 10/2001, ancora applicabile in virtù della disposizione dettata dall'articolo 73, comma 1 del CCRL 2002/2005. L'art. 30 (*Responsabilità civile e patrocinio legale*), in particolare, prevede: "1. A far data dall'esercizio finanziario 2001 è attivata per tutti i dirigenti un'assicurazione contro i rischi professionali e le responsabilità civili, senza diritto di rivalsa verso il dirigente, che copra anche le spese legali dei processi in cui il dirigente è coinvolto per causa di servizio, anche per ogni attività comunque svolta per conto o su incarico dell'Amministrazione. 2. A tal fine è destinata la somma di L. 500.000 annue per dirigente in servizio non coperto da polizza. 3. La società di assicurazione sarà scelta, sentite le organizzazioni sindacali legittimate e fatto salvo quanto eventualmente previsto dagli ordinamenti delle Amministrazioni - con apposita gara - che dovrà prevedere comunque la possibilità per il dirigente di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con il versamento di una quota individuale. 4. In attesa dell'attuazione di quanto previsto al comma 3, l'Amministrazione provvede al rimborso delle eventuali spese legali affrontate dai dirigenti".

12. Conclusioni.

All'esito della disamina delle diverse questioni indicate nei punti precedenti, si conclude per la mancanza delle condizioni di compatibilità finanziaria ed economica con gli attuali strumenti di programmazione e di bilancio della Regione siciliana, per le motivazioni indicate nei §§ 9 e 10 del presente *Rapporto di certificazione*.

APPENDICE

TABELLE

Tabella n. 1 – Calcolo oneri finanziari triennio 2016-2018

INCREMENTI CONTRATTUALI AREA DELLA DIRIGENZA - IN VALORE ASSOLUTO E PRO-CAPITE -								
NUMERO DIPENDENTI	RETRIB. MEDIA CERTIFICATA (netto IVC)	MONTE SALARI	PERCENTUALE DI INCREMENTO NEL TRIENNIO			INCREMENTO MEDIO PRO- CAPITE		
			2016	2017	2018	2016	2017	2018
1630	78.420,00	127.824.598,90	0,36%	1,09%	3,48%	21,72	65,75	209,92
			460.168,56	1.393.288,13	4.448.296,04			
QUADRO RIEPILOGATIVO DEGLI ONERI PER IL RINNOVO DEL CCRL 2016-2018								
ONERI PER INCREMENTO TABELLARE ANNO 2016					460.168,56	21,72		
ONERI PER INCREMENTO TABELLARE ANNO 2017					1.393.288,13	65,75		
ONERI PER INCREMENTO TABELLARE ANNO 2018				(3,00%)	3.834.737,97	180,97	209,92	
ONERI PER INCREM. FONDO ACCESSORIO E ISTITUTI NORMO-ECONOMICI				(0,48%)	613.558,07	28,95		
ONERI RIFLESSI - PREVIDENZA E QUIESCENZA - (circa il 40 %)					2.520.701,09			
TOTALE ONERI FINANZIARI PER IL TRIENNIO 2016-2018					8.822.453,82			

Fonte: Relazione tecnico-finanziaria ARAN allegata alla nota prot. n. PG/2021/49 del 02 febbraio 2021

Tabella n. 2 – Personale in servizio al 1° gennaio degli anni dal 2016 al 2021

REGIONE SICILIANA (DIRIGENTI DEL RUOLO UNICO REGIONALE)						
FASCIA	UNITÀ AL 01.01.2016	UNITÀ AL 01.01.2017	UNITÀ AL 01.01.2018	UNITÀ AL 01.01.2019	UNITÀ AL 01.01.2020	UNITÀ AL 01.01.2021
DG	30	30	30	30	33	33
F 2/ F 3	1518	1378	1293	1171	1072	860
TOTALE	1548	1408	1323	1201	1105	893
REGIONE SICILIANA (DIRIGENTI ESTERNI)						
FASCIA	UNITÀ AL 01.01.2016	UNITÀ AL 01.01.2017	UNITÀ AL 01.01.2018	UNITÀ AL 01.01.2019	UNITÀ AL 01.01.2020	UNITÀ AL 01.01.2021
F 3	27	27	27	27	27	27
TOTALE	27	27	27	27	27	27
ENTI DI CUI ALL'ART. 1 DELLA L.R. N.10/2000						
FASCIA	UNITÀ AL 01.01.2016	UNITÀ AL 01.01.2017	UNITÀ AL 01.01.2018	UNITÀ AL 01.01.2019	UNITÀ AL 01.01.2020	UNITÀ AL 01.01.2021
F 1	5	5	4	4	2	2
F 2	3	3	2	1	1	1
F 3	63	59	57	57	55	52
TOTALE	71	67	63	62	58	55
DIRIGENTI DEL RUOLO UNICO REGIONALE + ESTERNI + ENTI DI CUI ALL'ART. 1 DELLA L.R. N.10/2000						
TOTALE	1.646	1.502	1.413	1.290	1.190	975

Fonte: Relazione tecnico-finanziaria ARAN allegata alla nota prot. n. 442 del 29 giugno 2021 (che fa riferimento alla nota prot. n.58485 del 9 giugno 2021 del Dipartimento Regionale della Funzione pubblica e del Personale)

Tabella n. 3 - Totale costi relativi al periodo 2016-2020

	Costo incrementi	Oneri riflessi	IRAP	Totale costi
Arretrati 2016/2018	4.865.023,38	1.526.609,56	413.527,00	6.805.159,94
Costo a regime per l'anno 2019	3.330.015,11	1.029.595,59	283.051,28	4.642.661,98
Costo a regime per l'anno 2020	3.131.254,87	965.524,60	266.156,66	4.362.936,13
Totale costi Regione siciliana 2016-2020	11.326.293,36	3.521.729,75	962.734,94	15.810.758,05

Fonte: Relazione tecnico-finanziaria ARAN allegata alla nota prot. n. 442 del 29 giugno 2021 (che fa riferimento alla nota prot. n.62686 del 18 giugno 2021 del Dipartimento Regionale della Funzione pubblica e del Personale)

Tabella n. 4 - Totale costi relativi all'anno 2021

	Costo incrementi	Oneri riflessi	IRAP	Totale costi
Costo Regione siciliana previsto per l'anno 2021	2.640.458,29	807.863,19	224.438,95	3.672.760,43

Fonte: Relazione tecnico-finanziaria ARAN allegata alla nota prot. n. 442 del 29 giugno 2021 (che fa riferimento alla nota prot. n.62686 del 18 giugno 2021 del Dipartimento Regionale della Funzione pubblica e del Personale)

Tabella n. 5 - Totale costi relativi all'anno 2021 (personale dirigenziale a tempo indeterminato e a termine escluso il Corpo Forestale)

	Costo incrementi	Oneri riflessi	IRAP	Totale costi
Costo Regione siciliana previsto per l'anno 2021	2.554.226,14	780.115,92	217.109,22	3.551.451,28

Fonte: Nota prot. n.71517 del 9 luglio 2021 del Dipartimento Regionale della Funzione pubblica e del Personale

Tabella n. 6 - Totale costi relativi all'anno 2021 (personale dirigenziale del ruolo del Corpo Forestale)

	Costo incrementi	Oneri riflessi	IRAP	Totale costi
Costo Regione siciliana previsto per l'anno 2021	86.232,15	27.747,28	7.329,74	121.309,17

Fonte: Nota prot. n.71517 del 9 luglio 2021 del Dipartimento Regionale della Funzione pubblica e del Personale

Tabella n. 7 – Simulazione costruzione Fondo secondo Ipotesi di CCRL 2016 / 2018

	FONDO 2018	27.707.861,00
Art. 68 c. 2 lett. b	<i>R.I.A. annue cessati anno 2019</i>	873.763,80
	<i>R.I.A. annue cessati anno 2020</i>	1.942.621,33
	<i>ratei R.I.A. mensilità residue cessati anno 2020</i>	753.401,16
Art. 68 c. 2 lett. c	<i>disponibilità specifiche disposizioni di legge o regolamenti</i>	
Art. 68 c. 2 lett. d	<i>ulteriori risorse da maggiori entrate o economie di gestione</i>	
Art. 68 c. 2 lett. e	<i>risorse aggiuntive derivanti da attuazione art. 3 L. 449/97</i>	
Art. 68 c. 4	<i>adeguamento risorse per attivazione nuove strutture di massima dimensione o intermedie</i>	
	TOTALE POTENZIALE FONDO 2021	31.277.647,29
	Tetto massimo in applicazione art. 23 co. 2 D.Lgs. 25 maggio 2015	29.940.000,00
Art. 68 c. 2 lett. a	€ 371,02 x 1.562 unità in servizio al 31/12/2015 (in deroga al tetto ai sensi dell' Art. 11 D.L. 14/12/2018 n° 135)	579.533,24
	VALORE FONDO 2021	30.519.533,24

Fonte: Nota prot. n.71517 del 9 luglio 2021 del D