

**Bereichsabkommen für die Bediensteten der  
Gemeinden, der Bezirksgemeinschaften und  
der ÖFWE****Art. 1  
Anwendungsbereich**

1. Das vorliegende Bereichsabkommen kommt für das Personal der folgenden Körperschaften der Provinz Bozen zur Anwendung:
  - Gemeinden und deren Konsortien
  - Bezirksgemeinschaften
  - Altersheime und Öffentliche Fürsorgekörperschaften.

**Art. 2  
Wirksamkeit**

1. Die wirtschaftlichen Auswirkungen sind ab den in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegebenen Terminen und, in Ermangelung, ab dem ersten des darauffolgenden Monats nach Unterschrift des vorliegenden Vertrages wirksam.

**Art. 3  
Gewährleistung der unerlässlichen Dienste im  
Streikfall**

1. Folgende Dienste gelten im Streikfalle als unerlässlich und sind vom Personal zu gewährleisten:
  - a) Standesamt: beschränkt auf die Registrierung der Geburten und Sterbefälle;
  - b) Wahldienst: beschränkt auf die Aktivitäten, die erforderlich sind, um die ordnungsgemäße Abwicklung der Wahlhandlungen zu gewährleisten;
  - c) Friedhofsdienst: beschränkt auf den Transport, die Annahme und die Bestattung der Leichen;
  - d) Gemeindepolizei: beschränkt auf Dienste des Unfall- und Notfalleinsatzes;
  - e) Gas-, Wasser-, Abwasser- und Stromversorgung;
  - f) Müllabfuhr: beschränkt auf die Entsorgung

**Accordo di comparto per i dipendenti dei  
Comuni, delle Comunità comprensoriali e  
delle IPAB****Art. 1  
Ambito di applicazione**

1. Il presente accordo di comparto si applica al personale dei seguenti enti della provincia di Bolzano:
  - Comuni e relativi Consorzi
  - Comunità comprensoriali
  - Case di riposo ed IPAB.

**Art. 2  
Decorrenze**

1. Gli effetti economici decorrono dalle specifiche decorrenze indicate nelle singole disposizioni contrattuali ed in mancanza, dal primo giorno del mese successivo alla stipula del contratto.

**Art. 3  
Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero**

1. In caso di sciopero i seguenti servizi sono da considerare essenziali e devono essere garantiti dal personale:
  - a) Stato civile: limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti;
  - b) Servizio elettorale: limitatamente alle attività necessarie per garantire il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
  - c) Servizio cimiteriale: limitatamente al trasporto, al ricevimento e all'inumazione delle salme;
  - d) Polizia municipale: limitatamente al pronto intervento per incidenti e per eccezionali situazioni di emergenza;
  - e) Servizio gas, acqua, acque reflue e luce;
  - f) Servizio nettezza urbana, limitatamente al

des Hausmülls der Krankenhäuser, der Alters- und Pflegeheime sowie der Märkte und in reduziertem Ausmaß der zivilen Wohngebäude;

- g) Sozialdienste: beschränkt auf eine Mindestbetreuung in den Wohnstrukturen;
- h) Straßendienst: Einrichtung eines Bereitschaftsdienstes zur Aufrechterhaltung der Verkehrssicherheit;
- i) Zivilschutz: Einrichtung eines Bereitschaftsdienstes.

2. Um der jeweiligen Verwaltung die Möglichkeit zu geben, die Bürger zu informieren, die unerlässlichen Dienste zu organisieren und um außerdem den Versuch einer gütlichen Beilegung des Konfliktes zu ermöglichen, muss der Streik der Verwaltung wenigstens 10 Tage vorher angekündigt werden. In der Streikankündigung müssen die Dauer und die vom Streik betroffenen Personalkategorien angegeben werden.

3. Für die verschiedenen den unerlässlichen Diensten zugeordneten Berufsbilder werden eigene Personalkontingente bestimmt, die vom Streik befreit sind, um die Kontinuität der unerlässlichen Dienstleistungen zu gewährleisten. Im Streitfall werden dezentrale Verhandlungen aufgenommen.

#### **Art. 4 Probezeit**

- 1. Das in den Dienst auf befristete Zeit aufgenommene Personal hat eine Probezeit von drei Monaten abzuleisten.
- 2. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit einer Dauer von weniger als einem Jahr reduziert sich die Probezeit laut Absatz 1 auf 30 Arbeitstage.
- 3. Im Falle einer Erneuerung bzw. Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses wird die gemäß Absatz 1 bzw. 2 bereits in der eigenen Körperschaft und im selben Berufsbild geleistete Probezeit anerkannt.
- 4. Sofern mindestens 1 Jahr Dienst im selben Berufsbild abgeleistet wurde, werden bei der Aufnahme in die Stammrolle 3 Monate Dienst für die Ableistung der Probezeit anerkannt.

ritiro dei rifiuti solidi urbani degli ospedali, case di riposo e cura, nonché dei mercati ed in misura ridotta per le abitazioni civili;

- g) Servizi sociali, limitatamente ad un servizio minimo di assistenza nelle strutture abitative;
- h) Servizio stradale: istituzione di un servizio di reperibilità per assicurare la sicurezza stradale;
- i) Protezione civile: istituzione di un servizio di reperibilità.

2. Al fine di consentire all' amministrazione di appartenenza di informare gli utenti, di organizzare i servizi indispensabili ed allo scopo ulteriore di favorire lo svolgimento di eventuali tentativi di composizione del conflitto, lo sciopero deve essere preannunciato all' amministrazione almeno 10 giorni prima. Nel preavviso devono essere indicate la durata dello sciopero e le singole categorie di personale interessate.

3. Per i diversi profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali sono individuati appositi contingenti di personale che devono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi medesimi. In caso di conflitto si procede alla contrattazione decentrata.

#### **Art. 4 Periodo di prova**

- 1. Il personale assunto in servizio a tempo determinato é soggetto ad un periodo di prova, la cui durata é di tre mesi.
- 2. In caso di rapporto di lavoro a tempo determinato inferiore ad un'anno il periodo di prova di cui al comma 1 si riduce a 30 giorni lavorativi.
- 3. In caso di rinnovo o proroga del rapporto di lavoro a tempo determinato viene riconosciuto il periodo di prova ai sensi dei commi 1 e 2 già prestato nella stessa amministrazione e nello stesso profilo professionale.
- 4. Nel caso di prestazione di almeno un anno di servizio nello stesso profilo professionale, in occasione della nomina in ruolo ai fini del periodo di prova sono riconosciuti tre mesi del servizio

5. Wird die Probezeit für einen Bediensteten, der aufgrund eines Wettbewerbes bei der eigenen Körperschaft in ein Berufsbild einer höheren Funktionsebene eingestuft wurde, nicht positiv bewertet, kann er den Dienst im Herkunftsberufsbild weiterhin ausüben.

#### **Art. 5**

##### **Kurze Abwesenheiten aus persönlichen Gründen und deren Einbringung**

1. Die kurzen Abwesenheiten aus persönlichen Gründen sind in der Regel im Einklang mit den dienstlichen Erfordernissen durch die Leistung zusätzlicher Arbeitsstunden an den üblichen Arbeitstagen oder an arbeitsfreien Tagen, die nicht Sonn- und Feiertage sind, innerhalb des darauffolgenden Monats einzubringen. Sollte die Summe der einzubringenden Stunden das Ausmaß von einem oder mehreren Arbeitstagen erreichen, so kann mit Zustimmung des betroffenen Bediensteten auch die entsprechende Anzahl von ordentlichen Urlaubstagen abgezogen werden.
2. Das Höchstausmaß von 36 Stunden für kurze Abwesenheiten aus persönlichen Gründen wird für das Personal mit Teilzeit-Arbeitsverhältnis im Verhältnis zur Arbeitszeit gekürzt, wobei pro Tag nicht mehr als die Hälfte der Arbeitszeit eines Vollzeit-bediensteten gewährt werden kann.
3. Weitere Modalitäten können mit dezentralem Abkommen vereinbart werden.

#### **Art. 6**

##### **Arbeitszeitgestaltung**

1. Bei der Festlegung der Arbeitsorganisation und -einteilung sind die folgenden Kriterien zu beachten:
  - die Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Verwaltungen;
  - die Verbesserung der Dienstleistungen für den Bürger;
  - die Auswirkungen auf die Arbeitsbelastung und den Personalbedarf;
  - die Verminderung und Vermeidung von

prestato.

5. Il dipendente che, una volta nominato presso il proprio ente in un profilo professionale di una qualifica superiore in esito a concorso, venga giudicato sfavorevolmente al termine del periodo di prova, é mantenuto in servizio nel profilo di provenienza.

#### **Art. 5**

##### **Permessi brevi per esigenze personali e relativi recuperi**

1. I permessi brevi per esigenze personali sono da recuperare di norma, nel rispetto delle esigenze di servizio, mediante la prestazione di ore di lavoro compensativo, nelle normali giornate lavorative o nelle giornate non lavorative che non siano festive, nell'arco del mese successivo. Se la somma delle ore da recuperare dovesse superare la misura di una o più giornate lavorative, queste possono essere recuperate, con il consenso del dipendente interessato, con il corrispondente numero di giornate di congedo ordinario.
2. Il contingente massimo di 36 ore per permessi brevi per esigenze personali viene ridotto per il personale a tempo parziale in proporzione al corrispondente orario di lavoro, con la possibilità di concedere giornalmente non più di mezza giornata lavorativa dell'orario di lavoro di un dipendente a tempo pieno.
3. Ulteriori modalità possono essere concordate con accordo decentrato.

#### **Art. 6**

##### **Articolazione dell'orario di lavoro**

1. Per l'articolazione dell'orario di lavoro e la distribuzione dello stesso deve essere tenuto conto dei seguenti criteri:
  - il miglioramento del rendimento dell'Amministrazione;
  - il miglioramento dei servizi per i cittadini;
  - le conseguenze sul carico di lavoro e il fabbisogno di personale necessario;
  - la riduzione o limitazione delle ore di

Überstunden;

- die Verlängerung der zeitlichen Einsatzfähigkeit der Verwaltungen und Dienste durch eine Arbeitszeitgestaltung, die den spezifischen Anforderungen der Dienstleistungen und der Funktionsweise der Strukturen Rechnung trägt;
  - der Beitrag zur Entschärfung der Verkehrsspitzen und die Begünstigung der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel;
  - die Abstimmung mit den Öffnungs- und Schließungszeiten der Unterrichts- und Erziehungseinrichtungen.
2. Die Wochenarbeitszeit kann auf 4,5, 5 oder 6 Arbeitstage verteilt werden. Mit dezentralem Abkommen können folgende Arbeitszeitregelungen vorgesehen werden :
- Gleit- und Kernzeiten;
  - Schichtarbeit;
  - nicht mehr als zwei Halbtagesabschnitte; bei Teilzeitarbeitsverhältnissen von bis zu 50% der Vollzeitarbeitszeit kann diese Regelung nur im Einvernehmen zwischen Verwaltung und Bediensteten vorgesehen werden.
3. Mit Ausnahme des Schichtdienstes der Gemeindepolizei darf die Arbeitszeit nicht 10 Stunden am Tag überschreiten.
4. Die Schichtarbeit setzt einen Arbeitseinsatz von mindestens 12 Stunden pro Tag, aufgeteilt auf mindestens zwei Schichten voraus.
5. Für Nachtturnusse dürfen die einzelnen Bediensteten in der Regel nicht öfter als zehn mal im Monat eingesetzt werden.
6. Die spezifischen Kriterien für die Organisation der Schichtdienste werden mit dezentralem Abkommen festgelegt.
4. In den Strukturen der Sozialdienste können die innerhalb von 12 Monaten zu erbringenden Arbeitsstunden, im gemeinsamen Einvernehmen zwischen Verwaltung und Bediensteten, im entsprechenden Zeitraum flexibel verteilt werden, wobei pro Tag nicht mehr als 10 Stunden geleistet werden dürfen, *welche mit dezentralem Abkommen auf bis zu 12 Stunden erhöht werden können (gemäß Ergänzungs- abkommen vom 30.11.2001).*
- Eine ausreichende Versorgung der Betreuten muss in jedem Falle gewährleistet werden. Die von jedem Bediensteten pro Jahr zu leistenden
- straordinario;
- il prolungamento del tempo dell'utilizzazione dei servizi e dell'Amministrazione, attraverso una gestione dell'orario che tenga conto delle esigenze specifiche, delle prestazioni e del funzionamento delle strutture;
  - il contributo all'abbattimento delle punte di traffico e l'agevolazione dell'uso dei mezzi pubblici;
  - la concordanza con i tempi di apertura e chiusura delle strutture scolastiche ed educative.
2. L'orario di lavoro settimanale può essere distribuito su 4,5, 5 o 6 giornate lavorative. Con accordo decentrato possono essere regolati gli orari di lavoro nei seguenti modi:
- l'articolazione dell'orario flessibile;
  - in turni;
  - in non più di due frazioni giornaliere; in caso di rapporti di lavoro a tempo parziale fino al 50% dell'orario a tempo pieno questa disciplina si applica solo previa intesa tra l'amministrazione e il dipendente.
3. L'arco di distribuzione dell'orario non può eccedere le 10 ore giornaliere, fatte salve le turnazioni connesse alle attività della polizia municipale.
4. Il lavoro in turni presuppone un servizio minimo di 12 ore giornaliere, articolato su almeno due turni.
5. Ogni singolo dipendente non può effettuare nell'arco di un mese più di 10 turni notturni.
6. I criteri specifici per l'articolazione dei turni saranno fissati con accordo decentrato.
7. Nelle strutture dei servizi sociali le ore lavorative da sostenere nell'arco di 12 mesi possono essere distribuite d'intesa comune tra il dipendente e l'amministrazione su tutto l'arco del corrispondente periodo, con il divieto di eccedere le dieci ore giornaliere, *aumentabili con accordo a livello decentrato fino a 12 ore (secondo l'accordo integrativo dd. 30.11.2001).* .
- Deve essere garantita in ogni caso un' adeguata assistenza degli utenti. Il monte ore lavorativo da prestare da ciascun

Arbeitsstunden werden am Anfang jeden Jahres von der jeweiligen Verwaltung in Stunden berechnet.

8. *(Absatz ersetzt mit Ergänzungsabkommen vom 30.11.2001):*

*Für das Personal der direkten Betreuung in den Sozialdiensten können auf Antrag der Verwaltung zur Vorbereitung und Programmierung wöchentlich folgende Stunden vorgesehen werden, die am Dienort geleistet werden müssen:*

- bis zu 2 Stunden in den Altersheimen;
- von 3 bis 5 Stunden in den Bezirksgemeinschaften.

*An arbeitsfreien Tagen kann die Anwesenheit an den Vorbereitungs- und Programmierungsstunden nicht verlangt werden.*

*Die Betreuungs- und Vorbereitungsstunden werden über im voraus erstellte Dienstpläne zugeteilt und dokumentiert.*

*Für Teilzeitbedienstete wird sowohl die wöchentliche direkte Betreuungszeit als auch die Vorbereitungszeit im Verhältnis gekürzt.*

*Die einzelnen Körperschaften ermöglichen durch die Anpassung der Dienstpläne den obgenannten Bediensteten die Teilnahme an der Vorbereitung und Programmierung.“*

dipendente viene determinato dalla rispettiva amministrazione all'inizio di ogni anno.

8. *(Sostituzione dell'8. comma tramite l'accordo integrativo del 30.11.2001):*

*Su richiesta dell'Amministrazione per il personale dell'assistenza diretta nei servizi sociali per la preparazione e la programmazione possono essere previste le seguenti ore alla settimana, da prestare al posto di lavoro:*

- fino a 2 ore nelle case di riposo;
- da 3 a 5 ore nelle comunità comprensoriali.

*La presenza alle ore di preparazione e programmazione non può essere richiesta durante i giorni non lavorativi.*

*Le ore di assistenza e di preparazione sono attribuite e documentate attraverso piani di servizio preventivamente predisposti.*

*Per il personale a tempo parziale vengono ridotti sia i tempi di assistenza che i tempi di preparazione in proporzione.*

*Nei singoli enti verranno fissati adattamenti all'orario di servizio per permettere a detto personale la partecipazione alla preparazione e alla programmazione“.*

### **Art. 7 Bereitschaftsdienst**

1. Um besondere und unaufschiebbare Dienstfordernisse zu gewährleisten, können außerhalb der normalen Arbeitszeit verpflichtende Bereitschaftsdienste mittels schriftlicher Mitteilung oder Dienstanordnung eingerichtet werden, welche die Modalitäten und Einsatzpläne beinhalten.
2. Das sich in Bereitschaft befindende Personal muss jederzeit in Form geeigneter Kommunikationsmittel erreichbar sein und sich bei Bedarf umgehend an den Arbeits- oder Einsatzort begeben.
3. In der Regel kann die Bereitschaft für nicht weniger als sechs Stunden täglich in der folgenden Art und Weise verlangt werden:
  - a) für nicht mehr als einen Monat, mit Ausnahme der arbeitsfreien Tage, des Urlaubs, der Feiertage und jener Tage, in denen der Betroffene aufgrund besonderer Umstände frei

### **Art. 7 Servizio di reperibilità**

1. Al fine di garantire esigenze specifiche e improrogabili dei servizi possono essere istituiti fuori dal normale orario di lavoro servizi obbligatori di reperibilità mediante comunicazione scritta od ordine di servizio, indicanti modalità ed orari delle prestazioni richieste.
2. Il personale posto in reperibilità ha l'obbligo di rendersi disponibile in ogni momento tramite idonei mezzi di comunicazione e di recarsi, in caso di necessità, sollecitamente sul posto di lavoro o di intervento.
3. La reperibilità può essere richiesta per un periodo non inferiore a 6 ore giornaliere nei seguenti modi:
  - a) per non più di un intero mese, eccettuati i giorni di riposo, ferie, festività ed in casi di particolari necessità del lavoratore, in ragione di 5 giorni alla settimana (6 giorni per i

von dienstlichen Verpflichtungen sein muss, im Ausmass von 5 Tagen in der Woche (6 Tage im Falle jener Arbeitnehmer, deren Wochenarbeitszeit auf 6 Tage ausgelegt ist). Diese Form der Abrufbereitschaft bildet die Ausnahme;

- b) in regelmäßigen Abständen von 5 oder 6 Tagen im Monat, d.h. in der Regel während einer von 4 Arbeitswochen;
  - b) an einzelnen Tagen in der Woche und zwar:
    - an jedem einzelnen der normalen Wochentage;
    - am sechsten Wochentag und in außerordentlichen Fällen am siebten Tag, jedenfalls aber nicht öfter als zwei aufeinanderfolgende Male, kann der Bereitschaftsdienst auch zusätzlich zu jenem nach den Buchstaben a) und b) auferlegt werden, wenn am betreffenden Tag sonst kein Personal zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden kann;
    - an den Sonntagen und Feiertagen;
- Auf jeden Fall wird nach 14 Tagen Dienst der Ruhetag gewährleistet.
- d) Für den Schneeräumungsdienst oder saisonbezogene Dienste, welche über einen Zeitraum von nicht mehr als 5 Monaten im Jahr laufen, kann der Bereitschaftsdienst in der Regel für einen Zeitraum von 15 aufeinanderfolgende Tage verlangt werden. Weitere Kriterien für den Schneeräumungsdienst können auf dezentraler Ebene vereinbart werden.

- 4. Falls der Bereitschaftsdienst über einen Zeitraum von 7 aufeinanderfolgende Tage geleistet wird, steht für den wöchentlichen Ruhetag, an welchem ein Arbeitseinsatz verlangt wurde, steht zusätzlich zur Überstundenvergütung eine den Dienststunden entsprechende Ruhepause zu, welche unmittelbar danach, jedenfalls innerhalb der darauffolgenden Woche zu genießen ist.
- 5. Vergütung für den Bereitschaftsdienst:
  - a) Für den Bereitschaftsdienst wird eine Stundenvergütung im Ausmaß von 19% der normalen Stundenvergütung zuerkannt;
  - b) für den wöchentliche Ruhetag, an welchem kein Arbeitseinsatz verlangt wurde, steht eine Stundenvergütung im Ausmaß von 20% der normalen Stundenvergütung zu. An Stelle der Vergütung kann auch ein Zeitausgleich

lavoratori con un orario articolato su 6 giorni ). Tale forma di reperibilità ha carattere eccezionale;

- b) per periodi ricorrenti di 5 o 6 giorni nel mese, di norma contenuti in una settimana ogni quattro;
  - c) per singole giornate della settimana, e precisamente:
    - per ciascuna delle giornate settimanali di normale attività lavorativa;
    - per il sesto giorno ed eccezionalmente per il settimo giorno, comunque non più di due volte consecutive, la reperibilità può essere richiesta rispettivamente in aggiunta a quella delle lettere a) e b), qualora non vi sia altro personale da rendere reperibile in detti giorni;
    - per le domeniche e festività;
- Va comunque garantito il riposo al 14mo giorno.
- d) Per il servizio di sgombero neve o comunque per servizi a carattere stagionale non superiori a cinque mesi all'anno la reperibilità potrà essere richiesta di norma per un periodo di 15 giorni consecutivi. Ulteriori modalità per la reperibilità neve possono essere concordate a livello decentrato.

- 4. Nel caso in cui il servizio di reperibilità sia svolto per 7 giorni consecutivi, per la giornata da dedicarsi al riposo settimanale che abbia comportato la prestazione effettiva di servizio, spetta, oltre al compenso per lavoro straordinario, un periodo di riposo corrispondente alle ore di servizio svolte, da effettuare subito dopo o comunque entro la settimana successiva.
- 5. Compenso per il servizio di reperibilità:
  - a) per il servizio di reperibilità é conferito un compenso nella misura del 19 % del normale compenso orario;
  - b) per il giorno di riposo settimanale che non abbia comportato la prestazione effettiva di servizio spetta un compenso nella misura del 20 % del normale compenso orario. In alternativa al compenso può essere richiesto

beantragt werden. In diesem Falle stehen pro Stunde Bereitschaftsdienst zwanzig Minuten an Zeitausgleich, bis zu einem Höchstausmaß von einem Arbeitstag zu.

6. Falls während des Bereitschaftsdienstes der Arbeitseinsatz verlangt wird, steht dem Bediensteten zusätzlich zur Vergütung für den Bereitschaftsdienst für die effektiv geleisteten Arbeitsstunden die Überstundenvergütung zu.

*Auslegung gemäß Ergänzungsabkommen vom 22.05.01:*

*Falls während des Bereitschaftsdienstes der Einsatz in den Dienst gemäß Art. 7, Absatz 6 verlangt wird, beginnt dieser ab dem Moment an dem man zum Einsatzort gerufen wird und nicht erst ab Eintreffen am Einsatzort.*

#### **Art. 8**

##### **Sofortige Abrufbereitschaft**

1. In den Wohneinrichtungen der Sozialdienste und in den Altersheimen kann zwischen dem Personal bzw. einzelnen Bediensteten und der Verwaltung die Anwesenheit am Arbeitsplatz in den Nachtstunden vereinbart werden, um im Bedarfsfall die sofortige Einsatzbereitschaft zu gewährleisten.

Die sofortige Einsatzbereitschaft kann für eine Dauer von nicht mehr als 12 Stunden bzw. nicht mehr als 10 Mal im Monat verlangt werden.

2. Für die sofortige Abrufbereitschaft steht dem Bediensteten eine Vergütung im Ausmaß von 25% der Überstundenvergütung sowie für eventuell mögliche Diensteseinsätze die Bezahlung der Vergütung für eine Überstunde zu.

#### **Art. 9**

##### **Zulage für Schicht - oder Nacharbeit**

1. Ab ersten des Monats nach Unterschrift dieses Abkommens wird die Vergütung pro geleistete Stunde Schichtarbeit wie folgt erhöht:
  - 5% der normalen Stundenvergütung in der Zeit von 7.00 Uhr bis 20.00 Uhr, vorausgesetzt dass ein Schichtdienst von

anche l'esonero dal servizio. In questo caso spettano per ogni ora di reperibilità 20 minuti di esonero dal servizio, fino al massimo di una giornata lavorativa.

6. Nel caso in cui durante l'esercizio del servizio di reperibilità viene richiesto l'intervento al lavoro, al dipendente oltre al compenso per la reperibilità, spetta il compenso per lavoro straordinario per le ore di lavoro effettivamente svolte.

*Interpretazione secondo l'accordo integrativo del 22.05.01:*

*Nel caso di chiamata all'intervento durante il servizio di reperibilità di cui all'art. 7, comma 6, il servizio inizia dal momento di chiamata al servizio e non dal momento di arrivo al luogo di intervento.*

#### **Art. 8**

##### **Servizio di pronta disponibilità**

1. Nelle strutture abitative dei servizi sociali e nelle case di riposo in accordo tra il personale risp. tra singoli dipendenti e l'Amministrazione può essere concordata la presenza alla sede di servizio nei periodi notturni per garantire, in caso di necessità, la pronta disponibilità.

Il servizio di pronta disponibilità, che non può avere durata superiore a 12 ore può essere richiesto al dipendente per non più di 10 volte al mese.

2. Come compenso per il servizio di pronta disponibilità al dipendente spetta il 25% del compenso per lavoro straordinario nonché il pagamento di un'ora di compenso per lavoro straordinario per interventi comunque possibili durante il servizio.

#### **Art 9**

##### **Indennità per lavoro in turni e lavoro notturno**

1. Con effetto dal primo del mese successivo alla data di stipula del presente accordo il compenso per ogni ora di lavoro in turni é maggiorato del:
  - 5% della tariffa oraria di lavoro per il periodo tra le ore 7.00 e 20.00, qualora sia istituito un servizio di turno di almeno 12

- mindestens 12 Stunden eingerichtet ist;
  - 25% der normalen Stundenvergütung in der Zeit von 20.00 bis 7.00 Uhr und für Sonn- und Feiertage;
  - 30% der normalen Stundenvergütung für Nachdienste an Sonn- und Feiertagen.
2. Der Dienst an Feiertagen oder während der Nachtstunden (20.00 bis 7.00 Uhr) ausserhalb der Schichtarbeit gibt Anrecht auf eine Erhöhung des Stundenlohnes um 25%.
- ore;
  - 25% della tariffa oraria di lavoro tra le ore 20.00 e 7.00 e per i giorni festivi;
  - 30% della tariffa oraria di lavoro per turni festivi notturni.
2. Il servizio svolto, non in turni prestabiliti, ricadente in giornate festive od in ore notturne (dalle 20.00 alle 7.00) dará diritto ad una maggiorazione pari al 25% della tariffa oraria di lavoro.

### **Art. 10 Feiertagsarbeit**

1. Der Bedienstete, welcher aus besonderen Dienstgründen nicht den wöchentlichen Ruhetag beanspruchen kann, hat Anrecht auf einen Ausgleichsruhetag in der Regel innerhalb von 15 Tagen, jedenfalls aber innerhalb der beiden nächstfolgenden Monate
1. Im Falle einer Arbeitsleistung an einem Feiertag, welcher auf einen Wochentag fällt, hat der Bedienstete auf Antrag Anrecht auf einen entsprechenden Ruhetag oder auf die Bezahlung der Überstundenvergütung wie sie für die Feiertage vorgesehen ist.
- Auslegung gemäß Ergänzungsabkommen vom 22.05.01:*  
*Für die Arbeitsleistung an einem Feiertag, der auf einen Wochentag fällt, kann der Bedienstete, nach seiner Wahl, zusätzlich zu seiner normalen Entlohnung für diesen Tag, einen Ausgleichsruhetag beanspruchen oder er erhält eine Ausgleichszahlung, wobei die Arbeitsstunden nach dem Überstundentarif für Sonn- und Feiertage (50% Aufschlag) entschädigt werden.*
3. Im Falle einer Arbeitsleistung an einem arbeitsfreien Wochentag bei 5-Tage-Woche, hat der Bedienstete auf Antrag Anrecht auf einen entsprechenden Ruhetag oder auf die Bezahlung der normalen Überstundenvergütung.
- Auslegung gemäß Ergänzungsabkommen vom 22.05.01:*

### **Art. 10 Lavoro festivo**

1. Il dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale ha diritto ad un giorno di riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il giorno festivo.
- Interpretazione secondo l'accordo integrativo del 22.05.01:*  
*Per l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale il dipendente può chiedere, a sua scelta, in aggiunta alla normale retribuzione spettante per questa giornata, un equivalente giorno di riposo o la retribuzione compensativa delle ore lavorative come prestazione di lavoro straordinario per giorni festivi (maggiorazione del 50%).*
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione del lavoro su cinque giorni, dá titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
- Interpretazione secondo l'accordo integrativo del 22.05.01:*

*Für die Arbeitsleistung an einem arbeitsfreien Tag bei 5-Tage-Woche kann der Bedienstete, nach seiner Wahl, zusätzlich zu seiner normalen Entlohnung für diesen Tag, einen Ausgleichsruhetag beanspruchen oder er erhält eine Ausgleichszahlung, wobei die Arbeitsstunden nach dem normalen Überstundentarif (25% Aufschlag) entschädigt werden.*

4. Der 2. Absatz des Artikels 23 des Bereichsabkommens für die Gemeindebediensteten vom 8.7.1994, der 2. Absatz des Artikels 22 des Bereichsabkommens für die Bediensteten der Bezirksgemeinschaften vom 20.10.1994 sowie der 2. Absatz des Artikels 24 des Gehaltsabkommens für die Angestellten der ÖFWE vom 21.02.1995 werden wie folgt ersetzt: "Die Bediensteten haben ausserdem dienstfrei an den von staatlichen Bestimmungen anerkannten Feiertagen sowie am Pfingstmontag. Am Fachingsdonnerstag, Faschingsdienstag, Karfreitag, Heiligen Abend sowie am letzten Tag im Jahr hat das Personal lediglich die Hälfte der im individuellen Arbeitsvertrag für die obgenannten Tage vorgesehenen Arbeitszeit zu leisten."

#### **Art. 11 Überstunden**

1. Die Überstunden sollen in Absprache mit den Vertretern des Personals dazu dienen, Ausnahmesituationen vorübergehender Natur zu bewältigen und dürfen das Höchstmaß von jährlich 120 Stunden pro Beschäftigten nicht übersteigen. Sollte es nötig sein, genannte Höchstgrenze zu überschreiten, ist dafür ein dezentrales Abkommen abzuschließen. Obgenannte Höchstgrenze findet auf die Bediensteten und Gemeindegemeindefunktionäre, welche den Sitzungen des Gemeindeausschusses, des Gemeinderates und der Gemeindekommissionen beiwohnen müssen, keine Anwendung.
2. Die Überstunden können im Einvernehmen zwischen dem Bediensteten und der Verwaltung bezahlt oder mit Zeitausgleich abgegolten werden.
3. Die Regelung nach den vorhergehenden Absätzen findet keine Anwendung bei unvorhergesehenen Notfällen, die sich im Zeitraum der

*Per l'attività prestata in giorno feriale non lavorativo a seguito di articolazione del lavoro su 5 giorni, il dipendente può chiedere, a sua scelta, in aggiunta alla normale retribuzione spettante per questa giornata, un equivalente giorno di riposo o la retribuzione compensativa delle ore lavorative come prestazione di lavoro straordinario non festivo (maggiorazione del 25%).*

4. Il secondo comma dell'art. 23 dell'accordo di comparto per i dipendenti comunali dell'8.7.1994, il secondo comma dell'art. 22 dell'accordo di comparto per i dipendenti comprensoriali del 20.10.1994 nonché il secondo comma dell'art. 24 dell'accordo economico per i dipendenti delle IPAB del 21.02.1995 sono sostituiti come segue: "Il personale inoltre non presta servizio negli altri giorni riconosciuti festivi dalla normativa statale, nonché il lunedì di Pentecoste. Il giovedì grasso, l'ultimo giorno di carnevale, il venerdì santo, la vigilia di natale e l'ultimo giorno dell'anno il personale é esonerato dal servizio per la metà dell'orario stabilito per le suddette giornate nel contratto individuale di lavoro."

#### **Art. 11 Lavoro straordinario**

1. Le prestazioni straordinarie dovranno essere finalizzate, previo confronto con i rappresentanti del personale, a fronteggiare situazioni eccezionali, non continuative e nel limite individuale massimo di 120 ore annue per dipendente. Nel caso sia necessario superare detto limite dovrà essere attuato un accordo decentrato. Il suddetto limite non si applica al personale ed ai segretari comunali, adibiti all'attività di assistenza nelle sedute degli organi e commissioni comunali.
2. Le ore straordinarie possono, d'intesa tra il dipendente e l'amministrazione, essere retribuite o godute con riposo compensativo.
3. Quanto previsto dai commi precedenti non si applica nei casi di estrema emergenza, non programmati, emersi nelle ultime 24 ore, ed in

vorangegangenen 24 Stunden ergeben haben, wie insbesondere:

- Einsätze bei Katastrophen und Unfällen;
  - Einsätze bei außerordentlichen Witterungsunbilden;
  - Diensteseinsätze der Stadtpolizei;
- Mitwirkung an den Sitzungen der beschließenden Gremien und Kommissionen der Gemeinde.
4. Für die Leistung von Überstunden bei Wahlen kommen die Bestimmungen der lokalen Kollektivverträge zur Anwendung.
  5. Zwischen der letzten Überstunde und der Wiederaufnahme der Arbeit muss in der Regel eine Ruhepause von wenigstens 8 Stunden gewährleistet werden.

#### **Art. 12 Bildungsurlaub**

1. Der bezahlte Bildungsurlaub wird zum Besuch von Lehrgängen, einschließlich der für das Studium erforderlichen Zeit, gewährt, die auf die Erlangung von Studien- oder Berufstiteln durch universitäres oder post-universitäres Studium, an Schulen zweiten Grades oder an Berufsschulen abzielen, seien es Landes-, oder Staatsschulen, gleichgestellt oder staatlich anerkannt, oder sonstwie ermächtigt, gesetzliche Studientitel oder Berufstitel, die vom öffentlichen Recht anerkannt sind, zu erlassen. Für das Schreiben der Doktorarbeit kann der Bildungsurlaub für nicht länger als ein akademisches Jahr gewährt werden.
2. Dem Personal mit Vollzeitarbeit kann ein bezahlter Bildungsurlaub bis zu hundertfünfzig Stunden pro Person im Jahr gewährt werden. Für das Personal mit einer Arbeitszeit von nicht weniger als sechzig Prozent des vollen Stundenplanes wird die diesbezügliche Höchstgrenze im Verhältnis zur effektiven Arbeitszeit reduziert.
3. Folgenden Kategorien wird der Bildungsurlaub gemäß Absatz 1 nicht gewährt:
  - a) dem Teilzeitpersonal mit Ausnahme der Bestimmung laut Absatz 2;
  - b) dem Ersatzpersonal;
  - c) dem Personal mit einem Arbeitsverhältnis

particolare:

- interventi per calamità e disgrazie;
  - interventi causati da eventi atmosferici del tempo eccezionali;
  - interventi di servizio degli addetti alla vigilanza urbana;
  - servizi per l'assistenza alle sedute degli organi e commissioni istituzionali del comune.
4. Le prestazioni svolte in concomitanza di consultazioni elettorali vengono trattate alla stregua dell'ordinamento contrattuale locale.
  5. Tra la cessazione della prestazione in straordinario e la ripresa dell'attività lavorativa devono intercorrere di norma almeno 8 ore di riposo.

#### **Art. 12 Permessi per motivi di studio**

1. I permessi retribuiti sono concessi per la frequenza di corsi, compreso il tempo necessario per lo studio, finalizzati al conseguimento di titoli di studio o di titoli professionali in corsi universitari, di corsi di specializzazione post-universitaria, di corsi di scuole di istruzione secondaria e di qualificazione professionale, siano esse scuole provinciali o statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico. Per la predisposizione della tesi di laurea i permessi di cui sopra possono essere concessi per non più di un anno accademico.
2. Al personale a tempo pieno possono essere concessi permessi retribuiti fino ad un massimo di centocinquanta ore annue individuali. Per il personale con un orario di lavoro non inferiore al sessanta per cento dell'orario a tempo pieno il relativo limite massimo è ridotto in proporzione all'orario di lavoro.
3. Alle seguenti categorie di personale non sono concessi i permessi di cui al comma 1:
  - a) personale con un rapporto di lavoro a tempo parziale, salvo quanto previsto al comma 2;
  - b) personale supplente;
  - c) personale con un rapporto di servizio di durata

- von weniger als zwölf Monaten, außer dasselbe erreicht durch Verlängerung bzw. Erneuerung innerhalb der nächsten 30 Tage insgesamt eine Dienstzeit von 12 Monaten;
- d) den Akademikern für den Erwerb eines weiteren Dokortitels sowie dem Personal mit Reifezeugnis für den Erwerb eines weiteren Reifediploms.
4. Bei der Gewährung der in Absatz 1 vorgesehenen Urlaube sind folgende Modalitäten einzuhalten:
- a) Die entsprechenden Gesuche sind, gemeinsam mit dem Gutachten des unmittelbaren Vorgesetzten oder Verantwortlichen des Dienstes beim Personalamt innerhalb 31. Juli vor Beginn des Schuljahres, auf das sie sich beziehen, einzureichen. Sofern die Anzahl der eingereichten Gesuche nicht mehr als drei Prozent der Anspruchsberechtigten ausmacht, können die nach dem 31. Juli eingereichten Gesuche in der chronologischen Reihenfolge der Vorlage berücksichtigt werden;
- b) das Personal muss sobald als möglich geeignete Unterlagen über die Einschreibung und den Besuch der Schulen und Lehrgänge vorlegen, sowie über die Ablegung der Prüfungen und bei universitärer oder postuniversitärer Ausbildung einen ausreichenden Studienerfolg nachweisen, wie er für die Gewährung der Studienbeihilfen im Rahmen der Hochschulbeihilfen vorgesehen ist; außerdem ist die Präsentation der Doktorarbeit vorzulegen.  
Werden die entsprechenden Unterlagen nicht eingereicht, wird der bereits beanspruchte Urlaub als ordentlicher Urlaub, oder falls nicht mehr vorhanden, als unbezahlter Sonderurlaub angesehen.
- c) Falls mehr als drei Prozent der Bediensteten den Bildungsurlaub beantragen, wird derselbe in der nachstehenden Reihenfolge gewährt:
- den Bediensteten, die sich in der Stammrolle befinden bzw. mit demselben Anrecht dem Personal mit Jahresauftrag in den Behindertendiensten;
  - den Bediensteten, die das letzte Studienjahr besuchen bzw. bei universitärer bzw. postuniversitärer Ausbildung, welche die Prüfungen des vorhergehenden Jahres bestanden haben;
  - den Bediensteten, denen noch kein
- inferiore a dodici mesi, salvo il conseguimento di un periodo di servizio di dodici mesi a seguito di rinnovo o proroga entro i 30 giorni successivi;
- d) personale laureato per il conseguimento di altra laurea nonché al personale diplomato per il conseguimento di un'altro diploma di maturità.
4. Per la concessione dei permessi di cui al comma 1 valgono le seguenti modalità:
- a) Le relative domande vengono presentate entro il 31 luglio antecedente l' inizio dell' anno scolastico all'ufficio del personale, unitamente al parere del diretto superiore o responsabile del servizio. In caso di un numero di domande di permessi inferiore al tre per cento del personale avente diritto, le relative domande possono essere accolte anche se presentate successivamente al 31 luglio rispettando l' ordine cronologico di presentazione;
- b) Il personale è tenuto a presentare, appena possibile, idonea certificazione in ordine all' iscrizione ed alla frequenza delle scuole, dei corsi e degli esami sostenuti e in caso di corsi universitari o postuniversitari in ordine all' esito soddisfacente degli studi come previsto per il riconoscimento delle borse di studio nell'ambito dell'assistenza scolastica universitaria, nonché in ordine alla presentazione della tesi di laurea.  
In caso di mancata presentazione di tale certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come congedo ordinario, o, in mancanza di quest'ultimo, come congedo straordinario non retribuito.
- c) Se i permessi vengono richiesti da più del tre per cento dei dipendenti, i medesimi vengono concessi ai dipendenti nel seguente ordine:
- al personale di ruolo e rispettivamente alla pari al personale con incarico annuale nel settore handicap;
  - al personale che frequenta l'ultimo anno del corso di studi e, se studente universitario o post-universitario, che abbia superato gli esami previsti negli anni precedenti;

Bildungsurlaub gewährt wurde.

5. Bei der Gewährung des Bildungsurlaubes ist die ordnungsgemäße Abwicklung der Dienste zu berücksichtigen. Zur Förderung des Rechtes auf Studium können geeignete Turnusse und Arbeitszeiten vorgesehen werden.
6. Der Bildungsurlaub wird insgesamt für nicht mehr als zehn Jahre gewährt.
7. Weitere ergänzende Kriterien, die bei der Gewährung des Bildungsurlaubes zu berücksichtigen sind, können mit dezentralem Abkommen festgelegt werden.

#### **Art. 13**

##### **Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen**

1. Der unbezahlte Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen, kann von der jeweiligen Verwaltung aufgrund eines begründeten und, wenn möglich, dokumentierten Antrages gewährt werden.
2. Der diesbezügliche Antrag ist beim Personalamt nach Einholen des Gutachtens des direkten Vorgesetzten bzw. Verantwortlichen des Dienstes abzugeben.
3. Aus schwerwiegenden und begründeten dienstlichen Erfordernissen kann der beantragte Wartestand abgelehnt oder auch nur teilweise angenommen bzw., nach Anhören des Bediensteten, zeitlich verschoben oder vorverlegt werden.
4. Falls der Antrag von der Verwaltung nicht innerhalb von 30 Tagen beantwortet wird, ist dieser als angenommen zu betrachten.

#### **Art. 14**

##### **Wartestand für Personal mit Kindern**

1. Der Antrag um Versetzung in den Wartestand muss dem Personalamt mindestens 30 Tage vor Beginn des jeweils beantragten Abschnittes vorgelegt werden. Für den Aufschub laut Art. 27, Absatz 2 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.7.1999 muss der Antrag in der Regel mindestens 45 Tage vor Ablauf des obligatorischen bzw. fakultativen Mutterschaftsurlaubes eingereicht

- al personale che non ha finora usufruito dei permessi.

5. Nella concessione dei permessi per motivi di studio deve essere tenuto conto che sia garantito il regolare svolgimento dei servizi. Al fine di agevolare il diritto allo studio possono essere previsti degli appositi turni e orari di lavoro.
6. I permessi di cui sopra sono concessi complessivamente per non più di dieci anni.
7. Ulteriori criteri integrativi da osservare nella concessione dei permessi di cui sopra possono essere determinati con accordo decentrato.

#### **Art. 13**

##### **Aspettativa non retribuita per motivi personali, familiari o di studio**

1. L' aspettativa non retribuita per motivi personali, familiari e di studio può essere concessa dall'Amministrazione su richiesta motivata e, se possibile, documentata.
2. La relativa domanda è da presentare all'ufficio del personale previa acquisizione del parere del diretto superiore o responsabile del servizio.
3. Per gravi e motivate esigenze di servizio la aspettativa richiesta può essere respinta od accolta solo in parte ovvero, sentito il dipendente, anticipata o posticipata nel tempo.
4. Trascorsi 30 giorni senza risposta da parte dell'amministrazione la domanda è da ritenersi accolta.

#### **Art. 14**

##### **Aspettativa del personale con prole**

1. La domanda per il collocamento in aspettativa deve essere presentata all'ufficio personale almeno 30 giorni prima dell'inizio di ogni periodo richiesto. Per il differimento di cui all'art. 27, comma 2 del contratto intercompartimentale del 29.7.1999 la domanda deve essere presentata di norma almeno 45 giorni prima della scadenza dell'astensione

- werden.
2. Im Antrag um die Versetzung in den Wartestand muss für jeden Abschnitt sowohl der Zeitraum der Beanspruchung des Wartestandes als auch die Art (ohne Bezüge oder mit Teilzeit) angegeben werden.
  3. Die Art der Beanspruchung laut vorhergehendem Absatz kann aus nachgewiesenen und unaufschiebbaren familiären Gründen geändert werden. Die Änderung wird mit dem Datum wirksam, welches in der eventuellen Maßnahme über die Annahme angegeben ist.
  4. Der Wartestand kann in Alternative sowohl von der bediensteten Mutter als auch vom bediensteten Vater im Rahmen des vom Art. 27 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.7.1999 vorgesehenen Höchstmaßes bzw. der vorgesehen Kriterien beansprucht werden. Zu diesem Zweck muss der Antrag mit einer entsprechenden Erklärung ergänzt werden.
  4. Die Option laut Art. 27, Absatz 8 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.7.1999 wird für ein Teilzeitarbeitsverhältnis im Ausmaß von 50% gewährt.  
Arbeitsverhältnisse mit einem Ausmaß von mehr als 50% können zwischen dem Bediensteten und dem jeweiligen Verantwortlichen oder direkten Vorgesetzten vereinbart werden.
- obligatoria e/o facoltativa.
2. La domanda per il collocamento in aspettativa deve precisare per ogni soluzione sia il periodo che la modalità (senza assegni o a tempo parziale) di fruizione dell'aspettativa medesima.
  3. La modalità di fruizione di cui al precedente comma può essere variata per comprovate e imprevedibili esigenze di famiglia sopravvenute. La variazione ha effetto con decorrenza dalla data indicata nell'eventuale provvedimento di accoglimento della relativa domanda.
  4. L'aspettativa può essere fruita alternativamente dalla dipendente lavoratrice madre o dal dipendente lavoratore padre nel limite massimo e secondo le modalità previste dal presente articolo nonché dall'art. 27 del contratto intercompartimentale del 29.7.1999. A tal fine la domanda deve essere integrata con una specifica dichiarazione.
  5. L'opzione di cui all'articolo 27, comma 8 è concessa per un rapporto a tempo parziale nella misura del 50%.  
Rapporti di lavoro superiori alla misura del 50% possono essere concordati tra il dipendente e il responsabile del servizio o diretto superiore.

#### **Art. 15 Abwesenheit wegen Krankheit**

1. Im Krankheitsfalle muss das Personal die Verwaltung unmittelbar davon in Kenntnis setzen, wobei die eventuelle Änderung der Zustelladresse anzugeben ist. Die ärztliche Bescheinigung beschränkt sich auf die Prognose und ist ab dem ersten Arbeitstag in Krankenstand auszustellen und vom Bediensteten innerhalb des dritten Tages der Zugehörigkeitsverwaltung zuzusenden.
2. Davon ausgenommen sind eventuelle dokumentierte Notwendigkeiten sich vom Wohnsitz zwecks ärztlicher Untersuchungen, Leistungen und Therapien im Gesundheitsbereich sowie ordnungsgemäß verschriebener fachärztlicher Leistungen zu entfernen. Der Bedienstete ist verpflichtet die Verwaltung im voraus zu informieren, mit Ausnahme der Fälle

#### **Art. 15 Assenze per malattia**

1. In caso di malattia il personale deve darne immediata comunicazione all'amministrazione, indicando per iscritto l'eventuale variazione di recapito. Il certificato medico, recante la sola prognosi, deve essere emesso a partire dal primo giorno lavorativo di malattia ed è da trasmettere, a cura del personale, all'amministrazione di appartenenza entro il terzo giorno.
2. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'Amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

objektiver und gerechtfertigter Verhinderung.

3. Die Abwesenheiten wegen eines anerkanntermaßen dienstbedingten Unfalles laut Artikel 25 des bereichsübergreifenden Abkommens vom 29.7.1999 werden nicht für die Berechnung des Höchstlimits im Sinne von Artikel 24, Absatz 6 desselben Abkommens gezählt.
3. Im Falle von schweren Krankheitsfällen, welche lebensrettende Behandlungen wie die Hämodialyse und/oder die Chemotherapie erfordern, werden die Tage des Aufenthaltes im Krankenhaus oder im Day Hospital bzw. die notwendigen Therapietage, welche von der zuständigen S.E. bzw. konventionierten Einrichtung ordnungsgemäß zu bestätigen sind, nicht für die Berechnung der Abwesenheit wegen Krankheit gezählt. An diesen Tagen steht den Bediensteten die volle Besoldung zu.

*Auslegung gemäß Ergänzungsabkommen vom 12.11.2001:*

*In Falle von schweren Krankheiten gemäß Art. 15, Absatz 4 des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 wird das Recht auf Zuerkennung der Koordinierungszulage laut Art. 30 und der Aufgabenzulagen laut Art. 31, 32, 33, 34 und 38 desselben Abkommens auch nach Ablauf von 30 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen nicht eingeschränkt.*

#### **Art. 16**

##### **Befristeter Arbeitsvertrag**

1. Die Verwaltungen können Individualverträge zur Aufnahme von befristetem Personal in folgenden Fällen abschließen:
  - a) für die Ersetzung von abwesendem Personal begrenzt auf die Zeit der Absenz;
  - b) zur Bewältigung besonderer Arbeitsengpässe sowie für außerordentliche und in der Zeit begrenzte Erfordernisse oder Projekte, auch für freie Stellen, und zwar für einen Zeitraum von höchstens 12 Monaten, welcher eventuell um weitere 12 Monate verlängert werden kann;
  - c) zur Besetzung freier Stellen für einen Zeitraum von höchstens 12 Monaten, welcher eventuell um weitere 6 Monate verlängert werden kann, unter der Voraussetzung dass

3. Le assenze per infortunio sul lavoro di cui all'articolo 25 del contratto collettivo intercompartimentale del 29.7.1999 non sono utili ai fini della determinazione del limite previsto dall'articolo 24, comma 6 del medesimo contratto.
4. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita come l'emodialisi e/o la chemioterapia sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di dayhospital o di giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificate dalla competente A.S.L. o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione.

*Interpretazione secondo l'accordo integrativo del 12.11.2001:*

*Durante i casi di malattia grave di cui all'articolo 15, comma 4 dell'accordo di comparto del 25.9.2000 il diritto al riconoscimento dell'indennità di coordinamento nonché delle indennità di istituto di cui agli articoli 31,32,33,34 e 38 non viene ridotto dopo la scadenza di 30 giorni lavorativi consecutivi.*

#### **Art. 16**

##### **Contratto di lavoro a tempo determinato**

1. Le amministrazioni possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:
  - a) per la sostituzione di personale assente limitatamente al periodo d'assenza;
  - b) per fronteggiare punte di attività o per esigenze o progetti straordinari, e determinate nella durata, anche con riferimento a posti vacanti, per un periodo massimo di dodici mesi, eventualmente prorogabili di ulteriori dodici mesi;
  - c) per temporanea copertura di posti vacanti per un periodo massimo di dodici mesi, eventualmente prorogabili di ulteriori sei mesi, purché entro sei mesi dall'assunzione

- innerhalb von 6 Monaten ab Aufnahme ein öffentlicher Wettbewerb ausgeschrieben oder ein Auswahlverfahren zur Besetzung der Stellen eingeleitet wird;
- d) zur Aufnahme von Saisonspersonal, für einen Zeitraum von höchstens 6 Monaten im Laufe des Jahres, welcher auch auf mehrere Abschnitte aufgeteilt werden kann.
2. In den in Absatz 1, Buchstaben b) und c) genannten Fällen können die Aufnahmen im Höchstausmaß von 12% des Personals laut Stellenplan erfolgen.
- venga bandito il pubblico concorso o avviata la procedura di selezione per la copertura dei posti;
- d) per l'assunzione di personale stagionale, per un periodo massimo di sei mesi, derivanti anche da somme di periodi diversi nel corso dell'anno solare.
2. Nei casi di cui al comma 1, lettere b) e c) il limite massimo delle assunzioni é fissato al 12% del personale della pianta organica.

### Art. 17

#### Abkommen auf dezentraler Ebene

1. Die Art und Vorgangsweise bei der Regelung der untenstehenden Sachgebiete werden auf Betreiben der interessierten Parteien auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite durch innerbetriebliche Abkommen, d.h. nach Körperschaften, besonderem Dienstbereich oder Arbeitsplatz festgesetzt:
- a) Weiterbildung, Qualifikation, Umschulung des Personals;
  - b) Bestimmung der Dienststränge und der damit zusammenhängenden Berufsbilder, auch bei Neuerungen in den Aufgabenbereichen;
  - c) die Arbeitszeitregelung (Schichtdienst, flexible Arbeitszeit, Abrufbereitschaft, Freistellung) und die entsprechenden Kontrollsysteme;
  - d) die Regelung der internen Mobilität im Bereich ein- und derselben Verwaltung;
  - e) Verträge für Leiharbeit im Höchstausmaß von 7%, berechnet auf Monatsbasis, des bei der Körperschaft im Dienst stehenden Personals mit unbefristetem Arbeitsvertrag, jedenfalls aber nicht mehr als 30 Einheiten;
  - f) die Einrichtung von Projekten für Telearbeit sowie diesbezügliche Anwendungskriterien;
  - g) Arbeitspensen, Schutz der Gesundheit und der körperlichen Unversehrtheit am Arbeitsplatz;
  - h) Wirkungsmöglichkeiten der Patronate am Arbeitsplatz, Errichtung und Organisation von innerbetrieblichen Freizeitvereinen;

### Art. 17

#### Accordi a livello decentrato

1. Formeranno oggetto di contrattazione a livello di Ente, di settore omogeneo o di posto di lavoro, su iniziativa delle parti sociali interessati i criteri, le modalità generali ed i tempi di attuazione delle seguenti materie:
- a) l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione del personale;
  - b) l'identificazione delle qualifiche funzionali e dei relativi profili anche di nuova istituzione in rapporto alle mansioni;
  - c) la struttura dell'orario di lavoro (turni, flessibilità, reperibilità, permessi) nonché i sistemi di controllo;
  - d) la disciplina della mobilità interna alla stessa Amministrazione;
  - e) contratti di fornitura di lavoro temporaneo nel limite massimo del 7%, calcolato su base mensile, dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, e comunque non superiore a trenta unità;
  - f) l'istituzione di progetti del telelavoro e le relative modalità di applicazione;
  - g) i carichi di lavoro, le condizioni ambientali e la qualità dello stesso;
  - h) l'agibilità dei patronati sul luogo di lavoro, la costituzione ed organizzazione dei circoli ricreativi interni;

- a) die Errichtung von Ausspeisungen und Betriebskantinen, der Abschluss von Vereinbarungen mit Gaststätten oder mit einschlägig spezialisierten Unternehmen, der Betrag zu Lasten des Personals; es sind die Vorgaben laut Art. 73 des bereichsübergreifenden Abkommens vom 29.7.1999 zu beachten;
- j) die Regelung der Dienstkleidung gemäß Art. 80 des bereichsübergreifenden Abkommens vom 29.7.1999;
- k) weitere Sachbereiche, soweit im vorliegenden Abkommen vorgesehen.
- i) l'istituzione di mense e servizi di refezione aziendali, la stipulazione di convenzioni con esercizi alberghieri o imprese specializzate nel settore, l'importo a carico del personale; devono essere osservate le indicazioni dell'articolo 73 del contratto collettivo intercompartmentale del 29.7.1999;
- j) la disciplina dell'abbigliamento di servizio secondo le indicazioni dell'articolo 80 del contratto collettivo intercompartmentale del 29.7.1999;
- k) le altre materie indicate nel presente accordo.

#### **Art. 18 Stellenplan**

1. Die Körperschaften legen die Gesamtzahl der Planstellen jeder Funktionsebene und jeden Berufsbildes nach Anhören der mitgliedsstärksten Gewerkschaften fest. Als mitgliedsstärkste Gewerkschaften gelten jene, welche auf Körperschaftsebene wenigstens 10% des Personals vertreten.

#### **Art. 19 Verfahren für dezentrale Abkommen**

1. Die Delegation für dezentrale Abkommen der öffentlichen Seite ist folgendermaßen zusammengesetzt:
  - dem Inhaber der Vertretungsbefugnis der Körperschaft und/oder
  - einem von diesem Beauftragten.
2. Der Delegation der Gewerkschaften gehören an:
  - a) jene Gewerkschaften, die dieses Abkommen unterschrieben haben, sofern sie auf Körperschaftsebene über mindestens 2 Eingeschriebene verfügen;
  - b) jene Gewerkschaften, in welche auf Körperschaftsebene nicht weniger als 10% des Personals eingeschrieben sind;
  - a) falls keine Gewerkschaft über die im vorhergehenden Buchstabe a) angegebene Anzahl an Eingeschriebenen verfügt, jene zwei Gewerkschaften, welche auf Bereichsebene über die meisten Eingeschriebenen verfügt.

#### **Art. 18 Pianta organica**

1. Gli enti stabiliscono le dotazioni complessive di ciascuna qualifica funzionale e profilo professionale sentite le OO.SS. maggiormente rappresentative. Sono considerate maggiormente rappresentative le OO.SS. che a livello di ente rappresentano almeno il 10% del personale .

#### **Art. 19 Procedimento di contrattazione decentrata**

1. La delegazione di parte pubblica, in sede decentrata é costituita come segue:
  - dal titolare del potere di rappresentanza dell'ente e/o
  - da un suo delegato.
2. Della delegazione sindacale fanno parte:
  - a) le OO.SS. firmatarie di questo accordo a condizione che a livello di ente abbiano almeno 2 iscritti;
  - b) le OO.SS. che abbiano un numero di iscritti tra il personale dell'ente non inferiore al 10%;
  - c) in caso che nessuna organizzazione sindacale raggiunga il numero di iscritti di cui alla precedente lettera a) le due organizzazioni sindacali che a livello di comparto raggiungono il maggior numero di iscritti.

- Die Gewerkschaften im Sinne der Buchstaben a), b) und c) sind in der Delegation mit jeweils einem Vertreter und einem Stellvertreter vertreten und können von der Verwaltung Treffen zur Verhandlung verlangen.
- Die Verwaltung beruft die Gewerkschaften, welche die Delegation bilden, aus eigener Initiative oder auf Antrag derselben zur Sitzung ein und zwar in der Regel mindestens 15 Tage vor dem Sitzungstag, wobei im Streitfalle die Termine verkürzt werden können.
  - Die Delegationen werden mit einem Entscheidungsmandat ausgestattet. Die Einigung wird dann erzielt, wenn die Vertreter der Verwaltung und die Vertreter der Mehrheit der auf Körperschaftsebene vertretungsstärksten Gewerkschaften zustimmen.
  - Falls, aufgrund der Abwesenheit einer oder mehrerer Gewerkschaften keine Einigung im Sinne des vorherigen Absatzes erzielt werden kann, wird die Mehrheit in zweiter Einberufung auf der Grundlage der Mitgliederstärke der amwesenden Gewerkschaften festgelegt.
  - Diese Regelung bleibt bis zur Überarbeitung durch die Vertragsparteien in Kraft, zu welcher sich die Vertragsparteien nach der Einführung der einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen verpflichten.
- Le organizzazioni sindacali di cui alle lettere a), b) e c) possono partecipare alla delegazione con un rappresentante ed un sostituto nonché richiedere incontri all'Amministrazione ai fini della contrattazione.
- L'Amministrazione convoca le OO.SS. costituenti la delegazione, di propria iniziativa o su richiesta delle medesime, di norma almeno 15 giorni prima del giorno previsto per l'incontro, salvo l'accorciamento dei tempi in caso di conflitto.
  - Le delegazioni di contrattazione vengono dotate di un mandato decisionale. L'intesa viene raggiunta nel caso in cui acconsentono i rappresentanti della amministrazione e i rappresentanti della maggioranza delle OO.SS. da calcolarsi sulla base della rappresentatività di ogni singola organizzazione a livello di ente.
  - Nel caso in cui per l'assenza di una o più OO.SS. non sia possibile l'intesa come previsto al precedente comma, in seconda convocazione ai fini dell'intesa la maggioranza è determinata sulla base della rappresentatività delle OO.SS. presenti.
  - La presente disciplina rimane in vigore fino alla revisione, che le parti contraenti si impegnano ad effettuare dopo l'istituzione delle rappresentanze sindacali unitarie.

#### **Art. 20**

##### **Komitee zur Chancengleichheit**

- In den Gemeinden mit mehr als 30.000 Einwohnern sowie beim Gemeindenverband werden Komitees zur Chancengleichheit zwischen Mann und Frau gebildet, um Maßnahmen ausfindig zu machen, die für die Durchführung der einschlägigen Richtlinien und Bestimmungen auf Landes-, Staats sowie europäischer Ebene erforderlich sind. Für die Gemeinden von 10.000 bis 30.000 Einwohner ist die Errichtung der Komitees fakultativ.
- Das Komitee ist aus 6 Vertretern zusammengesetzt, wovon drei in Vertretung der Verwaltung bzw. des Gemeindeverbandes und drei von den auf der Ebene der Körperschaft bzw. auf Bereichsebene vertretungsstärksten Gewerkschaften namhaft gemacht werden. Das Komitee ernennt aus seiner Mitte den Präsidenten.

#### **Art. 20**

##### **Comitato pari opportunità**

- I Comuni con più di 30.000 abitanti nonché il Consorzio dei comuni istituiscono un comitato pari opportunità tra uomo e donna finalizzato all'individuazione delle misure necessarie per adottare le direttive e disposizioni provinciali, statali e dell'Unione Europea in materia di pari opportunità. Per i Comuni tra 10.000 e 30.000 abitanti l'istituzione del comitato pari opportunità è facoltativo.
- Il Comitato è composto di sei membri di cui 3 in rappresentanza dell'amministrazione rispettivamente del Consorzio dei comuni e 3 designati dalle OO.SS. più rappresentative a livello di ente o a livello di comparto. Il Comitato elegge nel suo seno il Presidente.

3. Das Komitee wird vom Gemeindeausschuss bzw. vom Verwaltungsrat des Gemeindenverbandes für die Amtsdauer des jeweiligen Rates ernannt.
4. Mit dem Ziel der Aktivierung von Mechanismen, die der tatsächlichen Gleichbehandlung von Mann und Frau förderlich sind, werden Maßnahmen festgelegt, die zu „positiven Aktionen“ zugunsten der Arbeitnehmerinnen führen.
5. Das Komitee schlägt Maßnahmen für die effektive Gleichstellung vor und erstellt mindestens einmal im Jahr einen Bericht über die abgewickelte Tätigkeit. Das Komitee hat das Recht sich der Räumlichkeiten der Verwaltung zu bedienen. Über jede Zusammenkunft des Komitees wird ein Protokoll verfasst, welches von der Verwaltung aufzubewahren ist.
3. Il Comitato viene nominato dalla Giunta comunale rispettivamente dal Consiglio d'amministrazione del Consorzio dei comuni per la durata di carica del rispettivo Consiglio.
4. Nell'intento di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomo e donna saranno definiti specifici interventi che si concretizzino in „azioni positive“ a favore delle lavoratrici.
5. Il Comitato propone misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relaziona almeno una volta all'anno sull'attività svolta. Il Comitato ha diritto di avvalersi dei locali dell'Amministrazione. Di ogni riunione del Comitato viene redatto un verbale da conservarsi a cura dell'Amministrazione.

#### **Art. 21**

##### **Dienstplichten und Verhaltensregeln**

1. Im Sinne von 36 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.7.1999 wenden die Körperschaften dieses Bereiches den Kodex über die Dienstplichten und Verhaltensregeln laut Landes-Bestimmungen an, welcher im Amtsblatt der Region Nr. 50 vom 5.11.1996 veröffentlicht wurde.

#### **Art. 22**

##### **Mobilität zwischen den Körperschaften**

1. Die öffentlichen Körperschaften können unter Beachtung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages und der dort vorgesehenen Zielsetzungen für die Besetzung der freien Stellen das Verfahren der Mobilität zwischen den Körperschaften in Anspruch nehmen.
2. Die Körperschaften, welche dieses Verfahren benutzen, können zusätzlich zur Befolgung des Verfahrens laut Art. 16, Absatz 4 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages auch andere Formen der Veröffentlichung verwenden.
3. Die Mobilität ist lediglich im Rahmen der selben oder entsprechenden Funktionsebene bzw. der unmittelbar darunterliegenden Funktions-ebene möglich. Beim Vergleich der Berufsbilder und der Funktionsebenen werden die beruflichen Inhalte, die ausbildungsmäßigen und beruflichen Voraussetzungen und der vorgesehene

#### **Art. 21**

##### **Obblighi di servizio e di comportamento**

1. Ai fini di quanto previsto dall'articolo 36 del contratto collettivo intercompartimentale del 29.7.1999 gli enti di questo comparto adottano il codice degli obblighi di servizio e di comportamento previsto dalla normativa provinciale, il quale é stato pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione n° 50 del 5.11.1996.

#### **Art. 22**

##### **Mobilità tra gli enti**

1. Nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo intercompartimentale e per le finalità ivi previste, gli enti pubblici possono far ricorso all'istituto della mobilità tra enti per la copertura di posti vacanti.
2. Gli enti che intendono utilizzare l'istituto della mobilità, oltre a seguire la procedura di cui all'art. 16, comma 4 del contratto collettivo intercompartimentale, possono utilizzare ulteriori forme di pubblicità.
3. La mobilità è possibile solamente nell'ambito della stessa qualifica funzionale o qualifica equiparabile o rispettivamente della qualifica funzionale immediatamente inferiore. Nel confronto dei profili professionali e delle relative qualifiche funzionali, si tiene conto del contenuto professionale, dei titoli di studio e culturali e

Zweisprachigkeitsnachweis des Zugehörigkeitsberufsbildes sowie jenes Berufsbildes berücksichtigt, für welches man die Einstufung beantragt hat. Bei der Gesamtbewertung können auch weitere Voraussetzungen des Antragstellers berücksichtigt werden.

1. Hinsichtlich der wirtschaftlichen Einstufung, welche der rechtlichen entspricht, werden die Gehaltstabellen der Funktionsebene angewandt, welche der neuen Einstufung entspricht und zwar unter Berücksichtigung der angereiften, fixen und bleibenden Besoldung, bezogen auf die Herkunftsstelle unter Ausschluss aller Zulagen, die mit der Ausübung bestimmter Funktionen zusammenhängen, und von individuellen Lohnelementen.  
Die sich aufgrund der Neueinstufung ergebende Gehaltsposition wird auf die unmittelbar darüberliegende Gehaltsklasse oder –vorrückung aufgerundet. Die genannte Bestimmung wird auch im Falle der Aufnahme in die Stammrolle in Folge einer Abkommandierung angewendet.
5. Die Bestimmungen dieses Artikels werden auch auf das Personal von anderen nicht dem bereichsübergreifenden Kollektivvertrag angehörenden Körperschaften, soweit anwendbar, ausgedehnt, falls die Mobilität beiderseits Anwendung findet und das diesbezügliche Personal im Besitz der für den Dienst in den Körperschaften des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vorgesehenen Zugangsvoraussetzungen ist.

#### **Art. 23**

##### **Berufliche Entwicklung- Anerkennung von Diensten**

1. Für die berufliche Entwicklung werden im Moment der Aufnahme in die Stammrolle alle vorher ohne Beanstandung in der selben Körperschaft in einer der Stammrollenstelle entsprechenden, höheren oder unmittelbar darunterliegenden Funktionsebene geleisteten Dienste anerkannt.
2. Im Falle einer befristeten Aufnahme oder Dienstverpflichtung werden die ohne Beanstandung in der selben Körperschaft ab 1.2.1994 und in einer der Stelle entsprechenden oder höheren Funktionsebene geleisteten Dienste von Amts wegen anerkannt.

dell'attestato di bilinguismo previsti in astratto dal profilo professionale posseduto, nonché di quelli verso il quale si chiede l'inquadramento. Nella valutazione complessiva possono essere considerati anche eventuali ulteriori titoli posseduti a titolo personale dal richiedente.

4. Ai fini dell'inquadramento economico, che segue quello giuridico, si applicano le tabelle retributive riferite alla qualifica funzionale del nuovo inquadramento, fatto salvo il rispetto del trattamento retributivo fisso e continuativo in godimento corrispondente alle tipologie di rapporto di lavoro connesso al posto posseduto, e con esclusione quindi di tutte le indennità collegate allo svolgimento di particolari mansioni o funzioni, o di retribuzioni individuali di stipendio.  
La posizione risultante dal nuovo inquadramento viene arrotondata alla classe o allo scatto immediatamente superiore.  
La presente disposizione si applica anche in caso di immissione in ruolo a seguito di comando.
5. Le disposizioni del presente articolo sono estese, in quanto applicabili, anche al personale di enti diversi di quelli dell'intercomparto, qualora la mobilità possa trovare applicazione reciproca ed il personale relativo sia in possesso dei requisiti richiesti per l'accesso all'impiego presso gli enti dell'intercomparto.

#### **Art. 23**

##### **Progressione professionale – riconoscimento di servizi**

1. Ai fini della progressione professionale sono riconosciuti d'ufficio all'atto dell'assunzione in ruolo tutti i servizi prestati precedentemente senza demerito nel medesimo ente con qualifica funzionale corrispondente, superiore o immediatamente inferiore a quella relativa alla posizione di ruolo.
2. In caso di assunzione a tempo determinato o precettazione sono riconosciuti d'ufficio i servizi precedentemente prestati senza demerito nel medesimo ente a partire dall'1.02.1994 con qualifica funzionale corrispondente o superiore a quella relativa alla posizione della nuova

3. Im Falle der Aufnahme in die Stammrolle werden auf Antrag des Bediensteten darüber hinaus folgende Dienste anerkannt:

- die ohne Beanstandung in den Körperschaften laut Art. 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.07.1999 in einer der Stelle der entsprechenden, höheren oder unmittelbar darunterliegenden Funktionsebene geleisteten Dienste,
- die ohne Beanstandung in anderen öffentlichen Körperschaften in einer der Stelle der entsprechenden oder höheren Funktionsebene geleisteten Dienste bis zu drei Jahren zur Gänze und die darüber hinaus geleisteten Dienste im Ausmaß von 50%;
- die angereifte Besoldung, bezogen auf den unmittelbar vor der Neuaufnahme entsprechenden ohne Beanstandung in einer öffentlichen Körperschaft geleisteten Dienst in einer niedrigeren Funktionsebene und zwar so, dass bei der besoldungsmäßigen Einstufung eine Erhöhung des neuen Gehaltes um mindestens 6% gewährleistet wird.

Die Dienstanerkennung erfolgt mit Wirkung ab dem Monatsersten nach Vorlage des Antrages, unter Vorlage der diesbezüglichen Unterlagen.

4. In jedem Fall wird für die wirtschaftliche Entwicklung ausschließlich jene Besoldung anerkannt, welche für die Dienststabfertigung im Sinne der bis zum 30.6.1999 geltenden Bestimmungen gültig war.
5. Die in Teilzeit geleisteten Dienste werden für die Anerkennung der Dienste zur Gänze anerkannt.

#### **Art. 24 Vertikale Mobilität**

1. Für die vertikale Mobilität werden folgende Bereiche festgelegt:
- technischer und Arbeiterbereich - A
  - Sozialer Bereich - B
  - Verwaltungsbereich - C

Die Zuordnung der einzelnen Berufsbilder zu den Bereichen ergibt sich aus der Anlage „C“.

2. Die vertikale Mobilität erfolgt ausschließlich im

assunzione.

3. In caso di assunzione in ruolo sono inoltre riconosciuti a domanda i seguenti servizi:

- servizi prestati senza demerito presso gli enti di cui all'art. 1 del contratto collettivo intercompartimentale del 29.07.1999 con qualifica funzionale corrispondente, superiore o immediatamente inferiore a quella relativa alla posizione di ruolo;
- servizi prestati senza demerito fino ad un massimo di tre anni per intero e oltre al 50% presso altri enti pubblici con qualifica funzionale corrispondente o superiore a quella relativa alla posizione di ruolo;
- il maturato economico corrispondente all'ultimo servizio prestato senza demerito presso enti pubblici, nell'anno immediatamente precedente all'assunzione, con qualifica funzionale inferiore a quella relativa alla posizione di ruolo, in modo tale che in sede di inquadramento economico sia garantito un aumento dello stipendio di almeno il 6%.

La richiesta di riconoscimento dei servizi ha efficacia dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della relativa richiesta, allegando la relativa documentazione.

4. In ogni caso è riconosciuto ai fini della progressione economica esclusivamente il trattamento economico utile per il premio di fine servizio ai sensi della normativa in vigore fino al 30.6.99.
5. In sede di riconoscimento dei servizi lavorativi il periodo di lavoro a tempo parziale è conteggiato per intero.

#### **Art. 24 Mobilità verticale**

1. Ai fini della mobilità verticale vengono stabilite le seguenti aree:
- area tecnica/operaia - A
  - area sociale - B
  - area amministrativa - C

L'iscrizione dei singoli profili professionali alle aree risulta dall'allegato „C“.

2. La mobilità verticale avviene soltanto nell'ambito

- Rahmen der Berufsbilder des selben Bereiches.
3. Die vertikale Mobilität zu einem Berufsbild eines anderen Bereiches sowie der Ausschluss von der vertikalen Mobilität sind in den einzelnen Berufsbildern angegeben.
  4. Für die vertikale Mobilität zwischen den einzelnen Funktionsebenen ist folgendes Dienstalter und folgender Zweisprachigkeitsnachweis vorgesehen:
    - Berufsbilder der 1. Funktionsebene bis einschließlich zur 6. Funktionsebene:
 

4 Jahre effektiver Dienst in der jeweils unmittelbar darunterliegenden Funktionsebene im Vergleich zum angestrebten Berufsbild; Zweisprachigkeitsbescheinigung, die dem Studientitel entsprechen muss, der für den Zugang von außen zum angestrebten Berufsbild erforderlich ist.
    - 1. Funktionsebene zur dritten Funktionsebene:
 

5 Dienstjahre in der ersten Funktionsebene, Zweisprachigkeitsnachweis „D“;
    - 3. Funktionsebene zur 5. Funktionsebene:
 

6 Dienstjahre in der 3. Funktionsebene; Zweisprachigkeitsnachweis „C“.
    - 4. Funktionsebene zur 6. Funktions-ebene :
 

6 Dienstjahre in der 4. Funktionsebene; Zweisprachigkeitsnachweis „B“.
    - 5. Funktionsebene zur 7. Funktionsebene:
 

8 Jahre Dienst in der 5. Funktionsebene, falls für das angestrebte Berufsbild keine Berufsbefähigung verlangt wird; Zweisprachigkeitsnachweis „B“.
    - 6. Funktionsebene zur 7. Funktionsebene:
 

4 Dienstjahre in der 6. Funktionsebene, falls für das angestrebte Berufsbild keine Berufsbefähigung verlangt ist; Zweisprachigkeitsnachweis „B“.
    - 6. Funktionsebene zur 8. Funktionsebene:
 

8 Dienstjahre in der 6. Funktionsebene; Zweisprachigkeitsnachweis „A“.
    - 7. Funktionsebene zur 8. Funktionsebene:
- dei profili professionali della stessa area.
3. La mobilità verticale verso un profilo di un'altra area nonché le esclusioni dalla mobilità verticale sono indicate nei singoli profili professionali.
  4. Per la mobilità verticale tra le singole qualifiche funzionali sono richieste la seguente anzianità di servizio e il seguente attestato di conoscenza delle due lingue:
    - profili professionali della prima qualifica funzionale fino alla sesta qualifica funzionale inclusa:
 

4 anni di servizio effettivo nella qualifica funzionale immediatamente inferiore rispetto al profilo professionale cui si aspira; attestato di conoscenza delle due lingue corrispondente al titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno al profilo professionale cui si aspira.
    - Prima qualifica funzionale alla terza qualifica:
 

5 anni di servizio nella prima qualifica funzionale; attestato di conoscenza delle due lingue „D“.
    - Terza qualifica funzionale alla quinta qualifica:
 

6 anni di servizio nella terza qualifica funzionale; attestato di conoscenza delle due lingue „C“.
    - Quarta qualifica funzionale alla sesta qualifica:
 

6 anni di servizio nella quarta qualifica funzionale; attestato di conoscenza delle due lingue „B“.
    - Quinta qualifica funzionale alla settima qualifica:
 

8 anni di servizio nella quinta qualifica funzionale, se il profilo cui si aspira non richiede l'abilitazione professionale; attestato di conoscenza delle due lingue „B“.
    - Sesta qualifica funzionale alla settima qualifica:
 

4 anni di servizio nella sesta qualifica funzionale, se il profilo cui si aspira non richiede l'abilitazione professionale; attestato di conoscenza delle due lingue „B“.
    - Sesta qualifica funzionale all'ottava qualifica:
 

8 anni di servizio nella sesta qualifica funzionale; attestato di conoscenza delle due lingue „A“.
    - Settima qualifica funzionale all'ottava qualifica:

4 Dienstjahre in der 7. Funktionsebene;  
Zweisprachigkeitsnachweis „A“.

4 anni di servizio nella settima qualifica funzionale; attestato della conoscenza delle due lingue „A“.

5. In der Personaldienstordnung können die Verfahren für den internen Wettbewerb festgelegt werden.

5. Nel regolamento organico del personale possono essere determinate le modalità per il concorso interno.

#### **Art. 25**

#### **Horizontale Mobilität**

1. Die horizontale Mobilität ist auf Antrag des Personals möglich. Falls mehrere Anträge für eine bestimmte Stelle vorhanden sind, hat der geeignetste Kandidat den Vorrang. Die höhere Eignung wird in einem eigenen Gespräch, welches mit dem Verantwortlichen der Organisationseinheit, der die Stelle angehört und dem Verantwortlichen für das Personal geführt wird, festgestellt.
2. Aufgrund besonderer Dienstfordernisse oder im Falle der Abschaffung einer Stelle kann nach Anhören des Bediensteten, dieser in ein anderes Berufsbild der selben Funktionsebene eingestuft werden.
3. Im Falle der Mobilität laut Absatz 1 und 2, erfolgt die endgültige Einstufung in das neue Berufsbild nach Ablauf eines Zeitraumes von drei Monaten zur Überprüfung der Eignung für das Berufsbild.

#### **Art. 26**

#### **Berufsbilder**

1. Die Zuordnung der einzelnen Berufsbilder zu den Funktionsebenen geht aus der Anlage A) hervor, die wesentlichen Bestandteil dieses Abkommens bildet.
2. Mit Wirkung 1.6.2000 passen die Körperschaften den Stellenplan den Berufsbildern laut vorhergehendem Absatz an, indem sie der Vergleichstabelle laut Anlage B) folgen.
1. Unter gleichwertigem Diplom laut Art. 50, Absatz 4, Buchstabe f) des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.7.1999, welches für die Einstufung in die siebte Funktionsebene vorgesehen ist, versteht man ein Diplom, das von einer dazu ermächtigten höheren Schule oder Institut nach einem nicht berufsbegleitenden Besuch einer dreijährigen mindestens 2600 Stunden Theorie und Praxis umfassenden

#### **Art. 25**

#### **Mobilità orizzontale**

1. La mobilità orizzontale é possibile su richiesta del personale. In presenza di piú richieste per un determinato posto la precedenza spetta al candidato piú idoneo, da accertarsi mediante un apposito colloquio effettuato con il responsabile dell'unitá organizzativa alla quale appartiene il posto e il responsabile del personale.
2. Per particolari esigenze di servizio o in caso di soppressione di posto il personale, dopo essere stato sentito, può essere inquadrato in un altro profilo professionale della stessa qualifica funzionale.
3. Nel caso della mobilità di cui ai commi 1 e 2, l' inquadramento definitivo nel nuovo profilo avviene dopo un periodo di verifica di tre mesi ai fini dell' idoneità al nuovo profilo.

#### **Art. 26**

#### **Profili professionali**

1. L' attribuzione dei singoli profili professionali alle qualifiche funzionali risulta dall' allegato A) che costituisce elemento essenziale di questo accordo.
2. Con effetto dal 1.6.2000 gli enti adeguano la pianta organica ai profili professionali di cui al precedente comma seguendo la tabella di equiparazione di cui all' allegato B).
3. Per diploma equivalente richiesto dall' articolo 50, comma 4, lettera f) del contratto collettivo intercompartimentale del 29.7.1999 per l' inquadramento nella settima qualifica funzionale si intende quello rilasciato da una scuola superiore o un istituzione autorizzata al rilascio del titolo dopo la frequenza di un triennio di formazione comprendente almeno 2600 ore (di teoria e pratica conseguito al di fuori dell' orario di servizio).

Fachausbildung, erlassen wurde.

Die Fachausbildung für Erzieher und Sozialassistenten kann auch berufsbegleitend erworben wurden.

*(Anzahl Stunden mit Ergänzungsabkommen vom 30.11.2001 abgeändert)*

4. Vorbehaltlich des Einverständnisses der Vertragspartner auf Bereichsebene können die Körperschaften weitere Berufsbilder vorsehen.
5. Die Vertragsparteien auf dezentraler Ebene können durch Zusammenlegen von zwei oder mehreren bestehenden Berufsbildern Mischberufsbilder schaffen. Die Einstufung erfolgt in das Berufsbild, welchem die vorwiegenden Tätigkeiten angehören.

*Auslegung gemäß Ergänzungsabkommen vom 22.05.01:*

*Falls bei der ursprünglichen Aufnahme von qualifizierten Arbeitern/Köchen von der Verwaltung als Zugangsvoraussetzung der Gesellenbrief verlangt worden ist, wird dieses Personal mit Wirkung 1.6.2000 als spezialisierter Arbeiter/Koch in der vierten Funktionsebene eingestuft.*

#### **Art. 27**

#### **Übergangsbestimmungen**

1. Das im Dienst stehende Personal, welchem in Anwendung der Abkommen für die Gemeindebediensteten vom 7.8.1989 und 4.2.1991 sowie 8.7.1994 (Art. 15, Absatz 7) die wirtschaftliche Behandlung eines Berufsbildes einer höheren Funktionsebene zuerkannt wurde (wirtschaftliche Einstufung), wird, falls es im Besitze des für dieses Berufsbild notwendigen Zweisprachigkeits-nachweises ist, ab Datum der Erlangung des Nachweises rechtlich in dieses Berufsbild eingestuft.
1. Das am 8.7.1994 in die Berufsbilder Vorarbeiter, Chefkoch der 5. Funktionsebene eingestufte Personal wird mit Wirkung ab 1.6.2000 rechtlich und wirtschaftlich in die Berufsbilder hochspezialisierter Arbeiter (Nr. 28) bzw. Chefkoch (Nr. 40) der 5. Funktionsebene eingestuft.

*Ergänzung gemäß Abkommen vom 30.11.2001:*

Il diploma di educatore sociale e di assistente sociale può essere conseguito anche in servizio.

*(La quantità delle ore è stata variata tramite accordo integrativo del 30.11.2001).*

4. Previo assenso delle parti contraenti a livello di comparto, gli enti possono individuare ulteriori profili professionali.
5. Le parti contraenti a livello decentrato possono creare profili professionali misti mediante la fusione di due o più profili professionali esistenti. L'inquadramento segue quello del profilo con l'attività prevalente.

*Interpretazione secondo l'accordo integrativo del 22.05.01:*

*Qualora in occasione dell'assunzione originaria di operai/cuochi qualificati da parte della Amministrazione sia stato richiesto come requisito d'accesso il possesso del diploma di fine apprendistato, tale personale viene inquadrato con efficacia 1.6.2000 nel profilo professionale operaio/cuoco specializzato nella quarta qualifica funzionale.*

#### **Art. 27**

#### **Norme transitorie**

1. Il personale in servizio, al quale, in applicazione degli accordi per i dipendenti comunali del 7.8.1989 e 4.2.1991 e dell'8.7.1994 (art. 15, comma 7) è stato attribuito il trattamento economico di un profilo ascritto ad una qualifica superiore a quella di inquadramento (inquadramento economico), se in possesso dell'attestato di bilinguismo per l'accesso al relativo profilo professionale, è inquadrato giuridicamente nel profilo medesimo con effetto dalla data di conseguimento dell'attestato.
2. Il personale inquadrato alla data dell'8.7.1994 nei profili professionali di capo operaio, capo cuoco nella 5. qualifica funzionale è reinquadrato giuridicamente ed economicamente dal 1.6.2000 nei profili di operaio altamente qualificato (n° 28) e rispettivamente di capo cuoco (n° 40) della 5. qualifica funzionale.

*Integrazione secondo l'accordo integrativo del 30.11.2001:*

*Für die Bezirksgemeinschaften bzw. für die ÖFWE gelten die Daten für die Einstufung laut vorhergehendem Satz der 20.10.1994 bzw. 21.12.1995.*

3. Die in der 4. Funktionsebene sowie die nur in wirtschaftlicher Hinsicht in die 5. Funktionsebene eingestuften Altenhelfer werden mit Wirkung ab 1.6.2000 in das Berufsbild Altenpfleger und Familienhelfer (Nr. 41) in der 5. Funktionsebene eingestuft.
  4. Die in die 6. Funktionsebene eingestuften Bibliothekare, welche im Besitz des gleichwertigen Diploms im Sinne des vorhergehenden Artikels, Absatz 3 sind, werden mit Wirkung ab effektiver Zuweisung der für einen Bibliothekar mit Berufsbefähigung vorgesehenen Aufgaben in die 7. Funktionsebene eingestuft.
  5. Die vom Land mit dem privaten Kollektivvertrag für das Gastgewerbe angestellten und dem Planstellenpersonal des Landes gleichgestellten Bediensteten, welche an die Bezirksgemeinschaften überstellt wurden, sind dem Stammrollenpersonal dieser Körperschaften in jeder Hinsicht gleichgestellt.
3. Gli assistenti geriatrici inquadrati nella 4a qualifica funzionale nonché quelli inquadrati solo economicamente nella 5. qualifica funzionale dal 1.6.2000 sono inquadrati giuridicamente nel profilo di assistente geriatrico e socio assistenziale (n° 41) della 5. qualifica funzionale.
  4. I bibliotecari inquadrati nella sesta qualifica funzionale in possesso del diploma equivalente di cui all'articolo precedente, comma 3, sono inquadrati nella settima qualifica funzionale con decorrenza dell'effettiva assegnazione dei compiti previsti dal profilo professionale di bibliotecario con abilitazione.
  5. Il personale assunto dalla Provincia con contratto collettivo privato per le aziende turistiche equiparato al personale provinciale di ruolo, il quale é stato trasferito alle Comunità comprensoriali, viene equiparato a tutti gli effetti al personale di ruolo di questi enti.

#### **Art. 28 Einstufungen**

#### **Art. 28 Inquadramenti**

1. Mit Wirkung ab 1.6.2000 werden die Bediensteten in die vorgesehenen Besoldungsstufen der entsprechenden Funktionsebenen eingestuft.
  2. Unbeschadet dessen, was von Art. 50, Absatz 6 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.7.1999 für die bisher der dritten Funktionsebene zugeschriebenen Berufsbilder vorgesehen ist, erfolgt die Einstufung im Sinne des vorhergehenden Absatzes unter Berücksichtigung des angereiften Gehaltes. Die sich aufgrund der Neueinstufung in der vorgesehenen Besoldungsstufe ergebende Gehaltsposition wird auf die nächste Gehaltsklasse oder –vorrückung aufgerundet und muss eine Erhöhung des in der Besoldungsstufe bezogenen Gehaltes von nicht weniger als 3% und nicht mehr als 6% gewährleisten. Falls die neue Gehaltsposition eine Erhöhung von mehr als 6% ergibt, wird eine virtuelle Gehaltsklasse von 6% bis zur Anreifung des nächsten Zweijahreszeitraumes für die wirtschaftliche
1. Con effetto dal 1.6.2000 il personale é inquadrato nei livelli retributivi delle rispettive qualifiche funzionali previste.
  2. Salvo quanto previsto dall'articolo 50, comma 6 del contratto collettivo intercompartimentale del 29.7.1999 per i profili già iscritti alla terza qualifica funzionale, l'inquadramento di cui al precedente comma avviene tenendo conto del maturato economico. La posizione risultante dal nuovo inquadramento nel rispettivo livello retributivo viene arrotondata alla classe o allo scatto immediatamente superiore e deve garantire un aumento dello stipendio di livello in godimento non inferiore al 3% e non superiore al 6%. Se la nuova posizione é superiore al 6%, al dipendente viene concesso uno scatto virtuale del 6% fino alla maturazione del prossimo biennio di progressione economica.

Entwicklung gewährt.

3. Der zum Zeitpunkt der neuen Einstufung angereifte Bruchteil des Zweijahreszeitraumes wird zwecks Gewährung der darauffolgenden Gehaltsklasse oder – vorrückung sowie des Aufstieges in die obere Besoldungsstufe angerechnet.

### **Art. 29 Freiberuflerzulage**

1. Folgenden Berufskategorien wird ab 1.6.2000 eine Freiberuflerzulage bis zu einem Höchstausmaß von 90 % des jährlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zuerkannt:
  - a) dem Personal, welches in das Berufsbild Rechtsanwalt in der 9. Funktionsebene eingestuft ist und die eigene Körperschaft bei Gericht vertritt;
  - b) unabhängig vom jeweiligen Zugehörigkeitsberufsbild, dem Personal, das im Auftrag der eigenen Körperschaft eine der folgenden Tätigkeiten abwickelt: die Projektierung, Bauleitung und die technische Abnahmeprüfung von öffentlichen Bauvorhaben inbegriffen die damit verbundenen Aufgaben als Projektsteuerer laut L.G. Nr. 6/1998 und diesbezügliche Durchführungsbestimmungen und die von den staatlichen Bestimmungen vorgesehenen Aufgaben als Koordinator für Sicherheit und Gesundheit auf der Baustelle;
  - c) dem Personal, das Schätzungen in Zusammenhang mit öffentlichen Bauvorhaben vornimmt.
2. Die Zulage ist im vorhinein aufgrund entsprechender Projekte oder eines entsprechenden Tätigkeitsprogrammes oder aufgrund der Anzahl der direkt von der Körperschaft geführten Rechtsstreite festzulegen und wird nach Überprüfung der vereinbarten Ergebnisse und unter Berücksichtigung des bereits von der Aufgabenbeschreibung des jeweiligen Berufsbildes vorgesehenen Verantwortungsgrades ausgezahlt.
3. Die Freiberuflerzulage laut Absatz 1, Buchstabe a) beinhaltet auch die Beteiligung an den Rechtsanwaltshonoraren und -gebühren der von

3. La frazione di biennio maturata alla data del nuovo inquadramento é utile ai fini della attribuzione della successiva classe o scatto stipendiale nonché del passaggio economico nel livello retributivo superiore.

### **Art. 29 Indennità libero professionale**

1. Alle seguenti categorie professionali viene accordata dal 1.6.2000 un'indennità libero professionale fino alla misura massima del 90 % dello stipendio iniziale annuo del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale di appartenenza:
  - a) al personale titolare del profilo professionale di avvocato della 9. qualifica funzionale, che rappresenta l'ente di appartenenza in giudizio;
  - b) indipendentemente dal profilo professionale di appartenenza, al personale che svolge per incarico dell'ente di appartenenza una delle seguenti attività: progettazione, direzione e collaudo tecnico di lavori pubblici comprese le connesse funzioni di responsabile di progetto come definiti dalla L.P. n° 6/1998 e rispettive norme di attuazione nonché le funzioni di responsabile e di coordinatore in materia di salute e di sicurezza nei cantieri ai sensi della rispettiva normativa statale;
  - c) al personale che svolge l'attività di estimo connessa con i lavori pubblici.
2. L'indennità viene preventivamente determinata sulla base dei relativi progetti o programmi di attività o dal numero di cause sostenute direttamente dall'Amministrazione e viene liquidata previa verifica del raggiungimento dei risultati concordati e tenuto conto del grado di responsabilità già previsto dal mansionario del profilo professionale di appartenenza.
3. L'indennità libero professionale di cui al comma 1, lettera a) é comprensiva e assorbita dalla compartecipazione agli onorari e diritti delle cause

der Körperschaft geführten Streitverfahren.

- Die Bestimmung laut Absatz 3 kommt erst zur Anwendung, sobald für die Bediensteten der Landesverwaltung eine analoge Regelung eingeführt wird.
- Falls die vereinbarten Ergebnisse nicht oder nur teilweise erreicht wurden, wird die Freiberuflerzulage nicht gewährt bzw. steht sie nur im Verhältnis zu.

### Art. 30

#### Koordinierungszulage

- Den Bediensteten, denen unabhängig von der jeweiligen Einstufung die Koordinierung von mindestens 4 Personen anvertraut wird, wird ab 1.6.2000 eine monatliche Zulage zugewiesen, falls diese Tätigkeit nicht aufgrund der Einstufung bzw. der Zuerkennung einer Funktionszulage Berücksichtigung findet.

Bei der Anzahl der zu koordinierenden Personen werden auch die der Körperschaft von außen zur Verfügung gestellten Personen berücksichtigt.

- Der Koordinierungsauftrag wird von der Verwaltung für höchstens 4 Jahre erteilt und ist erneuerbar.
- Die Koordinierungsaufträge sind auf folgende Dienstbereiche zu beschränken :
  - Reinigungspersonal
  - Arbeiter
  - Köche
  - Sozialdienste
  - Wachpersonal
  - Gemeindediener.

Weitere Fälle können von den Vertragsparteien auf Bereichsebene vereinbart werden.

- Die Zulage wird vom Exekutivorgan der jeweiligen Körperschaft im Rahmen folgender Höchstausmaße des monatlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zuerkannt:

für die Koordinierung von bis zu 9 Personen:	von 10 bis 15%
für die Koordinierung von 10 bis 19 Personen:	von 15 bis 20%
für die Koordinierung von 20 bis 30 Personen:	von 20 bis 25%
für die Koordinierung von	

in cui l'Amministrazione risulta coinvolta.

- La disposizione di cui al comma 3 si applica solamente quando sarà introdotta una disciplina analoga per i dipendenti dell'Amministrazione provinciale.
- Nel caso di mancato raggiungimento o di raggiungimento parziale dei risultati concordati, l'indennità non é acquisita o é ridotta in proporzione.

### Art. 30

#### Indennità di coordinamento

- Ai dipendenti ai quali, indipendentemente dal profilo professionale ricoperto, viene assegnato il coordinamento di almeno 4 persone, é corrisposta dal 1.6.2000 un' indennità mensile, se tale attività non trova già considerazione nell' inquadramento in atto o nella concessione di un' indennità di funzione od altra indennità prevista dal presente contratto per mansioni di coordinamento.

Nel numero di persone da coordinare si tiene conto anche di persone esterne all'ente a disposizione dell'amministrazione.

- L' incarico di coordinamento viene conferito dall' Amministrazione per la durata massima di 4 anni ed é rinnovabile.
- Gli incarichi di coordinamento sono da limitare ai seguenti settori di servizio:
  - pulizie
  - operai
  - cuochi
  - servizi sociali
  - area di vigilanza
  - messi e uscieri comunali.

Altre ipotesi possono essere concordate dalle parti contrattuali a livello di comparto.

- L'indennità viene determinata dall'organo esecutivo dell'ente di appartenenza nell'ambito delle seguenti percentuali massime dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della rispettiva qualifica funzionale ricoperta dal coordinatore:

per il coordinamento fino a 9 persone:	da 10 fino a 15 %
per il coordinamento da 10 fino a 19 persone:	da 15 fino a 20 %
per il coordinamento da 20 fino a 30 persone:	da 20 fino a 25 %
per il coordinamento di	

- mehr als 30 Personen: von 25 bis 30%.
5. Bei der Festlegung des Ausmaßes der Zulage sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:
- die mittlere Stundenanzahl, welche der Bedienstete zusätzlich zu seinen Aufgaben für die Koordinierungstätigkeit aufwendet;
  - die mit den Aufgaben verbundene Verantwortung;
  - die Komplexität des Dienstes oder der Einrichtung.
6. Im Bereich der Sozialdienste können die Zulagen um weitere 10% bis zu einem Höchstausmaß von 30% erhöht werden.
7. Den Struktur- bzw. den Sprengelleitern in den Bezirksgemeinschaften sowie den Pflegedienstleitern in den Altersheimen steht bei Koordinierung von 3 oder mehr Organisationseinheiten bzw. Diensten bzw. Pflegeeinheiten eine Koordinierungszulage von maximal 20% zu und bei Koordinierung von 4 oder mehr Organisationseinheiten bzw. Diensten bzw. Pflegeeinheiten eine Koordinierungszulage von maximal 30%.
8. Falls mit der Koordinierung Aufgaben und Verantwortung im Bereich des Arbeitsschutzes verbunden sind, kann die Körperschaft obige Koordinierungszulage um weitere 10% bis zu einem Höchstausmaß von 40% erhöhen.
9. Die Koordinierungszulage wird für 12 Monate ausbezahlt. Die Zulage wird ausschließlich für die Ausübung von Koordinierungsaufgaben ausbezahlt, einschließlich des ordentlichen Urlaubes, des obligatorischen Mutterschafts- und Schwangerschaftsurlaubes sowie der Abwesenheit wegen Krankheit bis zu 30 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen.
10. Die Koordinierungsaufträge, welche bei Inkrafttreten dieses Vertrages bestehen und im Sinne der Art. 14 des Bereichsabkommens für die Bediensteten der Gemeinden vom 8.7.1994, Art. 13 des Bereichsabkommens für die Bediensteten der Bezirksgemeinschaften vom 20.10.1994 und Art. 15 des Gehaltsabkommens für die Angestellten der ÖFWE vom 21.2.1995 können im Falle besonderer Erfordernisse oder aus Gründen der Reorganisation der Dienste aufgrund der Regelung dieses Abkommens abgeändert werden.
11. Der Koordinierungsauftrag auf unbestimmte Zeit
- piú di 30 persone: da 25 fino a 30 %.
5. Nella determinazione dell'indennità si tiene conto dei seguenti criteri:
- la media delle ore lavorative utilizzate dall'addetto per le sue funzioni di coordinatore oltre i suoi compiti previsti dal proprio mansionario;
  - le responsabilità connesse alla funzione;
  - la complessità del servizio o della struttura.
6. Nel settore dei servizi sociali le indennità possono essere aumentate di un ulteriore 10% fino al limite massimo del 30%.
7. Al responsabile di struttura o di distretto nelle comunità comprensoriali nonché al responsabile del servizio di cura nelle case di riposo può essere riconosciuto un'indennità di coordinamento nella misura massima del 20 per cento, qualora coordina 3 o piú unità organizzative, servizi o unità di cura, nella misura massima del 30 per cento, qualora coordina 4 o piú unità organizzative, servizi o unità di cura.
8. Qualora con il coordinamento siano collegati compiti e responsabilità in materia di prevenzione e protezione dei rischi professionali, l'ente può aumentare l'indennità di coordinamento di cui al precedente comma di un ulteriore 10 per cento salvo il limite massimo del 40 per cento.
9. L'indennità di coordinamento viene corrisposta per 12 mensilità. L'indennità viene erogata esclusivamente per l'esercizio effettivo delle mansioni di coordinamento incluso il congedo ordinario, l'assenza obbligatoria per maternità e puerperio nonché per l'assenza per malattia fino a 30 giorni lavorativi consecutivi.
10. In caso di necessità o per motivi di riorganizzazione dei servizi gli incarichi di coordinamento in atto alla data di entrata in vigore del presente accordo e conferiti in base all'art. 14 dell'accordo di comparto per i dipendenti comunali dell'8.7.1994, all'art. 13 dell'accordo di comparto per i dipendenti comprensoriali del 20.10.1994 e all'articolo 15 dell'accordo economico per i dipendenti delle IPAB del 21.02.1995 possono essere modificati secondo le presenti disposizioni.
11. L'incarico a tempo indeterminato del personale

der am 31.01.1994 in die Berufsbilder eingestuften Vorarbeiter (36) und Chefkoch (37) Bediensteten, welche durch Art. 4 des Bereichsabkommens vom 8.7.1994 abgeschafft wurden, endet mit dem Inkrafttreten dieses Abkommens. Auf jeden Fall sind die Bestimmungen laut Art. 32, Absatz 3 dieses Vertrages anzuwenden.

### **Art. 31 Aufgabenzulage**

1. Ab 1.6.2000 steht nachstehenden Berufsgruppen eine Aufgabenzulage im folgenden Ausmaß des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zu:

- a) Aufgabenzulage von 5%:
- Hausmeister mit Instandhaltungsfunktionen;
  - Schuldiener mit Instandhaltungsfunktionen;
  - Maurer, Spengler, Maler, Tischler, Elektriker, Hydrauliker
  - Metzger
  - Mechaniker
  - Angestellte der unterirdischen Garagen
  - Fahrer für Personentransporte
  
  - Arbeiter, die vorwiegend mit der Führung von Heizkesseln betraut sind;
  - Arbeiter, die wie im Aufgabenbereich vorgeschrieben, im Besitz des Giftpasses sind;
  - Gemeindediener
  - Gärtner
  - Reinigungspersonal
  - Polizeihilfskraft
  - Wasserwärter mit Diplom
  - Bedienstete in Gemeinden über 10.000 Einwohner, welche dem Schalterdienst zugeteilt sind;
  - Schlosser (*Ergänzung gemäß Abkommen vom 30.11.2001*)
- b) Aufgabenzulage von 10%:
- Straßenkehrer, Straßenarbeiter
  
  - Arbeiter und Fahrer, welche dem Müllentsorgungsdienst zugewiesen sind
  - Bedienstete des Recyclinghofes
  - Pflasterer

titulare al 31.01.1994 dei profili professionali di capo operaio (36) o capo cuoco (37) soppressi in base all'art. 4 dell'accordo di comparto del 8.7.1994 cessa dalla data di entrata in vigore del presente accordo. Restano comunque salve le disposizioni di cui all'articolo 32, comma 3 del presente accordo.

### **Art. 31 Indennità di istituto**

1. Dal 1.6.2000 alle seguenti categorie professionali spetta un'indennità d'istituto nella seguente misura dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica di appartenenza:

- a) indennità del 5%:
- custode manutentore
  
  - bidello manutentore
  
  - muratore, lattoniere, pittore, falegname, elettricista, idraulico
  - macellaio
  - meccanico
  - addetto alle autorimesse sotterranee
  - autista con responsabilità di trasporto persone
  - operai addetti prevalentemente con la conduzione di caldaie
  - operai abilitati all'uso di sostanze velenose, come presupposto per l'esercizio dell'attività
  - messo comunale
  - giardiniere
  - personale di pulizia
  - agente di polizia ausiliaria
  - addetti agli acquedotti con diploma
  - dipendenti in comuni oltre 10.000 abitanti addetti al servizio di sportello;
  
  - fabbro (*integrato con l'accordo integrativo dd. 30.11.2001*)
- b) Indennità del 10%:
- operai stradini, addetti alla manutenzione e segnaletica stradale
  - operai e autisti addetti al servizio di smaltimento dei rifiuti solidi urbani interni
  - personale addetto al centro di riciclaggio
  - selciatore

- Kanalarbeiter
- Klärwärter
- Klärfacharbeiter
- Arbeiter, die in Sprengarbeiten eingesetzt sind, Schweißer
- Arbeiter, die dauernd und vorwiegend mit giftigen und gesundheitsschädigenden Substanzen arbeiten müssen
- Arbeiter, die vorwiegend schwere Fahrzeuge führen;
- EDV-Verantwortlicher, ausgenommen leitende Beamte, mittlere Führungskräfte und Leiter von Organisationseinheiten;
- operai addetti all'aspirazione e alle manutenzione degli impianti fognari
- operai di impianto di depurazione
- operatore specializzato di impianto di depurazione
- operai addetti a lavori di mina, saldatori
- operai che devono operare prevalentemente ed in modo continuativo con sostanze tossiche e nocive per la salute
- operai addetti prevalentemente alla guida di mezzi pesanti
- responsabile EDP, esclusi i dirigenti, le cariche direttive ed i responsabili di unità organizzative;

c) Aufgabenzulage von 15%:

- Bedienstete mit der Funktion eines Seilbahndienstleiters
- Friedhofswärter
- Fahrer von Leichenwagen
- Bedienstete, welche Aufgaben und Verantwortung im Bereich des Arbeitsschutzes (Gv.D. Nr. 626/1994 u. ff. Änderungen) wahrnehmen und dafür nicht bereits eine Koordinierungszulage erhalten;

d) Aufgabenzulage von 20 %:

- Totengräber und Leichenbestatter.

*Auslegung gemäß Ergänzungsabkommen vom 22.05.01:*

Häufbarkeit: Die Zulagen sind innerhalb der einzelnen Buchstaben nicht kumulierbar (z.B. Mechaniker und Hausmeister), wohl aber zwischen den einzelnen Buchstaben (z.B. Straßenarbeiter und Totengräber).

Heimgehilfe: Die Aufgabenzulage für das Reinigungspersonal steht auch dem Heimgehilfen zu, falls er vorwiegend Reinigungsaufgaben ausübt.

2. Ab 1.6.2000 kann nachstehenden Berufsgruppen eine Aufgabenzulage im folgenden Höchstausmaß des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zuerkannt werden:

a) Aufgabenzulage von 5 bis zu 10%:

- Dem Ökonom, dem bevollmächtigten Beamten und jenem Personal, welches Aufgaben der Handhabung von

c) Indennità del 15%:

- dipendenti con la qualifica di capo servizio funivia
- custode del cimitero
- autista necroforo
- personale al quale sono affidate funzioni e responsabilità in materia di prevenzione e protezione dei rischi professionali (D. leg.vo n° 626/1994 e seg. modifiche) qualora non percepiscono per le stesse funzioni già un'indennità di coordinamento;

d) indennità del 20%:

- seppellitore e necroforo.

*Integrazione secondo l'accordo integrativo Interpretazione del 22.05.01:*

Cumulo: Le indennità non sono cumulabili all'interno di ogni lettera (p.e meccanico e custode), mentre sono cumulabili tra le singole lettere (p.e. operaio stradino e seppellitore).

Inserviente: L'indennità di istituto del personale di pulizia spetta anche agli inservienti, qualora svolgono prevalentemente mansioni di pulizia

2. Dal 1.6.2000 alle seguenti categorie professionali può essere riconosciuta un'indennità d'istituto nella seguente misura massima dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica di appartenenza:

a) indennità da 5 fino al 10%:

- all'economista, al funzionario delegato e al personale con compiti di maneggio di denaro di importo pari o superiore allo stipendio

Bargeldmitteln im Ausmaß von mindestens einem monatlichen Anfangsgehalt laut Art. 54 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.7.1999 wahrnimmt;

- b) Aufgabenzulage von 10 bis zu 15%:
- Den Köchen in den Kindergärten und in der Schulausspeisung, wobei folgende Kriterien zu berücksichtigen sind:
    - « die Komplexität der Strukturen
    - « die Anzahl der Essen
    - « die Anzahl und die Komplexität der Menus;
  - dem Beauftragten des Sekretariates der Assessoren in Gemeinden über 65.000 Ew.;
- c) Aufgabenzulage von 15 bis zu 20%:
- Jenem Personal, welchem die Verantwortung für eine Apotheke übertragen worden ist;
- d) Aufgabenzulage von 20 bis zu 30%:
- Dem Beauftragten des Sekretariates des Bürgermeisters/Vize-Bürgermeister, in Gemeinden über 30.000 Ew., sofern die Gemeinde keinen persönlichen Referenten beauftragt hat.

*Auslegung gemäß Ergänzungsvertrag vom 22.05.01:*

Mindestbetrag: Die Zulage ist von der Verwaltung innerhalb der Mindest- und Höchstsätze festzulegen, wobei auf jeden Fall der Mindestsatz zusteht.

Handhabung von Bargeldmitteln:

Zwecks Zuerkennung der Zulage für Handhabung von Bargeld ist zu überprüfen, ob im betreffenden Monat das Mindestausmaß an Bargeldmitteln erreicht wurde. Die Zulage kann demzufolge auch nur in einzelnen Monaten im Jahr zustehen.

Bevollmächtigter Beamter:

Darunter sind jene Beamte zu verstehen, welche aufgrund einer internen Verordnung als solche ernannt worden sind und Zahlungen aufgrund von der Verwaltung festgelegter Ausgabenprogramme tätigen.

inziale mensile in godimento di cui all'articolo 54 del contratto collettivo intercompartimentale del 29.7.1999;

- b) indennità dal 10 fino al 15%:
- ai cuochi addetti alle scuole materne e alla refezione scolastica, tenendo conto dei seguenti criteri:
    - « la complessità delle strutture
    - « il numero dei pasti
    - « il numero e la complessità dei menu;
  - al referente di segreteria degli assessori nei Comuni con più di 65.000 abitanti;
- c) indennità dal 15 fino al 20%:
- al personale al quale risulta affidata la responsabilità di una farmacia;
- d) indennità dal 20 fino al 30%:
- al referente di segreteria del sindaco o vice-sindaco nei Comuni con più di 30.000 abitanti, purché il Comune non abbia incaricato un segretario particolare.

*Integrazione secondo l'accordo integrativo del 22.05.01:*

Importo minimo: L'ammontare dell'indennità deve essere stabilito dall'Amministrazione entro i limiti minimi e massimi; l'importo minimo spetta comunque.

Maneggio di denaro:

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per maneggio denaro si deve valutare se nel rispettivo mese sia stato raggiunto l'ammontare minimo di denaro previsto.

Di conseguenza l'indennità può spettare anche soltanto per singoli mesi all'anno

Funzionario delegato:

Per funzionari delegati si intendono quelli impiegati, che sono stati nominati in base ad un regolamento interno e che effettuano pagamenti in base a programmi di spesa prestabiliti dall'Amministrazione.

**Art. 32****Aufgabenzulage in den Sozialdiensten**

1. Ab 1.6.2000 steht nachstehenden Berufsgruppen eine Aufgabenzulage im folgenden Ausmaß des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zu:
  - a) Aufgabenzulage von 5%:
    - Behindertenbetreuer (im Behindertensektor)
    - Behindertenerzieher
    - Sozialbetreuer (im Behindertensektor)
    - Werkerzieher
    - Animateur
    - Fachkraft für soziale Berufe;
  - b) Aufgabenzulage von 10%:
    - Sozialhilfekraft/Pflegehilfe/Pflege-helfer (*Bezeichnung ersetzt mit Ergänzungsabkommen vom 30.11.2001*);
  - c) Aufgabenzulage von 15%:
    - Altenpfleger und Familienhelfer
    - Behindertenbetreuer (in den Altersheimen und im Hauspflagedienst)
    - Sozialbetreuer (in den Altersheimen und im Hauspflagedienst);
  - d) Aufgabenzulage von 20 %:
    - Hilfskrankenpfleger;
  - e) Aufgabenzulage von 40 %:
    - Berufskrankenpfleger (6. F.E.).
2. Die Zulage laut vorhergehendem Absatz steht jenen Bediensteten zu, welche im Besitze der in den Zugangsvoraussetzungen zum jeweiligen Berufsbild verlangten Ausbildung sind. Das Personal, welches nicht über die verlangte Ausbildung verfügt, aber bereits eine Aufgabenzulage aufgrund früherer Kollektivverträge bezogen hat, behält diese im bisherigen Ausmaß bei, solange es im Dienst steht bzw. keine Dienstunterbrechung stattfindet.  
*Ergänzung gemäß Abkommen vom 30.11.2001:  
Die Bestimmungen dieses Absatzes finden für das Personal laut Absatz 1, Buchstaben b) und c) nicht Anwendung, falls es sich am 25.09.2000 in der Stammrolle befand.*
3. Ab 1.6.2000 kann den Köchen in den

**Art. 32****Indennità di istituto nei servizi sociali**

1. Dal 1.6.2000 alle seguenti categorie professionali spetta un'indennità d'istituto nella seguente misura dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica di appartenenza:
  - a) indennità del 5%:
    - assistente di portatori con handicap (nel settore handicap)
    - educatore di portatori con handicap
    - operatore sociale (nel settore handicap)
    - istitutore di portatori con handicap
    - animatore
    - tecnico si servizi sociali;
  - b) Indennità del 10%:
    - Operatore socio sanitario/operatore tecnico addetto all'assistenza/ausiliario socio assistenziale (*dominazione sostituita coll'accordo integrativo dd. 30.11.2001*)
  - c) Indennità del 15%:
    - assistente geriatrico e socio-assistenziale
    - assistente di portatori con handicap (nelle case di riposo e nell'assistenza domiciliare)
    - operatore sociale (nelle case di riposo e nell'assistenza domiciliare);
  - d) indennità del 20%:
    - infermiere generico;
  - e) indennità del 40%:
    - infermiere professionale (6.q.f.).
2. L'indennità di cui al comma precedente spetta ai dipendenti in possesso dei titoli di studio previsti come requisiti d'accesso per il rispettivo profilo professionale.  
Il personale non in possesso dei titoli previsti per l'accesso, che percepisce però in base a precedenti contratti collettivi il premio di produttività, mantiene tale indennità finché rimane in servizio o non viene interrotto il servizio.  
*Integrazione secondo l'accordo integrativo del 30.11.2001:  
Le disposizioni di cui a questo comma non si applicano al personale inquadrato di ruolo alla data del 25.09.2000 di cui al comma 1 lettere b) e c).*
3. Dal 1.6.2000 ai cuochi addetti alle strutture

Wohnstrukturen der Sozialdienste eine Aufgabenzulage im Höchstausmaß von 40% des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zuerkannt werden, wobei folgende Kriterien zu berücksichtigen sind:

- « die Komplexität der Strukturen
- « die Anzahl der Essen
- « die Anzahl und Komplexität der Menus
- « die Anzahl der Mitarbeiter.

Zusätzlich kann den Köchen für Koordinierungsaufgaben eine Koordinierungszulage im Höchstausmaß von 20% zuerkannt werden, wobei von der Anzahl der zu koordinierenden Personen laut Art. 30, Absatz 4 abgesehen wird.

4. Die Aufgabenzulage im Sinne des vorhergehenden Absatzes und die Koordinierungszulage sind bis zu einem Ausmaß von 50% des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar.

### **Art. 33 Mittlere Führungsebene**

1. Den Bediensteten in Gemeinden mit mehr als 5.000 Einwohnern und in den Bezirksgemeinschaften, die mit der Leitung eines Dienstbereiches beauftragt sind, kann mit Wirkung 1.6.2000 eine Zulage in der Höhe von maximal 40% des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe unter folgenden Voraussetzungen zuerkannt werden:

- die Bediensteten müssen, auch nur in wirtschaftlicher Hinsicht, entweder in die 7. Funktionsebene eingestuft sein oder in die 6. Funktionsebene und in diesem Falle 4 Dienstjahre in derselben aufweisen;
- der Dienstbereich umfasst mindestens 4 Mitarbeiter und ist im Stellenplan bzw. in der Ämterordnung als solcher definiert;
- der Dienstbereich darf nicht als einziger der direkt übergeordneten Führungsstruktur unterstellt sein;
- für die Beauftragung gelten dieselben Bedingungen wie für die Führungskräfte mit Ausnahme der Eintragung in das Verzeichnis der Anwärter als leitende Beamte.

Die Höhe der Zulage wird vom Exekutivorgan der jeweiligen Verwaltung anhand folgender

abitative nei servizi sociali può essere attribuita un'indennità d'istituto nella misura massima del 40% dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica di appartenenza, tenendo conto dei seguenti criteri:

- « la complessità delle strutture
- « il numero dei pasti
- « il numero e la complessità dei menu
- « il numero dei collaboratori.

Per funzioni di coordinamento ai cuochi può essere riconosciuta in aggiunta un'indennità di coordinamento nella misura massima del 20%, prescindendo dal numero di persone da coordinare ai sensi dell'art. 30, comma 4.

4. L'indennità di istituto ai sensi del comma precedente e l'indennità di coordinamento sono cumulabili fino alla misura massima del 50% dello stipendio iniziale della qualifica funzionale di appartenenza.

### **Art. 33 Cariche direttive**

1. Ai dipendenti dei Comuni oltre 5.000 abitanti e delle Comunità comprensoriali incaricati della gestione di un servizio può essere riconosciuta con efficacia 1.6.2000 un'indennità fino alla misura massima del 40% dello stipendio mensile iniziale nel livello retributivo inferiore in base ai seguenti criteri:

- i dipendenti devono essere inquadrati, anche ai soli fini economici, o nella settima qualifica funzionale o nella sesta qualifica funzionale e in questo caso, che abbiano svolto 4 anni di servizio nella medesima;
- il servizio é composto di almeno 4 collaboratori ed é definito come tale nella pianta organica o nel regolamento degli uffici;
- il servizio non deve essere sottoposto come unico alla struttura dirigenziale superiore;
- per l'incarico valgono le stesse condizioni previste per i dirigenti ad eccezione dell'iscrizione all'albo degli aspiranti alla funzione di dirigente.

La misura dell'indennità viene determinata dall'organo esecutivo del rispettivo ente in base ai

Kriterien festgelegt:

- Anzahl der unterstellten Mitarbeiter
- Komplexität der Dienstleistung
- Anzahl der unterstellten Organisationseinheiten

2. Den Pflegedienstleitern und den Leitern der Hauswirtschaft der Altersheime, den Sprengelleitern und den Leitern von Strukturen mit mehr als 15 Mitarbeitern in den Sozialdiensten kann mit Wirkung 1.6.2000 eine Zulage in der Höhe von maximal 40% des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zuerkannt werden.

Die Höhe der Zulage wird vom Exekutivorgan der jeweiligen Verwaltung anhand folgender Kriterien festgelegt:

- Anzahl der unterstellten Mitarbeiter
- Komplexität der Dienstleistung
- Anzahl der Betreuten bzw. Nutzer.

#### **Art. 34**

##### **Leiter von Organisationseinheiten**

1. Den Bediensteten, welchen die Verantwortung über eine Organisationseinheit (z.B. demographische Dienste, Rechnungswesen, Steuern, technische Dienste) bzw. Struktur übertragen wird, kann mit Wirkung 1.6.2000 für die damit verbundenen Aufgaben eine Zulage von mindestens 10 % und höchstens 15% des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zuerkannt werden, falls die Organisationseinheit bis zu 2 Mitarbeiter umfasst bzw. von 10 % bis zu 25%, falls die Organisationseinheit mehr als 2 Mitarbeiter umfasst und folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- die Bediensteten müssen mindestens in der 5. Funktionsebene eingestuft sein;
- die Organisationseinheit darf nicht als einzige der direkt übergeordneten Führungsstruktur unterstellt sein;
- die Organisationseinheit darf nicht einer mittleren Führungsebene unterstellt sein.
- Sollte dem Bediensteten die Verantwortung über mehrere Organisationseinheiten übertragen werden, kann die Aufgabenzulage um weitere 5% erhöht werden.

2. Die Höhe der Zulage wird vom Exekutivorgan der

seguinti criteri:

- numero dei collaboratori sottoposti
- complessità del servizio
- numero delle unità organizzative sottoposte

2. Ai responsabili del servizio di cura e ai responsabili dei servizi domestici nelle case di riposo nonché ai responsabili dei distretti e delle strutture con più di 15 collaboratori nei servizi sociali può essere riconosciuta con efficacia 1.6.2000 un'indennità fino alla misura massima del 40% dello stipendio mensile iniziale nel livello retributivo inferiore.

La misura dell'indennità viene determinata dall'organo esecutivo del rispettivo ente in base ai seguenti criteri:

- numero dei collaboratori sottoposti
- complessità del servizio
- numero degli assistiti rispettivamente degli utenti.

#### **Art. 34**

##### **Responsabili di unità organizzative**

1. Ai dipendenti, ai quali viene attribuita la responsabilità per un'unità organizzativa (p.e. servizi demografici, contabilità, tributi, servizi tecnici) rispettivamente struttura, può essere riconosciuta con efficacia 1.6.2000 per le funzioni connesse un'indennità nella misura minima del 10% e massima del 15% dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica di appartenenza, qualora l'unità organizzativa è composta da non più di due collaboratori rispettivamente nella misura dal 10% al 25%, qualora l'unità organizzativa è composta da più di due collaboratori e qualora siano assolti le seguenti condizioni:

- i dipendenti devono essere inquadrati almeno nella quinta qualifica funzionale;
- l'unità organizzativa non deve essere sottoposta come unica alla struttura dirigenziale superiore;
- l'unità organizzativa non deve essere sottoposta ad una struttura direttiva.
- L'indennità può essere aumentata di un ulteriore 5% se al dipendente viene attribuita la responsabilità di più unità organizzative.

2. La misura dell'indennità viene determinata

jeweiligen Verwaltung anhand folgender Kriterien festgelegt:

- Anzahl der Mitarbeiter der Organisationseinheit
- Anzahl der Einwohner der Körperschaft
- Höhe des Budgets
- Kontakte mit Kunden und Nutzern
- Pflicht zur Abgabe von Gutachten.

*Auslegung gemäß Ergänzungsabkommen vom 22.05.01:*

*Jenen Bediensteten, denen die Verantwortung über eine Organisationseinheit übertragen wurde, steht auf jeden Fall die Aufgabenzulage im Mindestausmaß von 10% zu.*

dall'organo esecutivo del rispettivo ente in base ai seguenti criteri:

- numero dei collaboratori dell'unità organizzativa
- numero degli abitanti dell'ente
- misura del budget
- contatti con i clienti e gli utenti
- obbligo di presentare pareri.

*Integrazione secondo l'accordo integrativo del 22.05.01:*

*Ai dipendenti, ai quali é stata affidata la responsabilità di un unità organizzativa spetta comunque l'indennità di istituto nella misura minima del 10%.*

### **Art. 35**

#### **Stellvertreterzulage in den Altersheimen**

1. Den von den Körperschaften mit Beschluss ernannten stellvertretenden Pflegedienstleitern, Heimleitern und Leitern von Pflegeeinheiten steht ab 1.6.2000 eine monatliche Aufgabenzulage im Ausmaß von 20% der dem Inhaber zustehenden Zulage zu.
2. Bei Abwesenheit oder Verhinderung des Inhabers steht dessen Aufgabenzulage dem Stellvertreter ab dem 46. Tag der Abwesenheit oder Verhinderung zu.

*Auslegung gemäß Ergänzungsabkommen vom 22.05.01:*

*Als Grundlage für die Berechnung der monatlichen Aufgabenzulage im Ausmaß von 20% sind die Zulagen laut Art. 30, 33 und 34 heranzuziehen. Den Bediensteten mit Teilzeitarbeits-verhältnis steht die Stellvertreterzulage im vollen Ausmaß zu.*

### **Art. 36**

#### **Auswirkungen der Aufgabenzulage**

1. Die Zulagen laut Art. 31, 32, 33, 34 und 35 werden für 12 Monate ausbezahlt und stehen ausschließlich für die tatsächlich geleistete Dienstzeit einschließlich des ordentlichen Urlaubs, des obligatorischen Mutterschafts- und Schwangerschaftsurlaubes sowie der Krankheit bis zu 30 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen zu.

### **Art 35**

#### **Indennità per i sostituti nelle case di riposo**

1. Ai sostituti responsabili del servizio di cura e ai sostituti responsabili delle strutture nonché ai sostituti responsabili di unità di cura nelle case di riposo nominati con provvedimento di ciascun ente, spetta dal 1.6.2000 una indennità di istituto nella misura del 20% commisurata a quella spettante al titolare.
2. In caso di assenza o di impedimento del titolare la sua indennità di istituto spetta al sostituto con decorrenza dal 46° giorno di assenza o impedimento.

*Integrazione secondo l'accordo integrativo e del 22.05.01:*

*Come base di calcolo per l'indennità di istituto nella misura del 20% sono da considerare le indennità di cui agli articoli 30, 33 e 34. Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale l'indennità spetta per intero.*

### **Art 36**

#### **Effetti dell'indennità di istituto**

1. Le indennità di cui agli art. 31, 32, 33, 34 e 35 vengono erogate per 12 mensilità e spettano esclusivamente per il servizio effettivamente prestato incluso il congedo ordinario, l'assenza obbligatoria per maternità e puerperio nonché per l'assenza per malattia fino a 30 giorni lavorativi consecutivi.

**Art. 37**  
**Häufbarkeit von Zulagen**

1. Die Koordinierungszulage laut Art. 30 ist mit den Aufgabezulagen gemäß Art. 31, 32, 33, 34 und 35 bis zu einem Höchstausmaß von 50% des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar.
2. Für das Personal in den Sozialdiensten erhöht sich das Höchstausmaß laut vorhergehendem Absatz auf 60%.
3. Die Aufgabezulagen gemäß Art. 31, 32, 33, 34 und 35 sind untereinander bis zu einem Höchstausmaß von 40% des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar.

**Art. 38**  
**Aufgabezulage für die Gemeindepolizei**

5. Ab 1.6.2000 steht den Gemeindepolizisten sowie den Gefängniswärtern eine monatliche Institutszulage im nachstehenden Ausmaß des monatlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zu:
  - 10 % falls sie vorwiegend im Innendienst tätig sind,
  - 22 %, falls sie vorwiegend Dienst im Freien bzw. im Kontakt mit den Gefängnisinsassen ableisten.
6. Die Körperschaft legt die Kriterien zur Zuweisung der Zulage von 10% bzw. 22% nach Anhören der Gewerkschaftsorganisationen fest.
7. Das Personal, welchem im Sinne der vorhergehenden Absätze eine Institutszulage im Ausmaß von 10% zuerkannt wird, behält den Differenzbetrag zwischen der neuen und der bisher erhaltenen Zulage als persönliche auf das Ruhegehalt anrechenbare Zulage bei, die bei der Gewährung zukünftiger Gehaltserhöhungen aufgefangen wird.
8. Die Zulage bildet ein fixes und pensionierbares Lohnelement und wirkt sich außerdem auf das 13. Monatsgehalt aus. Im Falle der Beauftragung als leitender Angestellter wird die Institutszulage durch die Zuerkennung der Funktionszulage ersetzt.

**Art. 39**  
**Sonderurlaub für psychophysische Erholung****Art. 37**  
**Cumulo di indennità**

1. L'indennità di coordinamento di cui all'art. 30 é cumulabile con le indennità di istituto di cui agli art. 31, 32, 33, 34 e 35 fino alla misura massima del 50% dello stipendio iniziale della qualifica funzionale di appartenenza.
2. Per il personale nei servizi sociali la misura massima di cui al precedente comma é elevata al 60%.
3. Le indennità di istituto di cui agli art. 31, 32, 33, 34 e 35 sono tra di loro cumulabili fino alla misura massima del 40% dello stipendio iniziale della qualifica funzionale di appartenenza.

**Art. 38**  
**Indennità di istituto per i vigili urbani**

1. Dal 1.6.2000 ai vigili urbani ed alle guardie carcerarie spetta un'indennità da calcolarsi sullo stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale di appartenenza nella seguente misura:
  - 10 % se operano prevalentemente in servizi interni,
  - 22 % se operano prevalentemente all'esterno ovvero a contatto con i detenuti.
2. I criteri per l'assegnazione dell'indennità del 10% rispettivamente del 22% vengono stabilite dall'ente, sentite le OO.SS.
3. Il personale al quale ai sensi dei precedenti commi viene attribuita un'indennità del 10% conserva la differenza tra la nuova indennità e quella finora percepita a titolo di assegno personale pensionabile e riassorbibile a seguito dell'attribuzione di successivi aumenti stipendiali.
4. L'indennità costituisce elemento retributivo fisso e pensionabile e ha inoltre effetto sulla tredicesima mensilità. Nel caso di incarico di dirigente l'indennità d'istituto é sostituita dalla concessione dell'indennità di funzione.

**Art. 39**  
**Congedo straordinario per la rigenerazione psico-**

**fisica**

9. Dem Pflegepersonal in den Behindertenstrukturen 5. der Bezirksgemeinschaften und in den Altersheimen, welches in direktem Kontakt mit den Betreuten steht, wird eine graduelle Erhöhung des ordentlichen Urlaubes von einem Tag für jedes Dienstjahr, beginnend mit dem dritten gewährt. Diese Begünstigung ist andauernd häufiger und kann während oder am Ende der Dienstzeit beansprucht werden. Die obige Begünstigung bleibt aufrecht, auch wenn die zusätzlichen Urlaubstage für mehrere Jahre zusammengefaßt in Anspruch genommen werden. Bei einer Unterbrechung des Dienstverhältnisses für mindestens 1 Jahr beginnt der Berechnungszeitraum von neuem.
- Auslegung gemäß Ergänzungsabkommen vom 22.05.01:*
10. *Unter Pflegepersonal in direktem Kontakt mit den Betreuten versteht man die Bediensteten, welche folgenden Berufsbildern angehören und nicht die Aufgabenzulage laut Art. 33, Absatz 2 erhalten:*
- Sozialhilfekraft
  - Pflegehelfer
  - Einfacher Krankenpfleger
  - Berufskrankenpfleger
  - Behindertenbetreuer
  - Sozialbetreuer
  - Altenpfleger und Familienhelfer
  - Behindertenerzieher
  - Werkerzieher
11. *Als effektiver Dienst wird auch der ordentliche Urlaub und die Krankheit bis zu einer Dauer von 2 Monaten anerkannt; jede andere Abwesenheit vom Dienst wird bei der Berechnung der effektiven Dienstzeit abgezogen.*
12. *Unter Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses für mindestens 1 Jahr ist die formelle Beendigung des Dienstes zu verstehen.*
2. Für die Behindertenerzieher und Behindertenbetreuer in den Wohnstätten für Behinderte bleibt das zum Zeitpunkt der Unterschrift dieses Vertrages erworbene Anrecht auf Beanspruchung des Erholungswartestandes von
5. Al personale di cura nelle strutture dei servizi handicap delle Comunità comprensoriali e nelle case di riposo, a contatto diretto con gli assistiti, viene concesso un graduale aumento del congedo ordinario per un giorno per ogni anno di effettivo servizio, a partire dal terzo. Il relativo beneficio è progressivamente cumulabile e può essere fruito nel corso del periodo di servizio o alla fine dello stesso. Il suddetto beneficio rimane fermo anche se gli ulteriori giorni di congedo relativi a più anni saranno fruiti in forma cumulativa.
- In caso di un interruzione del rapporto di lavoro per almeno 1 anno decorre un nuovo periodo di calcolo.
- Integrazione secondo l'accordo integrativo del 22.05.2001:*
6. *Per personale di cura in contatto diretto con gli assistiti si intendono i dipendenti appartenenti ai seguenti profili professionali, qualora non percepiscono l'indennità di istituto di cui all'articolo 33, comma 2:*
- Ausiliario socio assistenziale
  - Operatore socio sanitario
  - Infermiere generico
  - Infermiere professionale
  - Assistente per soggetti portatori di handicap
  - Operatore sociale
  - Assistente geriatrico ed assistenziale
  - Educatore per soggetti portatori di handicap
  - Istitutore per soggetti portatori di handicap
7. *Vengono considerati come servizio effettivo anche il congedo ordinario e le assenze per malattia fino a due mesi; ogni altra assenza dal servizio nel calcolo del servizio effettivo deve essere tolta.*
- 7.1 *Per interruzione del rapporto di lavoro per almeno un anno dal quale decorre un nuovo periodo di calcolo, si intende la cessazione formale dal servizio.*
2. Rimane salvo per il personale educatore ed assistente per soggetti portatori di handicap nelle strutture abitative il diritto acquisito alla data di stipula di questo contratto alla fruizione di un'aspettativa di 3 mesi ai sensi dell'art. 1, comma 1 dell'accordo del

3 Monaten laut Art. 1, Absatz 1 des Abkommens vom 14.9.1995 unberührt.

Nach Inanspruchnahme des Wartestandes können die Bediensteten entweder

- a) ein weiteres Mal nach 4 Jahren Dienst in den Wohnstätten den Erholungswartestand von 3 Monaten beanspruchen oder
- b) für die zusätzlichen Urlaubstage laut Absatz 1 optieren, wobei für die Berechnung derselben die effektiven Dienstjahre zum Zeitpunkt der Option herangezogen werden.

Im Falle gemäß Buchstabe a) stehen dem Bediensteten nach der Inanspruchnahme des weiteren Wartestandes jene zusätzlichen Urlaubstage laut Absatz 1 zu, die sich aufgrund der effektiven Dienstzeit ergeben.

*Auslegung gemäß Ergänzungsvertrag vom 22.05.2001:*

*Das erworbene Anrecht der Behindertenbetreuer und – erzieher bleibt unberührt, auch wenn diese zum Zeitpunkt der Unterschrift des Abkommens noch nicht den gesamten Zeitraum von vier Jahren Dienst für die Beanspruchung der 3 Monate Wartestand angereift haben.*

3. Die Behindertenerzieher, Werkerzieher und Behindertenbetreuer in den Tageseinrichtungen für Behinderte, welche bei Unterschrift dieses Abkommens im Dienst stehen, behalten den Erholungswartestand von 17 Tagen pro Jahr laut Art. 1, Absatz 2 des Abkommens vom 14.9.1995 bei.

Bei Erreichen eines Dienstalters von 19 Jahren kommt die Regelung laut Absatz 1 zur Anwendung.

4. Für das Pflegepersonal in den Tageseinrichtungen ist der Erholungswartestand in der Regel und zum überwiegenden Teil während der Schließung der Struktur zu beanspruchen. Während der Schließungstage, die nicht durch Urlaub abgedeckt werden, steht das Personal für den einsatz auch in anderen Strukturen der Sozialdienste zur Verfügung.
5. Das Pflegepersonal in den Alten- und Pflegeheimen, welches in direktem Kontakt mit den Betreuten steht, erhält zusätzlich zur Regelung laut Absatz 1 folgende weiteren Urlaubstage für die bei Unterschrift dieses Vertrages geleisteten Dienstjahre:
  - 1 Tag, bei 3 bis 4 angereiften Dienstjahren;

14.9.1995.

Dopo la fruizione dell'aspettativa i dipendenti possono o

- a) fruire un' ulteriore volta dopo 4 anni di servizio dell'aspettativa di 3 mesi o
- b) optare per gli ulteriori giorni di congedo ordinario di cui al comma 1, considerando per il calcolo degli stessi gli anni di servizio effettivo alla data dell'opzione.

Nel caso di cui alla lettera a) al dipendente, dopo la fruizione dell'ulteriore aspettativa, spettano quegli ulteriori giorni di congedo ordinario di cui al comma 1 risultanti dal servizio effettivamente prestato.

*Integrazione seond ol'accordo integrativo del 22.05.2001:*

*Il diritto acquisito degli educatori ed assistenti per soggetti portatori di handicap rimane salvo anche se alla data di stipula dell'accordo non hanno ancora maturato tutto il periodo di 4 anni per la fruizione dell'aspettativa di 3 mesi.*

3. Il personale educatore, istitutore ed assistente per soggetti portatori di handicap nelle strutture diurne in servizio alla data di stipula del presente accordo mantiene il diritto all'aspettativa di 17 giorni all'anno ai sensi dell'art 1, comma 2 dell'accordo del 14.9.1995.

In caso di raggiungimento di un anzianità di servizio di 19 anni si applica la disciplina ai sensi del comma 1.

4. Per il personale di cura nelle strutture diurne il congedo deve di norma e nella maggior parte essere usufruito durante la chiusura della struttura. Durante i giorni di chiusura non coperti da congedo, il personale rimane a disposizione per il servizio anche in altre strutture dei servizi sociali.
8. Al personale di cura nelle case di riposo e di cura in contatto diretto con gli assistiti vengono concessi, oltre alla disciplina ai sensi del primo comma, i seguenti ulteriori giorni di congedo ordinario in base agli anni di servizio prestati alla data di stipula del presente contratto:
  - 1 giorno, da 3 fino a 4 anni di servizio maturati;

- 2 Tage, bei 5 bis 9 angereiften Dienstjahren;
- 3 Tage, bei 10 bis 14 angereiften Dienstjahren;
- 4 Tage, bei 15 bis 19 angereiften Dienstjahren;
- 5 Tage, ab 20 angereiften Dienstjahren.

*Auslegung gemäß Ergänzungsabkommen vom 22.05.2001:*

- a. Während die „Bonus“ - Tage dem Pflegepersonal der Alten- und Pflegeheime bereits ab Datum der Unterschrift des Bereichsabkommens zustehen, reifen die zusätzlichen Urlaubstage laut Absatz 1 ab 1.1.2001 an.
- b. Als bei Unterschrift dieses Abkommens angereifte Dienstjahre gelten die in der eigenen Körperschaft zu den Bedingungen laut Punkt 1 geleisteten Dienste sowie die bei anderen Körperschaften laut Art. 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.7.1999 und die bei anderen Alters- und Pflegeheimen, welche das Bereichsabkommen vom 25.9.2000 anwenden, geleisteten Dienste, falls sie von der eigenen Körperschaft anerkannt wurden.

#### Wechsel:

*In folgenden Fällen kann das Personal entweder die angereiften Tage zusammengefasst in Anspruch nehmen oder die Auszahlung als Entschädigung für nicht genossenen Urlaub verlangen:*

- a) Wechsel des Arbeitgebers
- b) Wechsel innerhalb desselben Berufsbildes zu einem anderen Bereich, für welchen der Sonderurlaub für psycho-physische Erholung nicht vorgesehen ist z.B. von Altenpfleger in einem Altersheim zu Altenpfleger im Hauspflegedienst)
- c) Wechsel von einem Berufsbild laut Punkt 1.1 zu einem anderen Berufsbild (z.B. von Altenpflege zu Animatreur)

#### Wechsel im Behindertendienst von einer Wohnstätte in eine Tagesstätte bei der selben Bezirksgemeinschaft (Absätze 2 und 3):

*Während der Übergangsregelung laut Absatz 2 kann das Personal entweder den Wartestand im Verhältnis zum geleisteten Dienst in Anspruch nehmen oder weiterhin den notwendigen Zeitraum für den Wartestand von 3 Monaten anreifen lassen.*

- 2 giorni, da 5 fino a 9 anni di servizio maturati;
- 3 giorni, da 10 fino a 14 anni di servizio maturati;
- 4 giorni, da 15 fino a 19 anni di servizio maturati;
- 5 giorni, oltre 20 anni di servizio maturati.

*Integrazione secondo l'accordo integrativo del 22.05.2001:*

- a. Mentre i giorni di „bonus“ spettano al personale di cura delle case di riposo e di cura già a partire dalla stipula dell'accordo di comparto, gli ulteriori giorni di congedo ordinario di cui al comma 1 maturano a partire dal 1.1.2001.
- b. Per servizio maturato alla data di stipula del presente accordo è considerato quello prestato alle condizioni del precedente punto 1 presso l'ente di appartenenza nonché quello prestato presso altri enti di cui all'art. 1 del contratto collettivo intercompartimentale del 29.7.1999 nonché in altre case di riposo e di cura che applicano l'accordo di comparto del 25.9.2000 e riconosciuto da parte dell'ente di appartenenza.

#### Passaggi:

*Nei seguenti casi il dipendente può chiedere in alternativa il godimento dei giorni maturati in modo cumulativo o l'erogazione come indennità sostitutiva per ferie non godute:*

- a) Cambio di datore di lavoro
- b) Passaggio nello stesso profilo professionale ad un'altro settore, per il quale non è previsto il congedo straordinario per la rigenerazione psico-fisica (p.e. da assistente geriatrico in una casa di riposo ad assistente geriatrico nel servizio di assistenza domiciliare)
- c) Passaggio da un profilo professionale di cui al punto 1.1 ad un altro profilo professionale ( p.e. da assistente geriatrico ad animatore).

#### Passaggio da una struttura abitativa ad una struttura diurna nel settore handicap presso la stessa comunità comprensoriale (commi 2 e 3):

*Il dipendente durante il periodo transitorio di cui al comma 2 può in alternativa fruire del congedo in proporzione al servizio prestato oppure continuare a maturare il servizio necessario per l'aspettativa dei tre mesi. Successivamente gli spettano i giorni di congedo ordinario corrispondenti al servizio*

Anschließend stehen den Bediensteten jene zusätzlichen Urlaubstage zu, die sich aufgrund der effektiven Dienstzeit ergeben.

Wechsel im Behindertendienst von einer Tagesstätte in eine Wohnstätte bei der selben Bezirks-gemeinschaft (Absätze 3 und 2):

Während der Übergangsregelung und höchstens bis zum 25.9.2008 hat das Personal folgende Wahlmöglichkeiten:

- d) weiterhin den Wartestand von 17 Tagen pro Jahr in Anspruch zu nehmen;
- e) die notwendige Dienstzeit anzureifen, um den Wartestand von 3 Monaten ein oder zwei Mal in Anspruch zu nehmen; von diesem Wartestand sind die nach dem 25.9.2000 bereits genossenen Zeitabschnitte von 17 Tagen abzuziehen.

Anschließend stehen den Bediensteten jene zusätzlichen Urlaubstage zu, die sich aufgrund der effektiven Dienstzeit ergeben.

Kürzung des ordentlichen Urlaubs

Es wird auf den Punkt 5 der Richtlinien für die Gewährung des Erholungswartestandes vom 7.3.1996 verwiesen.

Teilzeit

Es wird auf den Punkt 6 der Richtlinien für die Gewährung des Erholungswartestandes vom 7.3.1996 verwiesen.

- 6. Soweit mit der Regelung laut vorhergehenden Absätzen vereinbar, finden die Richtlinien vom 7.3.1996 Anwendung.

#### **Art. 40 Leistungsprämie**

- 1. Der Fond für Leistungsprämien für das Jahr 2000 beläuft sich auf 2,8 % des Gesamtbruttobetrag der Ausgaben, die im Haushaltsvoranschlag für die an die Bediensteten laut Art. 1 zu bezahlenden Lohnelemente laut Art. 53, Buchstaben a), b), d), e), f), h) und k) des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.7.1999 vorgesehen sind, abzüglich der Ausgaben zu Lasten der Körperschaft für die Sozialabgaben und die IRAP.
- 2. Der Fond für Leistungsprämien für das Jahr 2000 wird im Ausmaß von 50% des Gesamtfonds in individuellen Quoten im Verhältnis zur

effektivemestato.

Passaggio da una struttura diurna ad una struttura abitativa nel settore handicap presso la stessa comunità comprensoriale (commi 3 e 2):

Durante il periodo transitorio e comunque non oltre la data del 25.9.2008 il dipendente ha le seguenti possibilità di opzione:

- a) continuare a godere dell'aspettativa di 17 giorni all'anno;
- b) maturare il servizio necessario per fruire una o due volte dell'aspettativa di tre mesi; da questa aspettativa dovranno essere detratti i periodi di 17 giorni già goduti dopo la data del 25.9.2000. Successivamente gli spettano i giorni di congedo ordinario corrispondenti al servizio effettivamente prestato.

Riduzione del congedo ordinario

Si rinvia al punto 5 dei criteri per la concessione dell'aspettativa psico-fisica del 7.3.1996.

Tempo parziale

Si rinvia al punto 6 dei criteri per la concessione dell'aspettativa psico-fisica del 7.3.1996.

- 6. In quanto compatibile con la disciplina di cui ai commi precedenti si applicano i criteri di applicazione del 7.3.1996.

#### **Art. 40 Premio di produttività**

- 1. Il fondo per la produttività per l'anno 2000 ammonta al 2,8% dell'ammontare lordo delle spese previste nel bilancio di previsione per il pagamento ai dipendenti di cui all'articolo 1 degli elementi retributivi di cui all'art. 53, lettere a), b), d), e), f), h) e k) del contratto collettivo intercompartimentale del 29.7.1999, al netto delle spese a carico dell'ente per gli oneri sociali e per l'IRAP.
- 2. Il fondo di produttività per l'anno 2000 é erogato, in quote paramtrate per qualifica funzionale corrispondente al 50 % dello stanziamento

- Gehaltsstufe ausbezahlt, unter Berücksichtigung der im Laufe des Bezugsjahres bezahlten Dienstzeit.
3. Der Anteil am Fond steht dem im Laufe des Bezugsjahres im dienststehenden Personal zu, sofern sich die Dienstzeit über nicht weniger als 180 bezahlte Tage erstreckt.
  4. Vorbehaltlich der Bestimmung laut vorhergehendem Absatz werden Bruchteile über bzw. unter/gleich 15 Tagen auf das Monat auf- oder abgerundet.
  5. Zum Zwecke der Berechnung des Grundbetrages der Prämie wird der Fond im Verhältnis zur Anzahl der von den Bediensteten in den entsprechenden Funktionsebenen besetzten Stellen, im Rahmen der Bestimmung laut vorhergehendem Absatz, sowie im Verhältnis der einzelnen Funktionsebenen zueinander geteilt.
  6. Die Berechnung der Prämie erfolgt für jede Funktionsebene unter Beachtung des folgenden Verhältnisses zwischen den Funktionsebenen:
 

- I. Funktionsebene	100
- II. Funktionsebene	110
- III. Funktionsebene	115
- IV. Funktionsebene	120
- V. Funktionsebene	128
- VI. Funktionsebene	137
- VII. Funktionsebene	152
- VIII. Funktionsebene	173
- IX. Funktionsebene	196
  7. Im Falle einer nicht zufriedenstellenden Beurteilung der Zweijahresperiode im Sinne von Art. 56, Absatz 2 und 3 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.7.1999 wird der Anteil der Leistungsprämie laut Absatz 2 und folgende, beschränkt auf das Jahr in dem die Beurteilung erfolgt, nicht gewährt.
  8. Die restlichen 50% werden von den Verantwortlichen der einzelnen Organisationseinheiten bzw. dem Gemeindesekretär mit Beschluß des Vollzugsorganes der jeweiligen Körperschaft mit individueller Differenzierung zugewiesen.  
Dieser Anteil steht jedoch für den Zeitraum, in welchem eine individuelle Gehaltserhöhung laut Art. 56, Absatz 4 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.7.1999 zuerkannt wird, nicht zu.
  9. Die Leistungsprämie im Sinne des vorhergehenden Absatzes wird unter Berücksichtigung eines oder
- complessivo, tenendo conto del servizio retribuito riguardante l'anno di riferimento.
3. La quota del fondo spetta ai singoli dipendenti in servizio nel corso dell'anno di riferimento, purché il periodo di servizio non sia inferiore a 180 giorni retribuiti.
  4. Fatto salvo quanto previsto al comma precedente le frazioni di servizio superiori rispettivamente inferiori o uguali a 15 giorni sono arrotondate per eccesso o per difetto al mese.
  5. Per la determinazione del premio base il fondo viene ripartito in proporzione al numero dei posti occupati dai dipendenti nelle rispettive qualifiche funzionali, secondo quanto precisato nel comma precedente, e in relazione alla proporzione tra le qualifiche funzionali di cui al seguente comma.
  6. La determinazione del premio per qualifica funzionale avviene nel rispetto della seguente proporzione tra le qualifiche funzionali:
 

- Ia qualifica funzionale:	100
- IIa qualifica funzionale:	110
- IIIa qualifica funzionale:	115
- IVa qualifica funzionale:	120
- Va qualifica funzionale:	128
- VIa qualifica funzionale:	137
- VIIa qualifica funzionale:	152
- VIIIa qualifica funzionale:	173
- IXa qualifica funzionale:	196
  7. In caso di una valutazione negativa del periodo biennale ai sensi dell'articolo 56, commi 2 e 3 del contratto collettivo intercompartimentale del 29.7.1999 la quota del premio ai sensi del comma 2 e seguenti non viene erogata, limitatamente all'anno nel quale viene espressa la valutazione.
  8. Il restante 50% del fondo di produttività viene assegnato su proposta da parte dei responsabili delle singole strutture organizzative o segretario comunale con delibera dell'organo esecutivo dell'ente di appartenenza con differenziazione individuale.  
Questa quota non spetta però durante il periodo di concessione di un aumento individuale di stipendio di cui all'art. 56, comma 4 del contratto collettivo intercompartimentale del 29.7.1999
  9. Nella determinazione del premio di cui al precedente comma da riconoscere al singolo dipendente si tiene

mehrerer der folgenden Kriterien dem einzelnen Bediensteten zuerkannt:

- a) der Komplexität der zugewiesenen Aufgaben;
  - b) der mit den zugewiesenen Aufgaben verbundenen Verantwortung;
  - c) der effektiv im Laufe des entsprechenden Kalender- bzw. Schuljahres erbrachten Leistung;
  - d) der besonderen Arbeitszeitgestaltung;
  - e) der effektiven Anwesenheit im Dienst;
  - f) des besonderen Einsatzes im Dienst;
  - g) der nicht vorwiegenden Ausübung von höheren Aufgaben, falls sie nicht bereits auf andere Art vergütet werden;
  - h) den Ergebnissen von einzelnen Projekten.
10. Die Beurteilung des einzelnen Bediensteten wird unter Berücksichtigung der in Absatz 9 genannten Kriterien anhand des Beurteilungsbogens laut Anlage „D“ zu diesem Abkommen durch den jeweiligen direkten Vorgesetzten durchgeführt.
11. Eventuelle weitere Verteilungskriterien für die restlichen 50% der Leistungsprämie können auf dezentraler Verhandlungsebene vereinbart werden.
12. Wurde gegen einen Bediensteten während des Jahres eine Disziplinarmaßnahme verhängt, steht ihm keine Leistungsprämie im Sinne dieses Artikels zu.

*Auslegung gemäß Ergänzungsabkommen vom 22.05.01:*

*Der Fonds für das Jahr 2000 wird unter Zugrundelegung des endgültigen Haushaltsvoranschlags für dieses Jahr berechnet. Bei der Berechnung des Fonds werden die Gehälter der Führungskräfte nicht berücksichtigt, für welche eine eigene Prämie in Form der Ergebniszulage im Abkommen für die Führungskräfte vorgesehen ist.*

*Ergänzung gemäß Abkommen vom 30.11.2001:*

1. Vorbehaltlich der Änderungen gemäß bereichsübergreifendem Kollektivvertrag und jener laut folgendem Absatz kommen für die Auszahlung der Leistungsprämien für die Jahre 2001 und 2002 die Kriterien laut Art. 40 des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 zur Anwendung.
2. Die Bestimmung des zweiten Satzes von Absatz 8 des Artikels 40 des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 wird für die Berechnung der Leistungsprämien für die Jahre 2001 und 2002

conto di uno o più dei seguenti criteri:

- a) della complessità dei compiti assegnati;
  - b) delle responsabilità connesse con i compiti assegnati;
  - c) delle effettive prestazioni rese nel corso del rispettivo anno solare o scolastico;
  - d) della particolare articolazione dell'orario di lavoro;
  - e) della effettiva presenza in servizio;
  - f) del particolare impegno in servizio;
  - g) dell'espletamento non prevalente di mansioni superiori non già retribuite in altro modo;
  - h) dei risultati di singoli progetti.
10. La valutazione dei singoli dipendenti viene eseguita in considerazione dei criteri menzionati al comma 9 tramite il modulo di valutazione di cui all'allegato "D" a questo accordo dal rispettivo diretto superiore.
11. Eventuali ulteriori modalità di distribuzione del 50 % del premio possono essere concordate a livello di contrattazione decentrata.
12. Il premio di produttività ai sensi di questo articolo non viene erogato a chi durante l'anno di riferimento ha riportato sanzioni disciplinari.

*Integrazione secondo l'accordo integrativo del 22.05.01:*

*Il fondo per l'anno 2000 viene calcolato sulla base del bilancio di previsione definitivo per lo stesso anno. Per il calcolo del fondo non si prendono in considerazione gli elementi stipendiali dei dirigenti, per i quali è previsto con l'indennità di risultato un'apposito premio, disciplinato nell'accordo per i dirigenti.*

*Testo integrativo secondo l'accordo dd. 30.11.2001:*

1. Fatte salve le modifiche di cui al contratto collettivo interpartimenti-mentale nonché quelle di cui al comma seguente per l'erogazione dei premi di produttività relativi agli anni 2001 e 2002 si applicano i criteri di cui all'articolo 40 dell'accordo di comparto del 25.9.2000.
2. La disposizione di cui alla seconda frase del comma 8 dell'articolo 40 dell'accordo di comparto del 25.9.2000 non si applica per il calcolo dei premi di produttività degli anni 2001 e 2002.

*nicht mehr angewendet.*

**Art. 41****Aus - und Weiterbildungsveranstaltungen**

1. Die Körperschaften dieses Bereiches unterstützen die Qualifizierung, die Fortbildung, Spezialisierung, Umschulung und berufliche Schulung der Bediensteten.
2. Die Bediensteten haben, sofern es sich mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbaren lässt und nach positiver Beurteilung durch die Körperschaft, das Recht an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen, und zwar im Höchstausmaß von 40 Arbeitsstunden im Jahr, wovon 10 Stunden der Kurse nicht von den Fachverbänden der Körperschaften dieses Bereiches organisiert sind. Nicht unter das genannte Höchstausmaß fallen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, welche gesetzlich vorgesehen und verfügt oder von den Fachverbänden der Körperschaften dieses Bereiches als verpflichtend erklärt wurden. Mit Beschluss des Exekutivorgans der Körperschaft kann die Teilnahme an Kursen außerhalb des Landes im Höchstausmaß von 10 Arbeitsstunden im Jahr ermächtigt werden; diese Stunden zählen nicht zum obgenannten Höchstausmaß
3. Für die Teilnahme an den Kursen laut vorhergehendem Absatz übernehmen die Körperschaften die Einschreibgebühren sowie die Außendienstvergütungen und die Rückerstattung von Reisespesen. Die dabei aufgewendeten Stunden werden in jeder Hinsicht als Arbeitsstunden betrachtet.
4. Falls eine Zusatzqualifikation mit einer Mindestdauer von 200 Stunden Theorie und Praxis erlangt wurde, die als nützlich für das Berufsbild betrachtet wird, kann die Körperschaft den Aufstieg in der Besoldung im Ausmaß von höchstens einem Jahr verkürzen.
5. Der für die Finanzierung der Weiterbildung vorzusehende Fonds wird auf Körperschaftsebene verhandelt.

*Auslegung gemäß Ergänzungsabkommen vom 22.05.01:*

*Die Vertragsparteien erklären sich mit beiliegendem Schreiben des Gemeindenverbandes vom 7. März*

**Art. 41****Corsi di aggiornamento e formazione**

1. Gli enti del presente comparto sostengono la qualificazione, l'aggiornamento, la specializzazione, la riqualificazione e la formazione professionale del personale dipendente.
2. I dipendenti hanno diritto di partecipare, compatibilmente con le esigenze di servizio e previa valutazione dell'ente di appartenenza, ai corsi di formazione ed aggiornamento entro il limite massimo di 40 ore lavorative all'anno, di cui 10 ore non organizzate dalle organizzazioni più rappresentative degli enti del presente comparto. Non rientrano nel suddetto limite massimo i corsi di formazione ed aggiornamento previsti e disposti per legge e quelli dichiarati obbligatori o utili dalle organizzazioni più rappresentative degli enti del presente comparto. Con deliberazione dell'organo esecutivo dell'Ente può essere autorizzata la partecipazione a corsi fuori del territorio provinciale nel limite massimo di 10 ore lavorative all'anno non rientranti nel limite suddetto.
3. Per la partecipazione del personale dipendente ai corsi di cui al comma precedente gli enti sostengono le quote di iscrizione nonché le spese per l'indennità di trasferta e il rimborso delle spese di viaggio. Le ore necessarie per i corsi vengono considerate a tutti gli effetti come ore lavorative.
4. Nel caso di conseguimento di una qualificazione integrativa della durata minima di 200 ore di teoria e pratica, considerata utile per il profilo professionale di appartenenza, l'ente può concedere al dipendente l'abbreviazione della progressione economica per non più di un anno.
5. Il fondo da destinare al finanziamento della formazione viene trattato a livello di ente.

*Integrazione secondo l'accordo integrativo del 22.05.01:*

*Le parti contrattuali si dichiarano d'accordo con la comunicazione del Consorzio dei Comuni del 7 marzo 2001 di cui in allegato.*

2001 einverstanden.

### **Art. 42** **Berufsbegleitende Ausbildung**

1. Die Fachverbände der Körperschaften dieses Bereiches legen alljährlich in Zusammenarbeit mit der Landesabteilung für Sozialwesen das Programm der berufsbegleitenden Ausbildungskurse im Sozialwesen fest, welches die Anzahl der Kurse, die Mindest- und Höchstanzahl der teilnahmeberechtigten Bediensteten sowie andere Modalitäten beinhaltet. Obgenannte Kurse fallen nicht unter das im Art. 41, Absatz 2 genannte Höchstausmaß.
2. Die berufsbegleitende Ausbildung kann von höchstens 15% der Bediensteten des jeweiligen Dienstes und mindestens von einer Person beantragt werden.
3. Während der berufsbegleitenden Ausbildung laut Absatz 1 steht den Bediensteten ein bezahlter Sonderurlaub zu, welcher für die Theoriestunden der Kurse nicht mehr als 17 Tage im Jahr umfasst; die Verwaltung übernimmt keine weiteren Spesen.
4. Das Praktikum, das innerhalb einer Struktur oder Dienstes des eigenen Arbeitgebers absolviert wird, wird in jeder Hinsicht als Arbeitszeit angesehen; die Verwaltung übernimmt keine weiteren Spesen.  
Für das Praktikum in einer Struktur oder einem Dienst in einer der Körperschaften, welche den bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vom 29.7.1999 unterschrieben haben, steht den Bediensteten 50% des Gehaltes zu, ohne dass weitere Spesen übernommen werden.

### **Art. 43** **Versicherung**

1. Die Körperschaften ergreifen geeignete Initiativen bezüglich der Haftpflichtversicherung der Bediensteten, die eine Beauftragung im Sinne dieses Vertrages erhalten. Sie verpflichten sich weiters die Kraftfahrzeuge im Eigentum der Bediensteten zu versichern, welche ermächtigt sind, das Fahrzeug für Außendienste oder zur Erfüllung eines Dienstes beschränkt für die dafür notwendige Zeit zu benutzen.

### **Art. 42** **Corsi in servizio**

1. Le organizzazioni piú rappresentative degli enti del presente comparto determinano ogni anno in collaborazione con la Ripartizione provinciale servizi sociali il programma, contenente il numero dei corsi, il numero minimo e massimo dei partecipanti e le altre modalitá dei corsi in servizio del settore sociale.  
I suddetti corsi non rientrano nel limite massimo previsto all'articolo 41, comma 2.
2. I corsi in servizio possono essere richiesti da un massimo del 15% dei dipendenti del rispettivo servizio ed almeno da una persona.
3. Durante i corsi in servizio di cui al primo comma ai dipendenti spetta un congedo straordinario retribuito per le ore di teoria dei corsi per non piú di 17 giorni all'anno, senza ulteriori oneri a carico dell'amministrazione.
4. La pratica assolta all'interno delle strutture e dei servizi del datore di lavoro di appartenenza viene riconosciuta a tutti gli effetti come servizio. L'amministrazione non sostiene ulteriori spese.  
Per la pratica assolta in una struttura o un servizio degli enti firmatari del contratto collettivo intercompartimentale del 29.7.1999 spetta ai dipendenti lo stipendio nella misura del 50%. L'amministrazione non sostiene ulteriori spese.

### **Art. 43** **Copertura assicurativa**

1. Gli enti assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilitá civile dei dipendenti ai quali é attribuito uno degli incarichi di cui al presente accordo. Si impegnano altresí ad assicurare gli automezzi in proprietá dei dipendenti autorizzati a servirsi dei medesimi in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio limitatamente al tempo strettamente necessario.

2. Die Versicherungspolizzen für die Dienstfahrzeuge im Eigentum der Verwaltung dürfen zu Lasten des Bediensteten keinen Selbstbehalt vorsehen, der mehr als 20% des Schadens, auf jeden Fall aber mehr als 500.000 Lire ausmacht.
2. Le polizze di assicurazione relative agli automezzi di servizio di proprietà dell'amministrazione non possono prevedere una franchigia a carico del dipendente superiore al 20% del danno e comunque dell'importo di Lire 500.000.

**Art. 44****Gesundheitsbüchlein und Arztvisiten**

1. In Zusammenarbeit mit dem Landesgesundheitsdienst werden präventive Arztvisiten und periodische Kontrollen für jene Beschäftigten vorgenommen, welche risikobelasteten Tätigkeiten zugeteilt sind. Zu diesem Zwecke wird der persönliche Gesundheitspaß eingeführt, worin die gesundheitlichen Risiken und die entsprechenden Vorbeugemaßnahmen aufgeführt werden.
2. Die Kosten für das Gesundheitsbüchlein und für die Arztvisiten, welche vom Gesetz vorgeschrieben sind, werden von der Verwaltung dem Personal, auch dem Ersatzpersonal, dem befristet angestellten Personal und dem Personal mit Jahresauftrag rückvergütet.
3. Falls mit Gesetz nicht anders geregelt, behalten die vom Personal mit Jahresauftrag vor der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses vorgelegten sanitären Bescheinigungen ihre Gültigkeit, vorausgesetzt, dass keine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses von mehr als einem Monat vorliegt.

**Art. 45****Anzahlung auf die Abfertigung**

1. Die Gewährung der Anzahlung auf die Abfertigung laut Anlage 2 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.7.1999 für das Personal der Altersheimstiftungen erfolgt im Rahmen der im Haushaltsvoranschlag für diese Zwecke veranschlagten Mittel.

*Auslegung gemäß Ergänzungsabkommen vom 12.11.2001:*

*Anzahlung auf die Abfertigung nach wenigstens 8 Dienstjahren*

*In Abweichung zur Regelung laut Artikel 42 des Bereichsabkommens für die Bediensteten der Bezirksgemeinschaften vom 20.10.1994 wird für die gemäß Art. 38, L.G. vom 11.11.1997 Nr. 16 mit Wirkung 1.9.1998 an die Bezirksgemeinschaften*

**Art. 44****Libretto sanitario e visite mediche**

1. In coordinamento con il servizio sanitario provinciale saranno effettuate visite mediche preventive e controlli periodici per i lavoratori con attività soggette a rischio con l'istituzione di un libretto sanitario personale, che evidenzia i rischi e le prevenzioni per la tutela della salute.
2. Il costo del libretto sanitario e delle visite mediche prescritte dalla legge sono rimborsate al personale ivi compreso il personale supplente, a tempo determinato, e con contratto di lavoro annuale a carico dell'Amministrazione.
3. Qualora la legge non dispone diversamente per il personale assunto con contratto annuale senza interruzione del rapporto di lavoro superiore a un mese, viene tenuta valida la documentazione sanitaria presentata prima dell'interruzione del rapporto di lavoro.

**Art.45****Accordo sul trattamento di fine rapporto**

1. La concessione al personale delle IPAB dell'acconto sul trattamento di fine rapporto di cui all'allegato 2 del contratto di intercomparto 29.7.1999 ha luogo entro i limiti dello stanziamento iscritto nel bilancio di previsione.

*Integrazione secondo l'accordo integrativo del 12.11.2001:*

*Acconto sul trattamento di fine rapporto con almeno 8 anni di servizio*

*In deroga alla disciplina di cui all'articolo 42 dell'accordo di comparto per i dipendenti delle Comunità comprensoriali del 20.10.1994 per i dipendenti provinciali trasferiti con effetto 1.9.1998 alle comunità*

*übergestellten Landesbediensteten der bei der compensoriali in base all'art. 38, L.P. del 11.11.1997, n. Landesverwaltung geleistete Dienst sowohl für das 16 viene riconosciuto il servizio prestato presso Anrecht, als auch für das Ausmaß der Anzahlung auf l'amministrazione provinciale è considerato sia per il die Abfertigung anerkannt. diritto che per l'ammontare dell'acconto del trattamento di fine rapporto.*

**Art. 46**  
**Weitere Bestimmungen**

1. Zusätzlich zu den Bestimmungen des vorliegenden Vertrages sind auch jene des bereichsübergreifenden Abkommens vom 29.7.1999 sowie, soweit vereinbar, jene des Bereichsabkommens für die Gemeindebediensteten vom 8.7.1994 und Ergänzungen, die Punkte 6.0, 15.0, 15.2, 15.3 und 16.0 des Abkommens für die Gemeindebediensteten vom 19.6.1987, jene des Bereichsabkommens für die Bediensteten der Bezirksgemeinschaften von 20.10.194 und Ergänzungen und jene des Gehaltsabkommens für die Angestellten der ÖFWE vom 21.02.1995 und Ergänzungen anzuwenden.

**Art.46**  
**Decorrenze delle indennità**

1. Oltre alle disposizioni del presente accordo sono applicabili anche le disposizioni del contratto collettivo intercompartimentale del 29.7.1999 nonché, in quanto compatibili, anche quelle dell'accordo di comparto per i dipendenti comunali dell'8.7.1994 ed integrazioni, i punti 6.0, 15.0, 15.2, 15.3 e 16.0 dell'accordo per i dipendenti comunali del 19.6.1987, quelle dell'accordo di comparto per i dipendenti compensoriali del 20.10.1994 ed integrazioni e dell'accordo economico per i dipendenti delle IPAB del 21.02.1995 ed integrazioni.

Bozen / Bolzano, 25.09.2000

*Für den Südtiroler Gemeindenverband  
Per il Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano*

Der Geschäftsführer  
Il Direttore

Dr. Benedikt Galler

Der Präsident  
Il Presidente

Dr. Hans Zelger

*Für den Verband der Altersheime Südtirols Per  
l'associazione delle case di riposo dell'Alto Adige*

Der Präsident/Il Presidente

Hans Santer

*Für die Gemeinde Bozen  
Per il Comune di Bolzano*

Frau Stadtrat

Ingeborg Bauer Polo

*Für die Präsidenten der  
Bezirksgemeinschaften  
Per i Presidenti delle Comunità  
compensoriali*

Oswald Schiefer

*Für die Gemeinde Meran  
Per il Comune di Merano*

Frau Stadtrat

Gertrud Götsch-Tschenett



Südtiroler Gewerkschaftsbund – Unione Sindacale Provinciale

*Für die Fachgewerkschaften  
Per i sindacati*

ASGB

AGO

CGIL/AGB

CISL/SGB

UIL/SGK