

EINHEITSTEXT

Landesgesundheitsdienst

2005 - 2008

BV 07.04.2005
BV 12.12.2011

TESTO UNICO

Servizio Sanitario Provinciale

2005 - 2008

CC 07.04.2005
CC 12.12.2011

Testo unico

Servizio Sanitario Provinciale

Contratto collettivo di comparto per il personale del Servizio Sanitario Provinciale escluso il personale dell'area medica e medico veterinaria e della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale per il periodo 2001-2004 Contratto collettivo 7 aprile 2005

Contratto collettivo di comparto per il personale del Servizio Sanitario provinciale escluso il personale dell'area medico e veterinaria e della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale per il periodo 2005 – 2008 Sottoscritto in data 21 dicembre 2011 sulla base della deliberazione della Giunta Provinciale dd. 12.12.2011, Nr. 1939

Febbraio 2012

Einheitstext

Landes- Gesundheitsdienst

Kollektivvertrag für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes mit Ausnahme des Personals des ärztlichen und tierärztlichen Bereichs sowie des leitenden sanitären, Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches für den Zeitraum 2001-2004 Kollektivvertrag vom 7. April 2005

Bereichskollektivvertrag für das Personal des Landesgesundheitsdienstes mit Ausnahme des Personals des ärztlichen und tierärztlichen Bereiches sowie des leitenden sanitären, Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches für den Zeitraum 2005 – 2008 unterschrieben am 21. Dezember 2011 gemäß Beschluss der Landesregierung vom 12.12.2011, Nr. 1939

Februar 2012

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 *Ambito di applicazione*
Art. 1 CC 21.12.2011
- Art. 2 *Durata e decorrenza*
Art. 2 CC 21.12.2011
- Art. 3 Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

- Art. 4 Omogeneizzazione tra le aree
- Art. 5 Contrattazione decentrata
- Art. 6 Diritto sindacale all'informazione
- Art. 7 Patronato sindacale

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Costituzione e risoluzione del rapporto di lavoro

- Art. 8 Periodo di prova
- Art. 9 Mobilità interregionale tra gli enti
- Art. 10 Orario di lavoro
Art. 3 CC 21.12.2011
- * *Sperimentazione del telelavoro*
Art. 14 CC 21.12.2011

Capo II Interruzioni e sospensione della prestazione

- Art. 11 Congedo ordinario
- Art. 12 Permessi per motivi di studio
- Art. 13 Aspettativa non retribuita per motivi personali, di famiglia o di studio
- Art. 14 Congedo straordinario per la rigenerazione psico-fisica
- * *Anno sabbatico*
Art. 12 CC 21.12.2011

INHALTSVERZEICHNIS

I. TITEL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

- 7 Art. 1 *Anwendungsbereich*
Art. 1 BV 21.12.2011
- 7 Art. 2 *Dauer und Laufzeit*
Art. 2 BV 21.12.2011
- 7 Art. 3 Gewährleistung von unerlässlichen Diensten im Streikfall

II. TITEL GEWERKSCHAFTS- BEZIEHUNGEN

- 8 Art. 4 Harmonisierung der Verhandlungsbereiche
- 8 Art. 5 Dezentrale Vertragsverhandlungen
- 9 Art. 6 Recht der Gewerkschaften auf Information
- 10 Art. 7 Gewerkschaftspatronat

III. TITEL ARBEITSVERHÄLTNIS

I. Abschnitt Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- 10 Art. 8 Probezeit
- 11 Art. 9 Interregionale Mobilität zwischen den Körperschaften
- 11 Art. 10 Arbeitszeit
Art. 3 BV 21.12.2011
- 12 * *Erprobung der Telearbeit*
Art. 14 BV 21.12.2011

II. Abschnitt Unterbrechung und Aussetzung der Arbeitsleistung

- 12 Art. 11 Ordentlicher Urlaub
- 14 Art. 12 Bildungsurlaub
- 17 Art. 13 Unbezahlter Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen
- 17 Art. 14 Sonderurlaub für die psycho-physische Erholung
- 19 * *Sabbatjahr*
Art. 12 BV 21.12.2011

Capo III Pari opportunità

Art. 15 Pari opportunità

21

TITOLO IV ASSETTO GIURIDICO ED ECONOMICO

23

Capo I Assetto giuridico

Art. 16 Mobilità orizzontale tra i
profili professionali

23

Art. 17 Mobilità verticale

24

Art. 18 Stipendio individuale sulla base
dell'esperienza professionale

24

Capo II Assetto economico

Art. 19 Elementi retributivi dello stipendio

25

Art. 20 Criteri per l'attribuzione della progressione
professionale e dell'aumento individuale
dello stipendio

27

Art. 21 *Salario di produttività*
Art. 4 CC 21.12.2011 – comma 1 e 7

29

Art. 22 Fondo per progetti particolarmente
complessi ed innovativi

31

Art. 23 Indennità per l'uso della lingua ladina

32

Art. 24 Indennità libero professionale

32

Art. 25 *Indennità di istituto*
Art. 5 CC 21.12.2011 – comma 1, 5bis-ter

33

Art. 26 *Indennità di coordinamento*
Art. 6 CC 21.12.2011

36

* *Coordinamento delle professioni sanitarie*
Art. 13 CC 21.12.2011

38

Art. 27 Indennità per il personale sanitario
assegnato alla Scuola provinciale
superiore di Sanità "Claudiana"

39

Art. 28 *Indennità di rischio da radiazione*
Art. 7 CC 21.12.2011

40

Art. 29 Indennità micologica

40

Art. 30 Servizio di pronta reperibilità

41

Art. 31 *Compenso per lavoro straordinario*
Art. 8 CC 21.12.2011 – comma 5

42

Art. 32 Indennità per particolari condizioni di
lavoro

44

III. Abschnitt Chancengleichheit

Art. 15 Chancengleichheit

IV. TITEL EINSTUFUNG UND LOHNGEFÜGE

I. Abschnitt Einstufung

Art. 16 Horizontale Mobilität zwischen den
Berufsbildern

Art. 17 Vertikale Mobilität

Art. 18 Individuelles Gehalt aufgrund der
Berufserfahrung

II. Abschnitt Lohngefüge

Art. 19 Lohnelemente

Art. 20 Kriterien für die Anerkennung der
beruflichen Entwicklung und der
individuellen Gehaltserhöhung

Art. 21 *Leistungslohn*
Art. 4 BV 21.12.2011 – Absatz 1 und 7

Art. 22 Fonds für besonders komplexe und
innovative Projekte

Art. 23 Zulage für den Gebrauch der
ladinischen Sprache

Art. 24 Freiberuflerzulage

Art. 25 *Aufgabenzulage*
Art. 5 BV 21.12.2011 – Absatz 1, 5bis, 5ter

Art. 26 *Koordinierungszulage*
Art. 6 BV 21.12.2011

* *Koordinierung der Gesundheitsberufe*
Art. 13 BV 21.12.2011

Art. 27 Zulage für das der Landesfachhochschule
für Gesundheitsberufe "Claudiana"
zugewiesene Personal

Art. 28 *Zulage für Strahlenexposition*
Art. 7 BV 21.12.2011

Art. 29 Zulage für Mykologen

Art. 30 Bereitschaftsdienst

Art. 31 *Überstundenentlohnung*
Art. 8 BV 21.12.2011 – Absatz 5

Art. 32 Zulagen für besondere Arbeitsbedingungen

Art. 33	<i>Indennità per servizio festivo</i> Art. 9 CC 21.12.2011 – comma 2 e 4
Art. 34	<i>Indennità per il servizio notturno</i> Art. 10 CC 21.12.2011 – comma 2 e 4
Art. 35	Indennità per lavoro logorante
Art. 36	Indennità per turni logoranti
Art. 37	Indennità per i dirigenti sostituiti
Art. 38	Cumulo di premi ed indennità
Art. 39	Corresponsione indennità nei casi di assenza

TITOLO V DISPOSIZIONI VARIE

Art. 40	<i>Banca ore (abrogato)</i> Art. 11 CC 21.12.2011
Art. 41	Formazione continua del personale
Art. 42	Servizio mensa
Art. 43	Rimborso spese per visite mediche
Art. 44	Abbigliamento di servizio
Art. 45	Copertura assicurativa
Art. 46	Prestazioni di consulenza
Art. 47	Rappresentante per la sicurezza

TITOLO VI NORME TRANSITORIE ED ABROGAZIONE DI NORME

Art. 48	Riammissione in servizio - inquadramento economico)
Art. 49	Abrogazione di norme
Art. 50	Assegno una tantum
*	<i>Prestazioni professionali rese al di fuori del normale orario di lavoro</i> Art. 16 CC 21.12.2011
*	<i>Norma generale</i> Art. 19 CC 21.12.2011
*	<i>Norma finale</i> Art. 20 CC 21.12.2011

44	Art. 33 <i>Zulage für den Feiertagsdienst</i> Art. 9 BV 21.12.2011 – Absatz 2 und 4
45	Art. 34 <i>Nachtdienstzulage</i> Art. 10 BV 21.12.2011 Absatz 2 und 4
45	Art. 35 Zulage für aufreibende Arbeit
46	Art. 36 Zulage für beschwerliche Arbeitsturnusse
46	Art. 37 Zulage für stellvertretende Führungskräfte
47	Art. 38 Häufung von Prämien und Zulagen
48	Art. 39 Vergütung der Zulagen im Falle von Abwesenheiten

48 TITEL V VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

48	Art. 40 <i>Arbeitszeitkonto (abgeschafft)</i> Art. 11 BV 21.12.2011
48	Art. 41 Ständige Weiterbildung des Personals
55	Art. 42 Mensadienst
56	Art. 43 Vergütung der Kosten für Arztvisiten
56	Art. 44 Dienstkleidung
56	Art. 45 Versicherungsschutz
57	Art. 46 Beratungsleistungen
58	Art. 47 Sicherheitssprecher

59 TITEL VI ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN UND AUFHEBUNG VON BESTIMMUNGEN

59	Art. 48 Wiederaufnahme in den Dienst - wirtschaftliche Einstufung
59	Art. 49 Aufhebung von Bestimmungen
60	Art. 50 Una tantum Zulage
60	* <i>Berufliche Leistungen außerhalb der normalen Arbeitszeit</i> Art. 16 BV 21.12.2011
61	* <i>Allgemeine Bestimmung</i> Art. 19 BV 21.12.2011
61	* <i>Schlussbestimmung</i> Art. 20 BV 21.12.2011

ALLEGATO 1

DISCIPLINA DEI SERVIZI ESSENZIALI DA GARANTIRE IN CASO DI SCIOPERO

Art. 1	Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali	62
Art. 2	Quantificazione dei contingenti	66
Art. 3	Istituzione di un comitato per la risoluzione dei problemi contingenti	67
Art. 4	Indizione di sciopero	67

ALLEGATO 2

TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO DEL PERSONALE APPARTENENTE AI PROFILI PROFESSIONALI DEL SERVIZIO SANITARIO PROVINCIALE

Capo I

Art. 1	Ascrizione dei profili professionali alle qualifiche funzionali	68
*	<i>Ascrizione dei profili professionali alle qualifiche funzionali Art. 17 CC 21.12.2011</i>	68
Art. 2	<i>Norma transitoria per l'inquadramento del personale amministrativo della IV qualifica funzionale Art. 15 BV 21.12.2011</i>	69
Art. 3	Norma transitoria per il profilo operatore della centrale di emergenza sanitaria 118	70
Art. 4	Norma transitoria in caso di assunzione per incarico a tempo determinato	70
Art. 5	Norma transitoria per i profili di assistente tecnico	71
Art. 6	Norma transitoria per il profilo di operatore/rice EDP	71

ANLAGE 1

REGELUNG DER GEWÄHRLEISTUNG DER UNERLÄSSLICHEN DIENSTE IM STREIKFALLE

Art. 1	Unbedingt notwendige Leistungen und der Personalbestand für das Funktionieren der öffentlichen Notdienste	62
Art. 2	Quantifizierung des Personalbestandes	66
Art. 3	Einsetzung eines Komitees für die Lösung der anfallenden Probleme	67
Art. 4	Streikaufruf	67

ANLAGE 2

RECHTLICHE UND WIRTSCHAFTLICHE BEHANDLUNG DES PERSONALS DER BERUFSBILDER DIE DEM LANDES-GESUNDHEITSDIENST ANGEHÖREN

Abschnitt

Art. 1	Zuschreibung der Berufsbilder an die Funktionsebenen	68
*	<i>Zuschreibung der Berufsbilder an die Funktionsebenen Art. 17 BV 21.12.2011</i>	68
Art. 2	<i>Übergangsbestimmung für die Eingliederung des Verwaltungspersonals der 4. Funktionsebene Art. 15 BV 21.12.2011</i>	69
Art. 3	Übergangsbestimmungen für das Berufsbild Disponent der Einsatzleitzentrale Notfalldienst 118	70
Art. 4	Übergangsbestimmung für die Aufnahme in den Dienst auf befristete Zeit	70
Art. 5	Übergangsbestimmung für die Berufsbilder Fachassistenten	71
Art. 6	Übergangsbestimmung für das Berufsbild DV-Operator/in	71

ALLEGATO 3

RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

72

ANLAGE 3

SICHERHEITSPRECHER

ALLEGATO 4

TITOLO I TEMPO PARZIALE

Art. 1	Definizione	77
Art. 2	Forme di accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale	77
Art. 3	Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in un rapporto a tempo pieno	80
Art. 4	Recesso dal rapporto di lavoro a tempo parziale e rientro al rapporto di lavoro a tempo pieno	81
Art. 5	Trasformazione del rapporto di lavoro	81
Art. 6	Articolazione dell'orario di lavoro	82
Art. 7	Indennità per la prestazione di tempo parziale con clausola elastica	83
Art. 8	<i>Tempo parziale – Lavoro supplementare Art. 18 CC 21.12.2011</i>	84
Art. 9	Prestazione del plus orario nell'ambito dell'istituto della produttività	84
Art. 10	Vari effetti economici e giuridici del rapporto di lavoro a tempo parziale	85
Art. 11	Criteri per la formazione di graduatorie	85
Art. 12	Incompatibilità	86
Art. 13	Norme finali e transitorie - opzione	86
Art. 14	Applicazione	87

TITOLO II DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 15	Cumulo dei permessi sindacali retribuiti a livello provinciale	87
Art. 16	Attività sociali, culturali, ricreative	88

TABELLE STIPENDI MENSILI

89

ANLAGE 4

I. TITEL TEILZEIT

Art. 1	Definition
Art. 2	Formen des Zugangs zur Teilzeit
Art. 3	Umwandlung des Teilzeit- in ein Vollzeit- arbeitsverhältnis
Art. 4	Rücktritt vom Teilzeitarbeitsverhältnis und Rückkehr zum Vollzeitarbeitsverhältnis
Art. 5	Umwandlung des Arbeitsverhältnisses
Art. 6	Gliederung der Arbeitszeit
Art. 7	Zulage für die Leistung der Teilzeit mit elastischer Klausel
Art. 8	<i>Teilzeit - Zusatzarbeit Art. 18 BV 21.12.2011</i>
Art. 9	Mehrstundenleistung im Rahmen des Institutes der Produktivitätssteigerung
Art. 10	Verschiedene rechtliche und wirtschaftliche Auswirkungen der Teilzeit
Art. 11	Kriterien für die Erstellung von Rangordnungen
Art. 12	Unvereinbarkeiten
Art. 13	Schluss- und Übergangsbestimmungen - Option
Art. 14	Anwendung

II. TITEL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 15	Häufung der bezahlten Gewerkschaftsfreistellungen auf Landesebene
Art. 16	Soziale, kulturelle und Freizeitaktivitäten

MONATLICHE GEHALTSTABELLEN

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione

Art. 1 CC 21.12.2011

- 1. Il presente contratto collettivo di comparto si applica al personale del Servizio Sanitario Provinciale escluso il personale dell'area medica e medico veterinaria e della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale, nonché al personale sanitario svolgente funzioni di coordinamento e tutoraggio assegnato alla Scuola Superiore di Sanità "Claudiana".*
- 2. Per il personale sanitario che è parzialmente impiegato presso i comprensori sanitari e parzialmente assegnato alla Scuola superiore di Sanità "Claudiana" trova applicazione il presente contratto, previa informazione reciproca fra i rispettivi enti.*

Art. 2

Durata e decorrenza

Art. 2 CC 21.12.2011

- 1. Il presente contratto collettivo di comparto riguarda il periodo dal 1° gennaio 2005 al 31 dicembre 2008. Esso rimane comunque in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo contratto collettivo.*
- 2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalle date indicate nelle singole disposizioni contrattuali o, in mancanza di queste, dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto.*

Art. 3

SERVIZI essenziali da garantire in caso di sciopero

- 1. La disciplina sui servizi essenziali da garantire in caso di sciopero da parte del personale è contenuta nell'allegato 1.*

I. TITEL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1

Anwendungsbereich

Art. 1 BV 21.12.2011

- 1. Dieser Bereichskollektivvertrag gilt für das Personal des Landesgesundheitsdienstes, mit Ausnahme des Personals des ärztlichen und tierärztlichen Bereichs sowie des leitenden sanitären-, Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereichs. Er gilt außerdem für das Gesundheitspersonal, das Koordinierungs- und Tutortätigkeiten ausübt und der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe "Claudiana" zugewiesen ist.*
- 2. Für das Gesundheitspersonal, das teils bei den Gesundheitsbezirken angestellt und teils der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe "Claudiana" zugewiesen ist, gilt dieser Kollektivvertrag, vorbehaltlich gegenseitiger Benachrichtigung der betreffenden Körperschaften.*

Art. 2

Dauer und Laufzeit

Art. 2 BV 21.12.2011

- 1. Dieser Bereichskollektivvertrag betrifft den Zeitraum vom 1. Jänner 2005 bis 31. Dezember 2008. Er bleibt auf jeden Fall so lange in Kraft, bis er durch den nächsten Bereichsvertrag ersetzt wird.*
- 2. Die rechtlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen sind ab dem in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegebenen Datum und, in Ermangelung eines solchen, ab dem ersten Tag des Monats nach Inkrafttreten dieses Vertrages wirksam.*

Art. 3

Gewährleistung von unerlässlichen Diensten im Streikfall

- 1. Die Regelung über die unerlässlichen Dienste, die im Streikfall vom Personal zu gewährleisten sind, ist in Anlage 1 enthalten.*

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Omogeneizzazione tra le aree

1. Al fine di garantire l'omogeneità tra le aree del Servizio Sanitario Provinciale per tutto il personale interessato, la parte pubblica provvede alla sottoscrizione dello stesso nonché degli altri contratti delle singole aree dopo aver sentito le rispettive delegazioni sindacali rappresentative sull'ipotesi di intesa intervenuta nell'ambito della contrattazione con l'altra delegazione sindacale. In caso di una disciplina differenziata per gli istituti contrattuali comuni, viene riaperta la contrattazione compartimentale sui punti controversi del contratto già stipulato sull'altro tavolo di contrattazione.

Art. 5 Contrattazione decentrata

1. La contrattazione decentrata si svolge sulle seguenti materie:
 - a) mobilità all'interno dell'azienda;
 - b) modalità di recupero del periodo di assenza per permessi brevi per esigenze personali
 - c) modalità di fruizione della pausa di lavoro (pausa caffè)
 - d) emissione, in caso di malattia, del certificato medico a partire dal 1° giorno lavorativo
 - e) individuazione di altre unità organizzative e profili professionali ai quali concedere i giorni di congedo ordinario aggiuntivo per il recupero psicofisico
 - f) individuazione di eventuali ulteriori servizi per il riconoscimento dell'indennità per l'uso della lingua ladina

II. TITEL GEWERKSCHAFTS- BEZIEHUNGEN

Art. 4 Harmonisierung der Verhandlungsbereiche

1. Um die Homogenisierung zwischen den Verhandlungstischen des Landesgesundheitsdienstes für das gesamte betroffene Personal zu gewährleisten, unterzeichnet die öffentliche Delegation diesen, sowie den Vertrag der anderen Verhandlungstische, erst nachdem die jeweiligen Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch über den mit der anderen Gewerkschaftsdelegation ausgehandelten Vertrag angehört wurden. Falls eine unterschiedliche Regelung für gemeinsame Vertragsinstitute vorgesehen ist, werden die Bereichsverhandlungen über die strittigen Punkte des bereits vereinbarten Vertrages des anderen Verhandlungstisches wieder aufgenommen.

Art. 5 Dezentrale Vertragsverhandlungen

1. Die dezentralen Vertragsverhandlungen betreffen folgende Sachverhalte:
 - a) Mobilität im Betrieb,
 - b) Modalitäten der Einbringung von Abwesenheitszeiten für kurze Freistellungen aus persönlichen Gründen
 - c) Modalitäten zur Inanspruchnahme der Arbeitspause (Kaffeepause)
 - d) bei Krankheit – Ausstellung des ärztlichen Zeugnisses ab dem 1. Arbeitstag
 - e) Ermittlung weiterer Organisationseinheiten und Berufsbilder, denen die zusätzlichen Tage ordentlichen Urlaubs zur psycho-physischen Erholung gewährt werden sollen
 - f) Ermittlung eventueller zusätzlicher Dienste für die Zuerkennung der Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache

- g) modalità e criteri per l'aumento individuale dello stipendio di cui all'articolo 20, comma 4, del presente contratto
 - h) modalità di controllo dell'osservanza dell'orario di lavoro
 - i) tutte le altre materie espressamente riservate alla contrattazione decentrata ai sensi del presente accordo.
2. Per la contrattazione decentrata sono considerate rappresentative le organizzazioni sindacali che sono firmatarie di questo contratto oppure le organizzazioni sindacali che abbiano un numero di iscritti tra il personale dell'azienda sanitaria non inferiore al 15%.
 3. Nei contratti collettivi decentrati devono essere inserite, ai sensi della disciplina del contratto collettivo intercompartimentale in vigore, apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Copia dei suddetti contratti va inviata per conoscenza all'Assessore alla Sanità con relativa relazione sui costi e sull'economicità degli stessi.
- g) Modalitäten und Kriterien für die individuelle Gehaltserhöhung laut Artikel 20 Absatz 4 dieses Vertrags
 - h) Modalitäten zur Überwachung der Einhaltung der Arbeitszeit
 - i) alle anderen Sachverhalte, die ausdrücklich den dezentralen Vertragsverhandlungen im Sinne dieses Vertrages vorbehalten sind
2. Zum Zwecke der Teilnahme an den Verhandlungen auf Betriebsebene gelten jene Gewerkschaftsorganisationen als repräsentativ, die diesen Vertrag unterschrieben haben bzw. jene, bei denen mindestens 15% des Personals des Sanitätsbetriebes als Mitglieder eingeschrieben sind.
 3. In den Kollektivverträgen auf Betriebs-ebene müssen im Sinne der geltenden Regelung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages eigene Klauseln eingefügt werden, die die Fristen, Modalitäten und Verfahren zur Prüfung ihrer Umsetzung vorsehen. Eine Kopie der genannten Verträge ist zusammen mit einem entsprechenden Bericht über die Kosten und Wirtschaftlichkeit derselben zur Kenntnis dem Landesrat für Gesundheitswesen zu übermitteln.

Art. 6

Diritto sindacale all'informazione

1. Il diritto all'informazione riguarda tutti i provvedimenti di natura generale aventi riflessi sui rapporti di lavoro. A tale fine le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di comparto, le Aziende sanitarie interessate e l'Assessorato alla Sanità s'incontrano mensilmente. L'ordine del giorno delle rispettive sedute è definito almeno 5 giorni prima della riunione.
2. Nel contratto collettivo aziendale possono essere previste particolari forme di partecipazione anche con la costituzione di commissioni bilaterali o osservatori per tutti gli aspetti interessanti la gestione dei rapporti di lavoro.

Art. 6

Recht der Gewerkschaften auf Information

1. Das Recht auf Information bezieht sich auf alle allgemeinen Maßnahmen, die sich auf die Arbeitsverhältnisse auswirken. Zu diesem Zweck treffen sich die auf Betriebsebene repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen, die betroffenen Sanitätsbetriebe und das Assessorat für Gesundheitswesen monatlich. Die Tagesordnung ist mindestens 5 Tage vor der jeweiligen Sitzung festzulegen.
2. Im Kollektivvertrag auf Betriebsebene können besondere Formen der Mitsprache, auch durch Einsetzung von bilateralen Kommissionen oder Beobachtungsstellen, vorgesehen werden, und zwar für alle Aspekte, die die Verwaltung der Arbeitsverhältnisse betreffen.

Art. 7
Patronato sindacale

1. Il personale in attività o in quiescenza può farsi rappresentare dal sindacato o dall'istituto di patronato sindacale per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali davanti ai competenti organi dell'amministrazione.
2. Gli istituti di patronato sindacale hanno il diritto di svolgere la loro attività nei luoghi di lavoro.

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
Costituzione e risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 8
Periodo di prova

1. Si applica la disciplina del contratto collettivo intercompartimentale in vigore.
2. Il personale riassunto o riammesso decorsi tre anni dalla cessazione dal servizio è soggetto ad un periodo di prova pari alla metà di quello previsto per l'assunzione in servizio nelle aziende sanitarie.
3. In caso di preventiva sottoscrizione del contratto di lavoro, il personale di cui al comma 2 può partecipare ad iniziative di aggiornamento e formazione offerte dalle aziende anche prima dell'effettivo inizio del servizio. Tale partecipazione di seguito non dà comunque diritto a retribuzione.
4. In caso di mobilità verticale nell'ambito dell'azienda d'appartenenza al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato viene conservato il posto di provenienza fino al superamento del periodo di prova.

Art. 7
Gewerkschaftspatronat

1. Das sich im Dienst befindende Personal sowie jenes in Ruhestand kann sich für die Abwicklung der Verfahren betreffend Fürsorge- und betreuungsmäßigen Leistungen von der Gewerkschaft oder vom Gewerkschaftspatronat gegenüber den zuständigen Organen der Verwaltung vertreten lassen.
2. Die Gewerkschaftspatronatsinstitute haben das Recht, ihre Tätigkeit an den Arbeitsplätzen abzuwickeln.

III. TITEL
ARBEITSVERHÄLTNIS

I. Abschnitt
Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Art. 8
Probezeit

1. Es gilt die Regelung des geltenden bereichsübergreifenden Kollektivvertrages.
2. Das wieder eingestellte oder wieder aufgenommene Personal muss die Hälfte der bei Anstellung in den Sanitätsbetrieben vorgesehenen Probezeit ableisten, wenn zwischen dem Datum des Dienstaustrittes und jenem der Wiedereinstellung drei Jahre vergangen sind.
3. Wird der Arbeitsvertrag im Voraus unterzeichnet, kann das Personal laut Absatz 2 auch vor der effektiven Wiederaufnahme des Dienstes an Weiter- und Ausbildungsveranstaltungen teilnehmen, die von den Betrieben angeboten werden. Die Teilnahme gibt jedoch in der Folge kein Recht auf eine Vergütung.
4. Bei vertikaler Mobilität im Rahmen des Zugehörigkeitsbetriebs bleibt dem Personal mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis der ursprüngliche Arbeitsplatz bis zum Bestehen der Probezeit erhalten.

Art. 9**Mobilità interregionale tra gli enti**

1. In caso di mancata copertura di posti banditi secondo le modalità stabilite dall'articolo 17, comma 4 del contratto collettivo inter-compartimentale del 1.8.2002, i relativi posti possono essere coperti con personale proveniente da aziende sanitarie extraprovinciali su domanda del singolo interessato.

Art. 10**Orario di lavoro****Art. 3 CC 21.12.2011**

1. *L'orario di lavoro a tempo pieno è di 38 ore settimanali. Esso è, di norma, articolato su cinque o sei giornate settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.*
2. *Nel rispetto delle disposizioni sull'orario di servizio e sull'orario di apertura al pubblico, l'articolazione dell'orario di lavoro del personale è definita dall'Azienda Sanitaria, previo accordo con le organizzazioni sindacali.*
3. *La durata media dell'orario di lavoro del personale non può superare le 48 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario e le ore di plusorario. In considerazione della necessità di programmare l'attività del personale su periodi ampi e in maniera tale da garantire continuità ai servizi, il periodo di riferimento è di 12 mesi. Le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative hanno diritto di ricevere, semestralmente e previa richiesta, le informazioni relative all'applicazione del presente comma.*
4. *Nell'ambito della programmazione degli orari di lavoro, si dovrà tener conto che il lavoratore ha diritto ad un periodo minimo di 11 ore di riposo consecutivo per ogni periodo di ventiquattro ore. La contrattazione decentrata stabilisce i casi in cui può essere eccezionalmente derogato il periodo minimo di riposo di 11 ore.*

Art. 9**Interregionale Mobilität zwischen den Körperschaften**

1. Falls die gemäß den Bestimmungen von Artikel 17 Absatz 4 des bereichsübergreifenden Kollektiv-vertrages vom 1.8.2002 ausgeschriebenen Stellen nicht besetzt werden, können diese Stellen auf Antrag der interessierten Person mit Personal von Sanitätsbetrieben außerhalb der Provinz besetzt werden

Art. 10**Arbeitszeit****Art. 3 BV 21.12.2011**

1. *Die Arbeitszeit des Personals mit Vollzeit-arbeitsverhältnis beträgt 38 Wochenstunden. Sie ist in der Regel auf fünf oder sechs Wochentage aufgeteilt sowie funktional zum Dienststundenplan und den Öffnungszeiten.*
2. *Im Einklang mit den Bestimmungen über den Dienststundenplan und über die Öffnungszeiten wird die Gliederung der Arbeitszeit, nach Vereinbarung mit den Gewerkschaftsorganisationen, vom Sanitätsbetrieb festgelegt.*
3. *Die durchschnittliche Arbeitszeit des Personals darf 48 Stunden einschließlich Überstunden und Mehrstunden nicht überschreiten. Bezugszeitraum sind 12 Monate, weil die Tätigkeit des Personals langfristig und im Hinblick darauf geplant werden muss, dass die Kontinuität der Dienste gewährleistet ist. Die repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen sind berechtigt, halbjährlich und nach Anforderung Auskunft im Hinblick auf die Anwendung dieses Absatzes zu erhalten.*
4. *Im Rahmen der Programmierung der Arbeitszeiten ist zu berücksichtigen, dass der Bedienstete alle 24 Stunden Anrecht auf die Mindestruhepause von 11 Stunden hat. Mit Verhandlung auf dezentraler Ebene werden die Fälle festgelegt, in welchen ausnahmsweise von der Mindestruhezeit von 11 Stunden abgewichen werden kann.*

5. *Il dipendente ha diritto, per ogni periodo di sette giorni, ad un riposo di ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, e che di regola deve essere cumulato con le ore di riposo giornaliero. Il suddetto periodo di riposo settimanale è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni.*
6. *Ai fini del recupero delle energie psicofisiche e per l'eventuale consumazione del pasto, a livello aziendale, in accordo con le Organizzazioni sindacali, vengono definite le modalità e la durata delle pause di lavoro.*
7. *L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del personale è accertata con controlli di tipo automatico. In casi particolari l'Azienda Sanitaria definisce modalità sostitutive e controlli ulteriori in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate.*
5. *Alle sieben Tage, in der Regel am Sonntag, hat der Bedienstete Anrecht auf eine Ruhepause von vierundzwanzig aufeinander folgenden Stunden, die in der Regel mit den täglichen Ruhestunden kumuliert werden muss. Die genannte Wochenruhepause wird im Durchschnitt auf einen Zeitraum von maximal vierzehn Tagen berechnet.*
6. *Zwecks der körperlichen und psychischen Erholung und zur allfälligen Mahlzeiteinnahme, werden auf Betriebsebene und im Einvernehmen mit den Gewerkschaftsorganisationen, die Art und Weise und die Dauer der Arbeitspausen festgelegt.*
7. *Die Einhaltung des Arbeitsstundenplans durch das Personal wird mit automatisierten Kontrollmitteln überwacht. In besonderen Fällen werden vom Sanitätsbetrieb Ersatzmodalitäten und Zusatzkontrollen festgelegt, die den objektiven Diensterfordernissen der jeweiligen Struktur angepasst sind.*

Sperimentazione del telelavoro
Art. 14 CC 21.12.2011

1. *Con provvedimento del Direttore generale dell'Azienda Sanitaria sarà attuata la sperimentazione del telelavoro per singole categorie di personale o per determinati servizi, determinandone i tempi di sperimentazione e le modalità relative, d'intesa con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.*

Capo II
Interruzioni e sospensione
della prestazione

Art. 11
Congedo ordinario

1. *Il personale con orario di servizio settimanale su cinque giorni ha diritto per ogni anno di effettivo servizio a 30 giornate lavorative di congedo ordinario.*

Erprobung der Telearbeit
Art. 14 BV 21.12.2011

1. *Mit Verfügung des Generaldirektors des Sanitätsbetriebs wird die Erprobung der Telearbeit für einzelne Kategorien des Personals oder für bestimmte Dienste eingeführt. Der zeitliche Ablauf der Erprobung und die entsprechenden Modalitäten werden im Einvernehmen mit den repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen festgelegt.*

II. Abschnitt
Unterbrechung und Aussetzung
der Arbeitsleistung

Art. 11
Ordentlicher Urlaub

1. *Das Personal mit Fünftagewoche hat pro Jahr effektiven Dienstes Anrecht auf einen ordentlichen Urlaub im Ausmaß von 30 Arbeitstagen.*

2. Il personale con orario di servizio settimanale su sei giorni ha diritto per ogni anno di effettivo servizio a 36 giornate lavorative di congedo ordinario.
 3. Il congedo ordinario previsto dal presente articolo è comprensivo e sostitutivo delle sei giornate di riposo di cui alla legge n. 937 del 23 dicembre 1997.
 4. Ai sensi dell'articolo 18, comma 11, del C.C.I. del 1° agosto 2002, al personale già in servizio all'entrata in vigore del contratto collettivo del 28 agosto 2001 ha diritto, qualora il proprio orario di lavoro sia articolato su 5 giorni, ad un congedo ordinario retribuito annuo complessivo di 32 giorni.
 5. Al personale sottoposto al rischio di radiazioni ionizzanti di cui all'articolo 1, comma 2 della legge 27 ottobre 1988, n. 460, viene concesso un congedo ordinario aggiuntivo di 15 giorni all'anno, da usufruirsi in un'unica soluzione.
 6. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite su richiesta del dipendente nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio.
 7. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio il personale può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, garantendo la fruizione di un periodo di congedo comunque non inferiore a 15 giorni di lavoro consecutivi annui nel periodo estivo, comprensivo da maggio a settembre.
 8. In caso d'indifferibili esigenze di servizio o per particolari ragioni personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.
2. Das Personal mit Sechstageswoche hat pro Jahr effektiven Dienstes Anrecht auf einen ordentlichen Urlaub im Ausmaß von 36 Arbeitstagen.
 3. Der ordentliche Urlaub laut diesem Artikel umfasst und ersetzt die sechs Ruhetage laut Gesetz vom 23. Dezember 1997, Nr. 937.
 4. Im Sinne von Artikel 18 Absatz 11 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1. August 2002 hat das Personal, das bei In-Kraft-Treten des Kollektivvertrags vom 28. August 2001 bereits im Dienst war, Anrecht auf einen ordentlichen Urlaub im Ausmaß von insgesamt 32 Arbeitstagen, sofern es eine Fünftageswoche hat.
 5. Dem Personal, das einem Röntgenstrahlenrisiko laut Artikel 1 Absatz 2 des Gesetzes vom 27. Oktober 1988, Nr. 460, ausgesetzt ist, wird ein zusätzlicher ordentlicher Urlaub im Ausmaß von 15 Tagen pro Jahr zuerkannt. Dieser Urlaub ist in einem einzigen Zeitabschnitt in Anspruch zu nehmen.
 6. Der Urlaub ist ein unverzichtbares Recht und darf nicht in Geld abgegolten werden. Er wird auf Antrag des Bediensteten im Laufe eines jeden Kalenderjahres in den Zeiträumen in Anspruch genommen, in denen es die Diensterfordernisse zulassen.
 7. Das Personal kann den Urlaub auf mehrere Zeitabschnitte aufteilen, soweit dies mit den Diensterfordernissen vereinbar ist. Der Urlaub muss unter Berücksichtigung der vordefinierten Ferienturnusse in Anspruch genommen werden. Dabei ist die Inanspruchnahme eines ordentlichen Urlaubs von nicht weniger als 15 aufeinander folgenden Arbeitstagen in der Sommerzeit (von Mai bis September) zu gewährleisten.
 8. Wenn unaufschiebbare Diensterfordernisse oder besondere persönliche Gründe es nicht ermöglicht haben, den Urlaub im Laufe des Jahres in Anspruch zu nehmen, muss dieser innerhalb des ersten darauf folgenden Halbjahres in Anspruch genommen werden.

9. La fruizione delle ferie può essere rinviata anche al secondo semestre dell'anno successivo, qualora sussistano motivi non imputabili alla volontà del dipendente, ma a cause di forza maggiore che non abbiano consentito il godimento delle ferie entro i termini indicati nei commi 4 e 5.
 10. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o, se già autorizzate, sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata dei medesimi viaggi. In questo caso il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.
 11. Le ferie sono sospese nei casi di malattia adeguatamente e debitamente documentati non inferiori a 3 giorni o che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero, purché il lavoratore abbia dato all'Azienda immediata e tempestiva informazione.
 12. Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere preventivamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 6 e 8.
9. Der Urlaub kann auch in der zweiten Jahreshälfte des folgenden Jahres in Anspruch genommen werden, sofern die Gründe hierfür den Bediensteten nicht anlastbar sind, sondern auf höhere Gewalt zurückzuführen sind, aufgrund welcher der Urlaub nicht innerhalb der in den Absätzen 4 und 5 genannten Zeiträume in Anspruch genommen werden konnte.
 10. Wird der bereits begonnene Urlaub aus Dienstgründen unterbrochen oder der bereits genehmigte Urlaub aus denselben Gründen aufgeschoben, hat der Bedienstete Anrecht auf die Rückvergütung der belegten Spesen für die Rückreise an den Dienstsitz und die etwaige Rückreise an den Ferienort sowie auf die Außendienstzulage für die Dauer der entsprechenden Fahrten. Zudem hat der Bedienstete Anrecht auf Rückerstattung der vorgestreckten und belegten Spesen für den Zeitraum des nicht in Anspruch genommenen Urlaubs.
 11. Der Urlaub wird in Krankheitsfällen, die ausreichend und gebührend belegt sind und nicht weniger als drei Tage betragen, oder einen Krankenhausaufenthalt erforderlich gemacht haben, ausgesetzt, sofern der Bedienstete den Betrieb unverzüglich und rechtzeitig davon in Kenntnis gesetzt hat.
 12. Die Abwesenheiten wegen Krankheit verkürzen nicht das Ausmaß des zustehenden Urlaubs, auch wenn sie sich über das ganze Kalenderjahr erstreckt haben. In diesem Fall muss der Urlaub im Voraus vom Vorgesetzten unter Berücksichtigung der Diensterfordernisse genehmigt werden, und zwar auch außerhalb der Zeiträume laut den Absätzen 6 und 8.

Art. 12

Permessi per motivi di studio

1. Al fine di garantire il diritto allo studio al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, con un rapporto di servizio di durata non inferiore a 12 mesi, sono concessi dei permessi retribuiti di studio. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale inferiore al 75% è escluso dalla concessione dei permessi.

Art. 12

Bildungsurlaub

1. Um das Recht auf Bildung zu gewährleisten, wird dem Personal mit unbefristetem sowie mit befristetem Arbeitsverhältnis mit einer Laufzeit von nicht weniger als zwölf Monaten ein bezahlter Bildungsurlaub gewährt. Dem Personal mit Teilzeitarbeitsverhältnis unter 75% steht dieser Urlaub nicht zu.

2. Il permesso retribuito per motivi di studio per ogni anno scolastico rispettivamente accademico non può superare i seguenti limiti:
 - a) limite aziendale:
 Nell'arco dell'anno solare può fruire dei permessi di cui al comma 1 fino al 3% del personale a tempo indeterminato e determinato in servizio all'inizio dell'anno, con eventuale arrotondamento all'unità superiore.
 Per la Scuola superiore di sanità "Claudiana" possono usufruire nell'arco dell'anno dei permessi di cui al comma 1 contemporaneamente due dipendenti al massimo.
 - b) limite individuale:
 150 ore d'effettiva assenza dal servizio per il personale a tempo pieno ed un numero d'ore in rapporto all'orario settimanale per il personale a tempo parziale.
 3. Nella concessione dei permessi retribuiti per un massimo di 5 anni è data la precedenza al personale di ruolo per la frequenza dei corsi nel rispetto del seguente ordine:
 - a) corsi di studio della scuola media inferiore o superiore;
 - b) corsi di formazione, organizzati dalla provincia o per delega da istituti o aziende, al termine dei quali viene rilasciato un diploma di qualificazione professionale richiesto per l'accesso all'impiego nelle aziende sanitarie;
 - c) corsi di specializzazione nello specifico settore professionale;
 - d) corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari;
 - e) per la predisposizione della tesi di laurea non è concesso più di un anno accademico
 - f) corsi di formazione post-universitaria.
2. Der bezahlte Bildungsurlaub darf pro Schuljahr bzw. akademisches Jahr die folgenden Höchstgrenzen nicht überschreiten:
 - a) betriebliche Höchstgrenze:
 Im Laufe des Kalenderjahres können höchstens 3% des zu Jahresbeginn im Dienst befindlichen Personals mit unbefristetem und befristetem Arbeitsverhältnis den Urlaub laut Absatz 1 beanspruchen, wobei gegebenenfalls auf die nächst höhere Zahl aufgerundet wird.
 Für die Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe "Claudiana" dürfen im Laufe des Kalenderjahres höchstens zwei Bedienstete gleichzeitig den Urlaub laut Absatz 1 in Anspruch nehmen.
 - b) individuelle Höchstgrenze:
 150 Stunden effektiver Dienstabwesenheit für das Vollzeitpersonal und eine Stundenzahl im Verhältnis zur Wochenarbeitszeit für das Teilzeitpersonal.
 3. Der bezahlte Bildungsurlaub für höchstens 5 Jahre wird vorrangig dem Stammrollenpersonal für den Besuch von Kursen, unter Berücksichtigung der nachstehenden Reihenfolge gewährt:
 - a) Besuch von Mittel- oder Oberschulen;
 - b) Besuch von Ausbildungslehrgängen, die von der Landesverwaltung selbst oder in deren Auftrag von anderen Institutionen oder Betrieben organisiert werden, und bei deren Abschluss ein Befähigungsdiplom ausgestellt wird, das für den Zugang zu den Stellen der Sanitätsbetriebe erforderlich ist;
 - c) Spezialisierungskurse im spezifischen Arbeitsbereich;
 - d) Besuch von Lehrgängen zur Erlangung von universitären Studientiteln;
 - e) für das Schreiben einer Doktorarbeit wird höchstens ein akademisches Jahr gewährt;
 - f) postuniversitäre Ausbildungskurse.

4. Al personale laureato rispettivamente diplomato non viene concesso il permesso per il conseguimento di altra laurea rispettivamente altro diploma di maturità.
 5. A livello aziendale, su proposta del comitato per l'aggiornamento professionale, previo confronto con le OO.SS. maggiormente rappresentative, vengono predisposti criteri di distribuzione dei permessi retribuiti per motivi di studio, garantendo un'equa distribuzione fra le varie figure professionali e permettendo anche la determinazione di priorità per motivi oggettivi e per un periodo di tempo limitato.
 6. La concessione dei permessi retribuiti per motivi di studio è subordinata alle esigenze di servizio. Il dipendente è obbligato a concordare il piano di utilizzazione dei permessi retribuiti con il diretto superiore.
 7. Il dipendente è tenuto a presentare idonea certificazione in ordine all'iscrizione ed alla frequenza dell'università, delle scuole, dei corsi e degli esami sostenuti nonché in ordine alla presentazione della tesi di laurea. Il certificato d'iscrizione deve essere presentato comunque alla fruizione del primo permesso retribuito. In caso di mancata presentazione dell'ulteriore certificazione entro l'anno accademico risp. scolastico di riferimento e comunque entro la fine dell'anno solare, i permessi fruiti vengono considerati come aspettativa non retribuita, mentre in assenza di giustificati motivi i relativi permessi equivalgono ad un'assenza ingiustificata.
 8. Al personale, al quale viene concesso il permesso retribuito, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze, vengono concessi turni di lavoro che agevolino la frequenza dell'università, della scuola, dei corsi e la preparazione agli esami.
4. Dem Personal mit Doktorat oder mit Matura wird der Bildungsurlaub für die Erlangung eines weiteren Doktorats bzw. Maturadiploms nicht gewährt.
 5. Auf Vorschlag des Fachkomitees für die berufliche Weiterbildung und in Absprache mit den Gewerkschaftsorganisationen mit Vertretungsanspruch werden Kriterien für die Verteilung des bezahlten Bildungsurlaubs erstellt. Dabei wird eine ausgewogene Verteilung des Bildungsurlaubs auf die verschiedenen Berufsbilder gewährleistet und es wird ferner ermöglicht, aus objektiven Gründen und für einen begrenzten Zeitraum, Prioritäten zu setzen.
 6. Die Gewährung von bezahlten Bildungsurlauben muss mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbar sein. Der Bedienstete ist verpflichtet, mit dem direkten Vorgesetzten einen Plan über die Inanspruchnahme des bezahlten Bildungsurlaubs zu vereinbaren.
 7. Der Bedienstete ist verpflichtet, geeignete Bestätigungen betreffend die Einschreibung und den Besuch der Universität, der Schule oder des Lehrgangs sowie über die Ablegung der Prüfungen und die Einreichung der Doktorarbeit vorzulegen. Die Einschreibebestätigung muss auf jeden Fall bei Inanspruchnahme des ersten Bildungsurlaubs vorgelegt werden. Werden die anderen Bestätigungen nicht innerhalb des entsprechenden akademischen Jahres oder des Schuljahres bzw. spätestens innerhalb des Kalenderjahres vorgelegt, so wird der bereits beanspruchte Bildungsurlaub als unbezahlter Wartestand angesehen. Liegen keine berechtigten Gründe vor, dann gilt der Bildungsurlaub als unentschuldigte Abwesenheit.
 8. Dem Personal, dem der bezahlte Bildungsurlaub gewährt wird, werden, unbeschadet außergewöhnlicher und unaufschiebbarer Diensterfordernisse, Arbeitsturnusse gewährt, die den Besuch der Universität, der Schule oder der Kurse sowie die Vorbereitung auf die Prüfungen erleichtern.

9. Nel caso in cui non si presenti all'esame il personale deve provvedere al recupero delle ore concesse.
10. Qualora i corsi frequentati abbiano una durata inferiore all'anno scolastico, i permessi di studio possono essere concessi in proporzione.

Art. 13
Aspettativa non retribuita per motivi personali, di famiglia o di studio

1. L'aspettativa non retribuita per motivi personali, familiari e di studio prevista dal contratto collettivo intercompartimentale è concessa dal direttore generale o suo delegato su richiesta motivata e, se possibile documentata.
2. La relativa domanda è da presentare al competente ufficio della ripartizione personale e per conoscenza al diretto superiore, il quale esprime parere motivato in merito alla compatibilità dell'aspettativa richiesta con le esigenze di servizio.
3. Per particolari esigenze di servizio l'aspettativa può essere respinta in forma scritta o accolta solo in parte ovvero in accordo con il dipendente anticipata o posticipata nel tempo. Qualora il diretto superiore non sia d'accordo per motivi di servizio con l'aspettativa richiesta o con il periodo proposto, deve trasmettere tempestivamente parere in merito alla ripartizione del personale.

Art. 14
Congedo straordinario per la rigenerazione psico-fisica

1. Il personale infermieristico, operatore tecnico addetto all'assistenza, operatore tecnico addetto all'assistenza psichiatrica, operatore socio sanitario e assistente sociale, operante nei servizi sotto elencati con assistenza diretta a pazienti in gravi condizioni psicofisiche: reparto psichiatria e servizio psichiatrico dell'area territoriale,

9. Legt das Personal die Prüfung nicht ab, muss es für die Wiedereinbringung der gewährten Stunden sorgen.
10. Beträgt die Dauer der besuchten Kurse weniger als ein Schuljahr, kann der Bildungsurlaub im Verhältnis gewährt werden.

Art. 13
Unbezahlter Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen

1. Der vom bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vorgesehene unbezahlte Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen wird vom Generaldirektor oder einer von diesem ermächtigten Person auf der Grundlage eines begründeten und, wenn möglich, dokumentierten Antrags gewährt.
2. Der entsprechende Antrag ist beim zuständigen Amt der Personalabteilung und zur Kenntnis beim zuständigen Vorgesetzten einzureichen, der ein begründetes Gutachten über die Vereinbarkeit des beantragten Wartestands mit den Dienstverhältnissen abgibt.
3. Wegen besonderer Dienstverhältnisse kann der Wartestand schriftlich abgelehnt oder auch nur teilweise angenommen werden bzw. im Einvernehmen mit dem Bediensteten zeitlich vorverlegt oder verschoben werden. Ist der zuständige Vorgesetzte mit dem beantragten Wartestand oder mit dem vorgeschlagenen Zeitraum wegen dienstlicher Gründe nicht einverstanden, so muss er der Personalabteilung unverzüglich ein diesbezügliches Gutachten übermitteln.

Art. 14
Sonderurlaub für die psycho-physische Erholung

1. Anspruch auf eine graduelle Erhöhung des ordentlichen Urlaubs im Ausmaß von höchstens einem Tag pro Jahr effektiven Dienstes in den nachstehenden Strukturen, und zwar ab dem dritten Dienstjahr, haben das Krankenpflegepersonal, die Fachkraft-Pflegehilfe, die Fachkräfte des psychiatrischen Dienstes, die Fachkraft-

servizio per le dipendenze, reparto e day hospital infettivi, centro di rianimazione con posti letto, del reparto di anestesia e rianimazione compresa la terapia intensiva neonatale, ha diritto al graduale aumento del congedo ordinario per non più di un giorno per ogni anno d'effettivo servizio nelle predette strutture, a partire dal terzo.

2. Per il personale che presta servizio nelle strutture, le quali fino all'entrata in vigore del contratto collettivo in data 11.09.2001 erano state considerate a livello aziendale per la concessione del congedo straordinario per la rigenerazione psicofisica, trova applicazione la disciplina dell'aumento graduale del congedo ordinario di cui al comma 1, se le medesime strutture vengono nuovamente considerate a livello aziendale per l'aumento graduale del congedo ordinario.
 3. Vengono fatti salvi i diritti maturati ai sensi della disciplina di cui alla circolare dell'Assessore alla Sanità del 13 novembre 2003. Il personale che, ai sensi della citata circolare, all'entrata in vigore del presente contratto collettivo ha maturato più di 10 giorni di congedo ordinario aggiuntivo, prosegue con l'eventuale cumulo di 10 giorni annui. Per tale personale trova applicazione il comma 6 del presente articolo.
 4. Con contratto aziendale sono individuati altri servizi nonché il personale assegnato svolgente mansioni particolarmente logoranti.
 5. Il beneficio di cui al comma 1 è progressivamente cumulabile fino ad un massimo di 10 giorni per anno e può essere fruito nel corso del periodo di servizio o alla fine dello stesso, in unica soluzione.
- Pflegehelfer und die Sozialassistenten, die in nachstehenden Diensten bzw. Abteilungen in direktem Kontakt mit Patienten in schwerwiegender psycho-physischer Verfassung arbeiten: Psychiatrie und psychiatrischer Dienst des Territoriums, Dienst für Abhängigkeitserkrankungen, Abteilung und Day Hospital für Infektionskrankheiten, Zentrum für Wiederbelebung mit Betten, Abteilung Anästhesie und Wiederbelebung einschließlich der Intensivtherapie für Neugeborene.
2. Auf das Personal, das in den Strukturen Dienst leistet, die bis zum In-Kraft-Treten des Kollektivvertrags zum 11.9.2001 auf Betriebsebene für die Gewährung des Sonderurlaubes für die psycho-physische Erholung berücksichtigt wurden, gilt die Regelung der graduellen Erhöhung des ordentlichen Urlaubs laut Absatz 1, sofern die genannten Strukturen erneut auf Betriebsebene für die graduelle Erhöhung des ordentlichen Urlaubs berücksichtigt werden.
 3. Davon unberührt sind die im Sinne der Regelung laut Rundschreiben des Landesrates für Gesundheitswesen vom 13. November 2003 angereiften Rechte. Das Personal, das im Sinne dieses Rundschreibens bei In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrags bereits mehr als 10 Tage zusätzlichen Sonderurlaub angereift hat, setzt die graduelle Erhöhung mit 10 Tagen pro Jahr fort. Für dieses Personal gilt Absatz 6 dieses Artikels.
 4. Mit Vertrag auf Betriebsebene werden weitere Dienste sowie das zugewiesene Personal ermittelt, das besonders aufreibende Aufgaben ausübt.
 5. Die Begünstigung laut Absatz 1 ist fortlaufend häufbar, und zwar bis zu einem Maximum von 10 Tagen pro Jahr, und kann während oder am Ende der Dienstzeit in einem einzigen Zeitabschnitt in Anspruch genommen werden.

6. In caso di interruzione del rapporto di lavoro o aspettativa non retribuita per almeno un anno di cui agli articoli 24 e 28 del CCI del 1° agosto 2002 comincia a decorrere un nuovo periodo di calcolo ai fini del cumulo di cui al comma 4, senza tener conto del periodo pregresso.
Durante il periodo di assenza a qualsiasi titolo per almeno un anno, escluse quelle sopraccitate, viene interrotta la maturazione dei giorni di congedo ordinario aggiuntivo e al rientro in servizio, il calcolo del cumulo riprende con i giorni maturati prima dell'assenza.
 7. Sia in caso di mobilità interna verso una struttura nella quale non è previsto il diritto al recupero psicofisico che in caso di mobilità tra Aziende il personale deve fruire il congedo ordinario aggiuntivo maturato prima del cambiamento. In casi eccezionali, per cause non imputabili al personale, qualora non sia possibile fruire del congedo ordinario aggiuntivo prima del cambiamento, il diritto maturato viene fruito nella struttura di destinazione.
 8. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale la disciplina del presente articolo trova applicazione in proporzione all'orario di lavoro settimanale prestato.
6. Bei Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses oder unbezahltem Wartestand für mindestens ein Jahr laut den Artikeln 24 und 28 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1. August 2002 beginnt ein neuer Berechnungszeitraum für die Häufung laut Absatz 4, und zwar ohne Berücksichtigung des vorangegangenen Zeitraums.
Während der Abwesenheit aus jedem Grund von mindestens einem Jahr, mit Ausnahme der oben genannten Zeiträume, wird die Anreifung der zehn zusätzlichen ordentlichen Urlaubstage unterbrochen. Bei Wiedereintritt in den Dienst wird die Berechnung mit den vor der Abwesenheit angereiften Tagen fortgesetzt.
 7. Sowohl beim Wechsel zu einer Struktur, in der das Anrecht auf psycho-physische Erholung nicht vorgesehen ist, als auch bei Mobilität zwischen den Betrieben, hat das Personal den angereiften zusätzlichen ordentlichen Urlaub vor dem Wechsel in Anspruch zu nehmen. In außerordentlichen Fällen, und zwar aus Gründen, die dem Personal nicht anlastbar sind, hat das Personal das Recht, den angereiften zusätzlichen Urlaub am neuen Arbeitsplatz in Anspruch zu nehmen, falls die Inanspruchnahme des zusätzlichen Urlaubs vor dem Wechsel nicht möglich war.
 8. Für das Personal mit Teilzeitarbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen dieses Artikels im Verhältnis zur geleisteten Wochenarbeitszeit.

Anno sabbatico
Art. 12 CC 21.12.2011

1. *Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e non avente diritto al congedo straordinario per la rigenerazione psico-fisica ai sensi e nei termini dell'articolo 14 del contratto collettivo 7 aprile 2005, può essere concesso, nell'arco di un periodo quinquennale e per un massimo del 2 per cento degli aventi diritto, il godimento di un periodo di riposo della durata di un anno, utile a tutti gli effetti, a partire:*

Sabbatjahr
Art. 12 BV 21.12.2011

1. *Dem Personal mit unbefristetem Arbeitsverhältnis, das keinen Anspruch auf Sonderurlaub zur psycho-physischen Erholung gemäß Artikel 14 des Kollektivvertrags vom 7. April 2005 hat, kann innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren eine Erholungszeit für die Dauer eines Jahres gewährt werden. Ein solches Sabbatjahr dürfen jedoch nicht mehr als 2 Prozent der Berechtigten in Anspruch nehmen. Dies gilt:*

- a) *dal quarto anno di servizio in caso di un'anzianità di servizio di almeno 10 anni;*
- b) *dal terzo anno di servizio in caso di un'anzianità di servizio di almeno 15 anni;*
- c) *dal primo anno di servizio in caso di un'anzianità di servizio di almeno 20 anni.*
2. *I requisiti soggettivi per poter fruire del beneficio di cui al comma 1 sono stabiliti con provvedimento del Direttore generale dell'Azienda Sanitaria, previa intesa con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Esaurite le richieste del personale con rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora non si sia raggiunta la percentuale massima consentita, il beneficio può essere esteso anche al personale con rapporto di lavoro a part time. Tale personale, dalla data di richiesta, è vincolata al mantenimento del rapporto di lavoro in essere.*
3. *Il trattamento economico spettante nel periodo quinquennale di cui al comma 1 è ridotto all'80 per cento. Il godimento del periodo di riposo di un anno sabbatico antecedente al quinto anno del quinquennio è subordinato alla presentazione di un'adeguata garanzia proporzionale all'anticipazione stipendiale concessa. Il personale ha comunque diritto a rinunciare al periodo di riposo o ad una parte dello stesso. In tale caso, ha diritto al recupero della parte di stipendio maturata e non percepita. In caso di rinvio del periodo di riposo, rimane salvo il diritto allo stesso nel successivo quinquennio.*
4. *Il personale è ammesso al periodo di riposo di cui al presente articolo compatibilmente con le esigenze di servizio dell'area di appartenenza e in considerazione delle proprie necessità. I termini e le modalità per la presentazione delle rispettive domande sono stabiliti d'intesa con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.*
- a) *ab dem vierten Dienstjahr bei einem Dienstalder von wenigstens 10 Jahren,*
- b) *ab dem dritten Dienstjahr bei einem Dienstalder von wenigstens 15 Jahren,*
- c) *ab dem ersten Dienstjahr bei einem Dienstalder von wenigstens 20 Jahren.*
2. *Die subjektiven Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der im Absatz 1 angeführten Vergünstigung werden mit Maßnahme des Generaldirektors des Sanitätsbetriebes, nach vorangehendem Einvernehmen mit den repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen, festgelegt. Wenn das höchstzulässige Kontingent nach Berücksichtigung der Anträge des Personals mit Vollzeitbeschäftigung nicht erreicht wird, kann die Gewährung des Sabbatjahrs auch auf das Personal mit Teilzeitarbeitsverhältnis erstreckt werden. Ab dem Tag des Antrages ist dieses Personal an die Beibehaltung des bestehenden Arbeitsverhältnisses verhalten.*
3. *Während des Fünfjahreszeitraumes laut Absatz 1 wird das Gehalt im Ausmaß von 80 Prozent ausbezahlt. Für die Beanspruchung des Sabbatjahres vor dem fünften Dienstjahr ist eine geeignete, dem vorgestreckten Gehalt entsprechende Sicherstellung vorzulegen. Das Personal kann auf die Ruhepause oder auf einen Teil davon verzichten. In diesem Fall hat es Anspruch auf den angereiften, aber nicht bezogenen Gehaltsteil. Im Falle der Verschiebung der Ruhepause bleibt das Anrecht auf die Beanspruchung derselben innerhalb des darauf folgenden Fünfjahreszeitraumes aufrecht.*
4. *Das Personal wird im Einklang mit den Diensterfordernissen des ihm zugeordneten Dienstbereiches und unter Berücksichtigung der eigenen Bedürfnisse zur oben genannten Ruhepause zugelassen. Fristen und Modalitäten der Einreichung der entsprechenden Gesuche werden einvernehmlich mit den repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen festgelegt.*

5. *Le domande devono essere presentate alla direzione comprensoriale almeno sei mesi prima dell'inizio del rispettivo quinquennio ed essere inoltrate con un parere motivato entro due settimane alla direzione generale dell'Azienda Sanitaria, che decide entro ulteriori due settimane.*

5. *Die Anträge sind wenigstens sechs Monate vor Beginn des jeweiligen Fünfjahreszeitraumes bei der Bezirksdirektion einzureichen und sind innerhalb von zwei Wochen mit einem begründeten Gutachten an die Generaldirektion des Sanitätsbetriebes weiterzuleiten, die innerhalb weiterer zwei Wochen entscheidet.*

Capo III Pari opportunità

Art. 15 Pari opportunità

1. Presso ogni singola azienda sanitaria è istituito un comitato di pari opportunità tra uomo e donna finalizzato, oltre agli scopi previsti dall'articolo 50 dell'accordo collettivo di intercomparto del 1° agosto 2002, allo studio e formazione sulla gestione delle risorse umane – con l'approccio della valorizzazione delle differenze di genere, generazionali e culturali.
2. La partecipazione dei membri dei comitati di pari opportunità ai corsi di formazione sulla pari opportunità o a corsi organizzati dal comitato di pari opportunità è considerato aggiornamento obbligatorio.
3. La partecipazione alle riunioni del comitato di pari opportunità provinciale della sanità è considerata attività di servizio. Viene corrisposta, in quanto spettante, l'indennità di missione ed il rimborso spese.
4. I comitati, presieduti da un rappresentante dell'azienda, sono costituiti da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da un pari numero di funzionari in rappresentanza delle aziende.
5. In sede di negoziazione decentrata a livello di singola azienda, anche tenendo conto delle proposte formulate dai Comitati per

III.Abschnitt Chancengleichheit

Art. 15 Chancengleichheit

1. In jedem Sanitätsbetrieb wird ein Komitee zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau errichtet. Neben den im Artikel 50 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1. August 2002 vorgesehenen Zielen hat dieses Komitee das Studium und die Ausbildung der Humanressourcen zum Ziel, mit der Absicht eine Aufwertung der geschlechtsspezifischen, generationsbedingten und kulturellen Unterschiede zu erreichen.
2. Die Teilnahme der Mitglieder der Komitees zur Förderung der Chancengleichheit an Kursen über die Chancengleichheit oder an Kursen, die vom Komitee zur Förderung der Chancengleichheit organisiert werden, ist als obligatorische Weiterbildung zu betrachten.
3. Die Beteiligung an den Sitzungen des Landeskomitees zur Förderung der Chancengleichheit im Gesundheitswesen ist als aktiver Dienst zu betrachten. Sofern zustehend, wird dafür die Außendienstzulage entrichtet bzw. werden die Spesen rückerstattet.
4. Die Komitees, denen ein Betriebsvertreter vorsteht, setzen sich aus je einem von den einzelnen Gewerkschaftsorganisationen mit Vertretungsanspruch ernannten Mitglied und einer geraden Anzahl von den Funktionären in Vertretung der Betriebe zusammen.
5. Bei den dezentralen Verhandlungen auf Betriebsebene werden, auch unter Berücksichtigung der Vorschläge der Komitees

le pari opportunità, sono concordate le misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

- a) accesso e modalità di svolgimento dei corsi di formazione, di aggiornamento e di specializzazione professionale;
 - b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
 - c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali, a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale.
6. Gli effetti delle iniziative assunte dalle aziende a norma del comma 5, formano oggetto di valutazione nella relazione annuale del Comitato pari opportunità provinciale della Sanità.
7. Rientrano nelle competenze del Comitato, di cui al presente articolo, la promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro delle pari dignità delle persone, in particolare per rimuovere comportamenti molesti e lesivi delle libertà personali dei singoli e superare quegli atteggiamenti che recano pregiudizio allo sviluppo di corretti rapporti.

zur Förderung der Chancengleichheit, Maßnahmen vereinbart, die darauf abzielen, eine effektive Chancengleichheit bei der Arbeit und der beruflichen Entwicklung zu verwirklichen. Dabei soll unter anderem die Stellung der Arbeitnehmerinnen innerhalb der Familie berücksichtigt werden, mit besonderem Bezug auf:

- a) Zugang zu Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Fachspezialisierungskursen sowie Modalitäten zur Durchführung dieser Kurse;
 - b) flexible Arbeitszeiten, die mit jenen der Sozialdienste vereinbar sind;
 - c) Schaffung eines wirklichen Gleichgewichts bei der Besetzung funktionaler Positionen, sofern die gleichen fachlichen Voraussetzungen vorliegen. Dies gilt ebenso für die Übertragung von wichtigeren Kompetenzen oder Funktionen im Rahmen der Maßnahmen, durch die verhindert werden soll, dass Bedienstete kontinuierlich mit äußerst aufgesplitteten Aufgaben betraut werden, die keine berufliche Entwicklung zulassen.
6. Die Auswirkungen der Initiativen, welche gemäß Absatz 5 von den Betrieben ergriffen wurden, werden im Jahresbericht des Landeskomitees für die Förderung der Chancengleichheit des Gesundheitswesens bewertet.
7. Zu den Zuständigkeiten des in diesem Artikel genannten Komitees zählt ferner die Förderung von Initiativen zur Durchführung der Richtlinien der Europäischen Union betreffend die Wahrung der Würde der Personen am Arbeitsplatz. Insbesondere zählt dazu die Beseitigung von Verhaltensweisen, die die persönliche Freiheit der Individuen beeinträchtigen oder stören und die Entwicklung korrekter Umgangsformen hemmen.

TITOLO IV ASSETTO GIURIDICO ED ECONOMICO

Capo I Assetto giuridico

Art. 16 Mobilità orizzontale tra i profili professionali

1. Il personale in possesso degli specifici requisiti culturali richiesti per un altro profilo professionale della qualifica funzionale di appartenenza o dichiarato dalla commissione medico-legale idoneo per l'espletamento dei compiti di un altro profilo professionale, può ottenere l'inquadramento, su richiesta, nel relativo profilo professionale. In presenza di più richieste per un determinato posto la precedenza spetta al candidato più idoneo, da accertarsi da apposita commissione, composta dal dirigente competente per la nuova sede, oppure da un dirigente da esso delegato e da 2 esperti.
2. Il personale sfornito degli specifici requisiti culturali richiesti per i profili professionali della medesima qualifica funzionale di appartenenza è ammesso ai concorsi o ad altre procedure di selezione per l'accesso ai relativi profili professionali sulla base dell'esito delle relative procedure di selezione. Tale mobilità rimane esclusa verso i profili professionali per l'accesso ai quali è richiesto il titolo di studio specifico oppure l'esame di abilitazione all'esercizio della professione ove previsto.
3. Qualora l'ammissione al concorso sia subordinata al superamento di un esame di abilitazione interno, il personale di cui al comma 5 è comunque ammesso anche a tale esame.

IV. TITEL EINSTUFUNG UND LOHNGEFÜGE

I.Abschnitt Einstufung

Art. 16 Horizontale Mobilität zwischen den Berufsbildern

1. Das Personal mit den spezifischen Ausbildungsvoraussetzungen für den Zugang zu einem anderen Berufsbild als jenem der Zugehörigkeitsfunktionsebene sowie das Personal, das von der rechtsmedizinischen Kommission zur Ausübung von Aufgaben eines anderen Berufsbildes für geeignet erklärt wird, kann auf Antrag in das entsprechende Berufsbild eingestuft werden. Liegen mehrere Anträge für die Besetzung einer Stelle vor, so hat der geeignetste Kandidat den Vorrang. Diese Person wird von einer Kommission ermittelt, die aus der für die neue Dienststelle zuständigen Führungskraft – bzw. einer von dieser benannten Führungskraft – und 2 Fachleuten besteht.
2. Das Personal, das die spezifischen Ausbildungsvoraussetzungen für den Zugang zu den Berufsbildern der entsprechenden Zugehörigkeitsfunktionsebene nicht nachweisen kann, wird zu den Wettbewerben oder anderen Auswahlverfahren für die entsprechenden Berufsbilder zugelassen. Es wird aufgrund der bei den entsprechenden Auswahlverfahren erzielten Ergebnisse in die neuen Berufsbilder eingestuft. Diese Art der Mobilität ist nicht im Fall von Berufsbildern möglich, für die als Zugangsvoraussetzung ein spezifischer Studientitel oder die Befähigung zur Ausübung eines Berufes vorgesehen ist.
3. Hängt die Zulassung zum Wettbewerb vom Bestehen einer internen Befähigungsprüfung ab, so wird das im Absatz 5 genannte Personal in jedem Fall auch zu dieser Prüfung zugelassen.

4. Per particolari esigenze di servizio o in caso di soppressione di posto o di incompatibilità ambientale il personale, dopo essere stato sentito, può essere inquadrato in un altro profilo professionale della stessa qualifica funzionale qualora sia in possesso dei requisiti d'accesso al relativo profilo.
 5. L'inquadramento nel nuovo profilo professionale può essere rinviato per particolari esigenze di servizio per un periodo non superiore a sei mesi.
 6. Nel caso della mobilità orizzontale di cui ai commi 2, 3 e 5 l'inquadramento definitivo nel nuovo profilo professionale avviene dopo il superamento del periodo di prova previsto per l'assunzione nel servizio sanitario provinciale. Al personale deve essere data la possibilità di un'adeguata riqualificazione professionale.
4. Bestehen besondere dienstliche Erfordernisse, ist die betreffende Stelle nicht mehr vorgesehen oder treten unüberwindbare Schwierigkeiten zwischen-menschlicher Art auf, so kann das Personal in ein anderes Berufsbild derselben Funktionsebene eingestuft werden, sofern es die entsprechenden Zugangsvoraussetzungen besitzt. Vor der Umstufung muss das Personal jedoch angehört werden.
 5. Die Einstufung in das neue Berufsbild kann wegen besonderer Diensterefordernisse maximal um sechs Monate verzögert werden.
 6. Im Falle der horizontalen Mobilität laut den Absätzen 2, 3 und 5 erfolgt die endgültige Einstufung in das neue Berufsbild nach positivem Verlauf der Probezeit, die für die Einstellung im Landesgesundheitsdienst vorgesehen ist. Dem Personal muss die Möglichkeit einer angemessenen beruflichen Umschulung gegeben werden.

Art. 17
Mobilità verticale

1. Nella mobilità verticale in una qualifica funzionale superiore oppure inferiore, la frazione di biennio maturata nella qualifica funzionale di provenienza è utile ai fini dell'attribuzione della successiva classe o scatto stipendiale.
2. Nel caso della mobilità verticale per mezzo delle discipline transitorie, al fine del computo dell'anzianità richiesta per l'ammissione al concorso pubblico, in difetto del possesso del titolo di studio, si considera il cumulo dei servizi maturati nelle qualifiche funzionali di provenienza

Art. 18
Stipendio individuale
sulla base dell'esperienza professionale

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 103 del CCI del 1° agosto 2002, in sede di assunzione in servizio al personale neoassunto o al personale sanitario già in servizio a tempo indeterminato con esperienza professionale non ancora ricono-

Art. 17
Vertikale Mobilität

1. Bei der vertikalen Mobilität in eine höhere oder eine niedrigere Funktionsebene wird der Bruchteil des Zweijahreszeitraumes, der in der Herkunftsfunktionsebene angereift ist, zwecks Gewährung der nächsten Gehaltsklasse oder - Vorrückung angerechnet.
2. Im Falle der vertikalen Mobilität durch Übergangsregelungen werden – falls kein entsprechender Studientitel nachgewiesen werden kann - für die Berechnung des zur Zulassung zum öffentlichen Wettbewerb erforderlichen Dienstalters die Häufung der angereiften Dienstjahre in den Herkunftsfunktionsebenen in Betracht gezogen.

Art. 18
Individuelles Gehalt
aufgrund der Berufserfahrung

1. Unbeschadet dessen, was der Artikel 103 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 1. August 2002 vorsieht, können die einzelnen Betriebe dem Personal bei der Ersteinstellung oder dem Gesundheitspersonal, welches eine unbefristete

sciuta le singole aziende possono riconoscere un'esperienza professionale già acquisita per il settore di attività in cui viene impiegato, attribuendo nell'ambito della qualifica funzionale di inquadramento un trattamento economico per classi e scatti corrispondenti all'esperienza professionale acquisita. A tali fini il personale neoassunto, su sua richiesta presentata entro il termine perentorio di 90 giorni dalla sottoscrizione del contratto di lavoro individuale, può essere sottoposto ad una verifica specifica al fine di poter dimostrare il possesso dell'esperienza professionale, adeguatamente documentata attinente all'impiego previsto, da parte di una commissione tecnica da definire a livello di singola azienda. Al termine del periodo di prova l'azienda determina la definitiva posizione economica del personale tenuto conto della comprovata esperienza professionale, escluso ogni riconoscimento automatico di servizio.

Capo II

Assetto economico

Art. 19

Elementi retributivi dello stipendio

1. La retribuzione del personale è formata dai seguenti elementi retributivi:
 - a) stipendio di livello, comprensivo dei miglioramenti collegati alla progressione professionale;
 - b) indennità integrativa speciale;
 - c) salario di produttività;
 - d) indennità per l'uso della lingua ladina;
 - e) indennità libero professionale;
 - f) indennità di istituto;
 - g) indennità di coordinamento;

Anstellung und keine anerkannte Berufserfahrung hat, eventuelle Berufserfahrung in dem Bereich anerkennen, in dem es tätig sein wird bzw. ist. Dabei wird im Rahmen der Funktionsebene, in welche die Person eingestuft wird, eine wirtschaftliche Behandlung nach Klassen und Vorrückungen zuerkannt, die der angereiften Berufserfahrung entspricht. Zu diesem Zweck kann das neu angestellte Personal, auf eigenen Antrag, der innerhalb einer ausschließenden Frist von 90 Tagen ab Unterzeichnung des individuellen Arbeitsvertrags einzureichen ist, einer spezifischen Prüfung unterzogen werden, welche den Nachweis der angemessen dokumentierten Berufserfahrung für die zu besetzende Stelle zum Inhalt hat. Die Prüfung wird von einer Fachkommission durchgeführt, die vom jeweiligen Betrieb benannt wird. Nach Ablauf der Probezeit legt der Betrieb die endgültige wirtschaftliche Behandlung der betreffenden Person unter Berücksichtigung der nachgewiesenen Berufserfahrung fest. Eine automatische Dienstanerkennung ist ausgeschlossen.

II. Abschnitt

Lohngefüge

Art. 19

Lohnelemente

1. Die Besoldung des Personals setzt sich aus folgenden Lohnelementen zusammen:
 - a) Gehalt laut Besoldungsstufe einschließlich der mit der beruflichen Entwicklung zusammenhängenden Aufbesserungen;
 - b) Sonderergänzungszulage;
 - c) Leistungslohn;
 - d) Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache;
 - e) Freiberuflerzulage;
 - f) Aufgabenzulage;
 - g) Koordinierungszulage;

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> h) indennità per particolari condizioni di lavoro: indennità per servizio festivo e notturno, per lavoro logorante, per turni logoranti; i) indennità per pronta reperibilità; j) compenso per lavoro straordinario; k) indennità di missione; l) indennità micologica; m) indennità di rischio da radiazioni (indennità di rischio professionale); n) indennità per dirigenti sostituiti; o) indennità per la prestazione di tempo parziale con clausola elastica; p) indennità di mansione ai centralinisti non vedenti prevista dalla normativa in vigore; q) indennità per i coordinatori degli insegnamenti tecnico-pratici e per i tutori della Scuola superiore di Sanità "Claudiana"; r) assegno ad personam. <ol style="list-style-type: none"> 1. Al personale viene, inoltre, corrisposta una tredicesima mensilità di retribuzione in misura pari ad un dodicesimo della retribuzione mensile spettante per ogni mese di servizio, calcolata sulla base degli elementi retributivi di cui alle lettere a), b) e d) del comma 1.
Con decorrenza 01.01.2005 per il calcolo della tredicesima mensilità viene considerato anche l'assegno ad personam non riasorbibile di cui alla lettera r). 2. La corresponsione dello stipendio e degli altri assegni fissi e continuativi avviene mensilmente il giorno 27 di ogni mese ovvero qualora questo non sia lavorativo, il giorno lavorativo precedente. La tredicesima mensilità viene corrisposta, unitamente allo stipendio relativo al mese di dicembre, di regola il 18 dicembre ovvero qualora questo sia non lavorativo, il giorno lavorativo precedente, salva la precedente cessazione dal servizio, con possibilità di modificare la data a seguito di un accordo aziendale. | <ul style="list-style-type: none"> h) Zulage für besondere Arbeitsbedingungen: Zulage für Feiertags-, Nachtdienst, für besonders beschwerliche Arbeiten, für besonders beschwerliche Arbeitsturnusse; i) Bereitschaftsdienstzulage; j) Überstundenentlohnung; k) Außendienstvergütung; l) Zulage für Mykologen; m) Röntgengefahrenzulage (fachspezifische Zulage); n) Zulage für stellvertretende Führungskräfte; o) Zulage für Teilzeit mit elastischer Klausel; p) Funktionszulage für blinde Telefonvermittler gemäß den geltenden Bestimmungen; q) Zulage für Koordinatoren des technischen und praktischen Unterrichts und für Tutoren der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe "Claudiana"; r) Persönliche Zulage. <ol style="list-style-type: none"> 1. Ferner wird dem Personal ein dreizehntes Monatsgehalt ausbezahlt. Es entspricht einem Zwölftel des Gehalts für jeden Monat geleisteten Dienstes und wird auf der Grundlage der Lohnelemente laut Absatz 1 Buchstaben a), b) und d) berechnet.
Ab 1. Jänner 2005 wird in der Berechnung des dreizehnten Monatsgehalts auch die nicht absorbierbare persönliche Zulage gemäß Buchstabe r) berücksichtigt. 2. Das Gehalt wird monatlich zusammen mit den fixen und kontinuierlichen Zulagen am 27. Tag des Monats ausgezahlt, bzw. – falls dieser kein Arbeitstag ist - am vorherigen Arbeitstag. Das dreizehnte Monatsgehalt wird in der Regel am 18. Dezember zusammen mit dem Dezembergehalt ausgezahlt, bzw. - falls dieser Tag kein Arbeitstag ist - am vorherigen Arbeitstag. Ausgenommen sind Fälle, in denen der Dienstaustritt früher erfolgt: hier besteht die Möglichkeit, das Datum über ein Betriebsabkommen zu ändern. |
|--|---|

Art. 20

Criteria per l'attribuzione della progressione professionale e dell'aumento individuale dello stipendio

1. L'attribuzione della progressione professionale, oltre che alla formazione e all'aggiornamento del personale, è collegata al raggiungimento degli obiettivi, risultati e compiti concordati in sede di colloquio tra il personale e il diretto superiore nell'anno precedente alla data di attribuzione della progressione, che vale anche ai fini della concessione del premio di produttività nonché dell'aumento individuale dello stipendio.
2. Nell'ambito della singola qualifica funzionale, il passaggio al livello superiore avviene dopo otto anni di servizio effettivo nella medesima qualifica funzionale ed è subordinato ad una valutazione soddisfacente del competente superiore, la quale deve tenere conto dello sviluppo professionale conseguito nell'arco degli anni di servizio nel livello inferiore.
3. La progressione economica del livello retributivo superiore si sviluppa su scatti biennali del 3%, computati sullo stipendio iniziale del livello, previa valutazione soddisfacente sullo sviluppo della professionalità del personale, tenuto conto dell'esperienza e competenza professionale acquisita, anche mediante attività di formazione e aggiornamento, nell'ambito della qualifica funzionale di appartenenza.
4. Le Aziende sanitarie accordano a non più del 10% del personale in servizio e ad almeno un dipendente, un aumento individuale mensile dello stipendio di livello per un importo corrispondente a non meno di tre e non più di sei scatti del livello retributivo superiore della qualifica funzionale d'appartenenza. Tale aumento viene concesso, salvo rinnovi, per un periodo non superiore al biennio ed è utile anche ai fini della tredicesima mensilità. Può fruire del beneficio di cui sopra il personale che ha acquisito una particolare competenza pro-

Art. 20

Kriterien für die Anerkennung der beruflichen Entwicklung und der individuellen Gehaltserhöhung

1. Die Anerkennung der beruflichen Entwicklung hängt neben der Aus- und Weiterbildung des Personals von der Erreichung der Ziele, Resultate und der Erfüllung der Aufgaben ab, die beim Gespräch zwischen dem Personal und dem direkten Vorgesetzten im Jahr vor der Anerkennung vereinbart wurden; diese Vereinbarung gilt sowohl für die Zuweisung der Produktivitätsprämie als auch für die individuelle Gehaltserhöhung.
2. Innerhalb der jeweiligen Funktionsebene erfolgt der Wechsel in die obere Besoldungsstufe nach acht Jahren effektiven Dienstes in der entsprechenden Funktionsebene und zwar aufgrund einer zufriedenstellenden Beurteilung des Personals durch den zuständigen Vorgesetzten, wobei die in den Dienstjahren der unteren Besoldungsstufe erreichte berufliche Entwicklung zu berücksichtigen ist.
3. Der besoldungsmäßige Aufstieg in der oberen Besoldungsstufe erfolgt in zweijährigen Vorrückungen zu je drei Prozent, die auf das Anfangsgehalt dieser Besoldungsstufe berechnet werden und zwar aufgrund einer zufriedenstellenden Beurteilung der beruflichen Entwicklung des Personals. Dabei sind die Berufserfahrung und Fachkompetenz zu berücksichtigen, die – auch durch Aus- und Weiterbildung – im Zugehörigkeitsberufsbild erworben wurden.
4. Die Sanitätsbetriebe gewähren an nicht mehr als 10% des im Dienst stehenden Personal, jedoch mindestens einem Angestellten, eine monatliche, individuelle Gehaltserhöhung im Ausmaß von nicht weniger als drei und nicht mehr als sechs Vorrückungen der oberen Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zuerkennen. Diese Erhöhung wird, vorbehaltlich Erneuerung, für einen Zeitraum von nicht mehr als zwei Jahren gewährt und zählt auch für die Berechnung des dreizehnten Monatsgehalts. Obgenannte Begünstigung

fessionale nell'ambito della qualifica funzionale d'appartenenza non già retribuita in modo sufficiente sulla base della progressione di cui ai commi 1, 2 e 3. Le modalità e i criteri per la concessione del predetto beneficio vengono concordati dai singoli enti di appartenenza con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. La disposizione di cui sopra può trovare applicazione anche per il personale dipendente svolgente attività sindacale.

5. L'aumento individuale dello stipendio rimane assegnato a tempo indeterminato al personale che lo ha percepito per un periodo di complessivamente 5 anni, fino a quando continua a svolgere i compiti o attività equivalenti che giustificano l'assegnazione dell'aumento stipendiale relativo. Esso segue l'aumento generale degli stipendi. Ai fini della determinazione di tale importo viene formata la media aritmetica tra il numero degli scatti (o classi) attribuiti in riferimento al periodo di fruizione degli stessi che viene moltiplicato con l'importo corrispondente al momento della maturazione del beneficio in misura definitiva. Per un periodo di due anni dall'entrata in vigore del CCI del 1.08.2002 l'importo dell'aumento individuale dello stipendio divenuto definitivo non può comunque essere inferiore all'importo corrispondente alla media aritmetica tra gli importi assegnati a titolo di aumento individuale nel corso del periodo di fruizione dello stesso. L'assegnazione a tempo indeterminato di tale aumento non viene presa in considerazione nel contingente ammesso al beneficio medesimo.

6. Le classi e gli scatti di stipendio, anche se convenzionali, nonché il passaggio al livello superiore sono conferiti con decorrenza dal 1° giorno del mese nel quale matura il relativo diritto.

kann dem Personal gewährt werden, das sich eine besondere berufliche Kompetenz innerhalb der Zugehörigkeitsfunktionsebene angeeignet hat, die durch die berufliche Entwicklung, wie sie in den Absätzen 1, 2 und 3 vorgesehen ist, nicht bereits ausreichend abgegolten wird. Die Modalitäten und Kriterien für die Gewährung dieser Begünstigung werden auf Betriebs-ebene mit den Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch vereinbart. Die obige Bestimmung kann auch auf Bedienstete angewandt werden, die eine Gewerkschaftstätigkeit ausüben.

5. Die individuelle Gehaltserhöhung bleibt für das Personal, dem es für insgesamt fünf Jahre gewährt wurde, auf unbestimmte Zeit zugewiesen, und zwar solange es die Aufgaben oder gleichwertige Tätigkeiten ausübt, die die Gewährung der Gehaltserhöhung rechtfertigten. Sie richtet sich nach der allgemeinen Entwicklung der Gehälter. Zur Bestimmung dieses Betrags wird das arithmetische Mittel aus der Anzahl der zuerkannten Vorrückungen (oder Klassen) gebildet, bezogen auf die Zeitspanne, in welcher sie gewährt wurden. Dieses wird dann mit jenem Betrag multipliziert, der bei der endgültigen Zuweisung der jeweiligen Vorrückung entspricht. Für einen Zeitraum von zwei Jahren ab In-Kraft-Treten des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 1. August 2002 muss die endgültig zuerkannte individuelle Gehaltserhöhung auf jeden Fall nicht den Betrag unterschreiten, der dem arithmetischen Mittel der zuerkannten individuellen Gehaltserhöhungen entspricht, bezogen auf die Zeitspanne, in welcher sie gewährt wurden. Nach der Zuweisung auf unbestimmte Zeit dieser Gehaltserhöhung zählt sie nicht mehr für das Kontingent, das in den Genuss dieser Begünstigung kommen kann.

6. Die Gehaltsklassen und Gehaltsvorrückungen, auch die konventionellen, sowie der Aufstieg in die obere Besoldungsstufe werden ab dem 1. Tag des Monats gewährt, in dem der Anspruch anreift.

7. La progressione economica, compreso il passaggio al livello superiore, si applica al personale con contratto a tempo indeterminato, a tempo determinato, in aspettativa retribuita, nonché in permesso sindacale retribuito. Ai fini della progressione professionale al personale collocato in aspettativa non retribuita per motivi sindacali all'atto di rientro dalla stessa viene riconosciuta l'anzianità maturata nel periodo dell'aspettativa.
 8. Le valutazioni di cui ai commi 1, 2 e 3 sono espresse su apposito modulo e previo colloquio con il dipendente interessato. In caso di valutazione positiva, l'inquadramento nella posizione retributiva superiore decorre dalla data di scadenza biennale prevista. In caso di valutazione negativa, che è espressa in forma scritta e motivata, viene dato al dipendente la facoltà di prendere posizione entro 20 giorni dalla comunicazione sulla relativa proposta di valutazione. Dopodichè la valutazione è definitiva. Il relativo personale deve essere avvisato per iscritto nel corso dell'anno dell'insoddisfacente andamento del proprio rendimento. Per il personale collocato in aspettativa retribuita sindacale il periodo del mandato è considerato positivo ai fini della valutazione.
 9. In caso di valutazione non soddisfacente il personale rimane inquadrato nella classe o scatto del livello retributivo in godimento fino a quando non avvenga una valutazione soddisfacente alla fine del prossimo o di uno dei successivi bienni.
7. Die besoldungsmäßige Aufstieg und der Wechsel in der oberen Besoldungsstufe finden auf das unbefristete und das befristete Personal, das Personal im bezahlten Wartestand sowie auf das Personal in bezahlter Gewerkschaftsfreistellung Anwendung. Im Hinblick auf die berufliche Entwicklung wird dem Personal im unbezahlten Wartestand aus Gewerkschaftsgründen bei seiner Rückkehr das während der Wartestandes angereifte Dienstalter anerkannt.
 8. Die Beurteilungen laut den Absätzen 1, 2 und 3 werden nach einem Gespräch mit dem jeweiligen Bediensteten auf einem eigens dafür vorgesehenen Formblatt festgehalten. Bei positiver Beurteilung erfolgt nach Ablauf der vorgesehenen zwei Jahre die Einstufung in die obere Gehaltsposition. Bei negativer Beurteilung, welche schriftlich abzufassen und zu begründen ist, wird dem Bediensteten die Möglichkeit gegeben, innerhalb zwanzig Tagen ab Zustellung zu der Beurteilung Stellung zu nehmen. Danach wird die negative Beurteilung endgültig. Die betroffene Person muss in jedem Falle im Laufe des Jahres schriftlich darauf hingewiesen werden, dass die Arbeitsleistung nicht zufriedenstellend ist. Das Personal im bezahlten Wartestand aus Gewerkschaftsgründen wird für den Zeitraum des Mandats positiv beurteilt.
 9. Im Falle einer nicht zufriedenstellenden Beurteilung bleibt das Personal so lange in der bisherigen Gehaltsklasse oder Gehaltsvorrückung eingestuft, bis am Ende des nächsten oder eines der folgenden Zweijahreszeiträume eine zufriedenstellende Beurteilung erteilt werden kann.

Art. 21

Salario di produttività

Art. 4 CC 21.12.2011

1. *Dal 01.01.2011 il fondo di produttività di cui all'articolo 21 del contratto collettivo di comparto del 7 aprile 2005, viene assegnato all'Azienda sanitaria."*

Art. 21

Leistungslohn

Art. 4 BV 21.12.2011

1. *Ab 01.01.2011 wird der Produktivitätsfonds gemäß Artikel 21 des Bereichskollektivvertrages vom 7. April 2005 dem Sanitätsbetrieb zugewiesen."*

2. A livello aziendale, previo accordo sindacale, il fondo di produttività assegnato alle aziende di cui al comma 1 può essere attribuito al personale in aggiunta allo stipendio fisso e continuativo in forma di un premio di produttività da collegarsi:
 - a) alla realizzazione di progetti obiettivo e programmi concordati con la direzione generale in base al piano aziendale, o
 - b) alla prestazione di plus orario, o
 - c) alla realizzazione di progetti obiettivo e programmi concordati con la direzione generale in base al piano aziendale e alla prestazione di plusorario.
 3. Il 40% del fondo sopra citato, denominato premio di produttività annuale, è erogato annualmente in quote individuali in proporzione allo stipendio iniziale delle singole qualifiche funzionali sulla base dei criteri concordati a livello aziendale e comunque tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi o compiti concordati.
 4. L'erogazione del 60% del fondo sopra citato, denominato premio di produttività, oltre ad essere connesso ai risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati e concernenti il conseguimento della produttività complessiva, della qualità, dell'efficienza, efficacia, economicità, del miglioramento dei servizi resi, del migliore utilizzo delle risorse umane, finanziarie, è collegato all'effettuazione di ore di plusorario, il cui numero massimo, al pari del personale ammesso, è da definirsi a livello aziendale.
2. Auf Betriebsebene kann der den Betrieben laut Absatz 1 zugewiesene Produktivitätsfonds nach Vereinbarung mit den Gewerkschaften dem Personal zusätzlich zu den festen und kontinuierlichen Lohnelementen zugewiesen werden. Dies erfolgt in Form einer Produktivitätsprämie, die an folgende Aspekte gekoppelt ist:
 - a) Verwirklichung von Zielen und Programmen, die auf der Grundlage des Betriebsplans mit der Direktion vereinbart werden, oder
 - b) Leistung von Mehrstunden, oder
 - c) Verwirklichung von Zielen und Programmen, die auf der Grundlage des Betriebsplans mit der Generaldirektion vereinbart werden und an die Leistung von Mehrstunden gebunden sind.
 3. 40% des oben genannten Fonds, welcher jährliche Produktivitätsprämie genannt wird, werden jährlich in individuellen Quoten im Verhältnis zum Anfangsgehalt der einzelnen Funktionsebenen ausbezahlt. Dies erfolgt nach den auf Betriebsebene vereinbarten Kriterien, in jedem Falle jedoch unter Berücksichtigung des Ausmaßes der Umsetzung der vereinbarten Ziele und Aufgaben.
 4. Die Aufteilung von 60% des obgenannten Fonds, welcher Produktivitätsprämie genannt wird, ist sowohl an die erreichten Ziele im Rahmen der vereinbarten und zugewiesenen Zielvorhaben, der Erreichung der gesamten Produktivität, der Qualität, der Effizienz, der Wirksamkeit, der Wirtschaftlichkeit, der Verbesserung der angebotenen Dienste, des besserem Einsatzes des Personals und der finanziellen Ressourcen, als auch an die Erbringung von Mehrstunden gebunden. Die Höchstzahl dieser Mehrstunden sowie das zur Leistung dieser Mehrstunden zugelassene Personal müssen auf Betriebsebene festgelegt werden.

5. Per il personale assegnato alla Scuola provinciale superiore di sanità le modalità ed i criteri per l'assegnazione del plus orario sono definiti dalla Scuola stessa previo accordo con le OO.SS. e comunicati all'azienda di appartenenza.
6. A livello aziendale le percentuali di cui ai commi 3 e 4 possono essere modificate nel limite del 20% e previo accordo con le OO.SS.
Gli eventuali residui del fondo di cui al comma 4 confluiscono nel fondo di cui al comma 3.
7. *Per la durata del presente contratto, il valore economico di un'ora di plus orario corrispondente al 4 per cento dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale d'appartenenza, rimane congelato al compenso erogato al 31.12.2010.*
5. Für das Personal, das der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe zugewiesen ist, legt die Schule selbst nach Vereinbarung mit den Gewerkschaftsorganisationen die Modalitäten und Kriterien für die Zuerkennung der Mehrstunden fest und teilt diese dem Zugehörigkeitsbetrieb mit.
6. Auf Betriebsebene können die Prozentsätze laut den Absätzen 3 und 4 nach Vereinbarung mit den Gewerkschaftsorganisationen im Rahmen von 20% abgeändert werden.
Allfällige Restbeträge des Fonds laut Absatz 4 fließen in den Fonds laut Absatz 3 ein.
7. *Für die Dauer dieses Vertrages bleibt der wirtschaftliche Wert einer Mehrstunde, der 4 Prozent vom monatlichen Anfangsgehalt der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene entspricht, auf die am 31.12.2010 ausbezahlte Vergütung eingefroren.*

Art. 22

Fondo per progetti particolarmente complessi ed innovativi

1. D'intesa con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, viene istituito un fondo aggiuntivo di euro 155.000 (corrispondente al 5% del fondo di cui all'articolo 71, comma 3, del C.C.I. 29 luglio 1999) al fine di poter concedere, su conforme proposta del Direttore generale, il quale può avvalersi di un'apposita commissione di esperti, e previo accordo con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, dei premi aggiuntivi in favore del personale incaricato di svolgere progetti particolarmente complessi e innovativi. Nella programmazione dei progetti le aziende sono tenute a considerare gli obiettivi fissati nel piano pluriennale provinciale.
2. Nella concessione del premio di cui al comma 1 il Direttore Generale valuta con precedenza le attività progettuali dei coordinatori collegati all'istituzione dei dipartimenti.

Art. 22

Fonds für besonders komplexe und innovative Projekte

1. Im Einvernehmen mit den Gewerkschaftsorganisationen mit Vertretungsanspruch wird ein zusätzlicher Fonds von 155.000 Euro (entspricht 5% des Fonds laut Artikel 71 Absatz 3 des BÜKV vom 29. Juli 1999) eingerichtet, um dem Personal, das mit der Durchführung besonders komplexer und innovativer Projekte beauftragt ist, zusätzliche Prämien gewähren zu können. Die Gewährung erfolgt auf entsprechenden Vorschlag des Generaldirektors, der diesbezüglich eine eigene Kommission von Fachleuten in Anspruch nehmen kann, nach Vereinbarung mit den Gewerkschaftsorganisationen mit Vertretungsanspruch. Bei der Planung der Projekte sind die Betriebe angehalten, die im Mehrjahresplan des Landes festgelegten Ziele zu berücksichtigen.
2. Bei der Gewährung der Prämie laut Absatz 1 bewertet der Generaldirektor vorrangig die Projektarbeiten der Koordinatoren, die mit der Errichtung der Departments zusammenhängen.

Art. 23

Indennità per l'uso della lingua ladina

1. Il personale assegnato a servizi nelle località ladine e ad uffici o servizi che svolgono funzioni esclusivamente o prevalentemente nell'interesse delle popolazioni ladine, anche con sede fuori delle suddette località, percepisce un'indennità mensile pensionabile per l'uso della lingua ladina, che è assoggettata ad ogni effetto alla medesima disciplina dello stipendio, compresa la relativa progressione professionale, riduzione, sospensione o ritardo. Essa, ha, inoltre, effetto sulla tredicesima mensilità e su ogni altro istituto collegato allo stipendio. L'indennità spetta nella misura dell'undici per cento dello stipendio mensile di cui alla lettera a) dell'articolo 24. Presupposto per poter percepire l'indennità è il possesso dell'attestato di trilinguismo.
2. Eventuali ulteriori servizi che svolgano funzioni esclusivamente o prevalentemente nell'interesse delle popolazioni ladine, con sede fuori delle suddette località, sono individuate dalle aziende sanitarie, d'intesa con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello decentrato.

Art. 24

Indennità libero professionale

1. Al personale dei profili professionali architetto, ingegnere, geometra e perito che esplica l'attività di progettazione, direzione e collaudo tecnico di lavori pubblici, comprese le connesse funzioni di responsabile di progetto nonché le funzioni di responsabile e di coordinatore in materia di salute e di sicurezza nei cantieri ai sensi della rispettiva normativa statale nonché attività di estimo connessa con i lavori pubblici ed al personale del profilo professionale di avvocato, che rappresenta l'ente di appartenenza in giudizio, può essere

Art. 23

Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache

1. Dem Personal, das Dienststellen des Landes in ladinischen Ortschaften zugeteilt ist, oder Dienststellen oder Ämtern, die ihre Aufgaben ausschließlich oder vorwiegend im Interesse der ladinischen Bevölkerung ausüben, auch wenn sich der Sitz außerhalb der genannten Ortschaften befindet, wird eine auf das Ruhegehalt anrechenbare monatliche Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache gewährt. Diese Zulage unterliegt in jeder Hinsicht derselben Regelung wie das Gehalt, einschließlich der beruflichen Entwicklung, und wird im selben Ausmaß erhöht, gekürzt, eingestellt oder verzögert. Sie wirkt sich außerdem auf das dreizehnte Monatsgehalt sowie auf alle weiteren mit dem Gehalt verbundenen Lohnelemente aus. Die Zulage beträgt 11% des zustehenden Monatsgehaltes laut Artikel 24 Buchstabe a) Voraussetzung für den Erhalt der Zulage ist der Besitz des Dreisprachigkeitsnachweises.
2. Allfällige weitere Dienste, die ihre Aufgaben ausschließlich oder vorwiegend im Interesse der ladinischen Bevölkerung ausüben und ihren Sitz außerhalb der genannten Ortschaften haben, werden von den Sanitätsbetrieben im Einvernehmen mit den Gewerkschaften, welche auf Betriebsebene Vertretungsanspruch haben, festgelegt.

Art. 24

Freiberuflerzulage

1. Dem Personal der Berufsbilder des Architekten, des Ingenieurs, des Geometers und des Fachingenieurs, das die Projektierung, Bauleitung und die technische Abnahme von öffentlichen Bauvorhaben vornimmt, sowie dem Personal, das die damit verbundenen Aufgaben des Projektsteuerers sowie die von den staatlichen Bestimmungen vorgesehenen Aufgaben des Verantwortlichen und des Koordinators für die Gesundheit und Sicherheit auf der Baustelle wahrnimmt oder das Schätzungen im Zusammenhang mit öffentlichen Bau-

concessa un'indennità libero professionale fino alla misura massima del 90% dello stipendio iniziale annuo del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale di appartenenza. I criteri di concessione della stessa sono contrattati a livello aziendale.

2. La misura dell'indennità viene preventivamente determinata a livello aziendale sulla base dei relativi progetti o programma di attività nonché tenendo conto anche della quantità e complessità del lavoro da eseguire, dell'esperienza richiesta, del tempo necessario per l'esecuzione dell'incarico, e viene liquidata semestralmente previa verifica del raggiungimento dei risultati concordati. L'incarico deve essere comunicato al dipendente in forma scritta.

Art. 25
Indennità di istituto
Art. 5 CC 21.12.2011

1. *Per lo svolgimento di mansioni con conseguenti maggiori responsabilità o rischi o carichi di lavoro nonché di mansioni collegate al decreto legislativo n. 81/2008 (Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), può essere concessa un'indennità non superiore alla misura del 45 per cento dello stipendio mensile iniziale della qualifica funzionale di appartenenza a figure professionali da individuarsi a livello aziendale.*
2. Al profilo professionale di infermiere generico, puericultrice, infermiere psichiatrico con un anno di corso, massaggiatore e massofisioterapista spetta un'indennità di istituto nella misura del 25% dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica di appartenenza, con decorrenza 1.1.2005.

vorhaben vornimmt und dem Personal des Berufsbildes Rechtsanwalt, das die eigene Körperschaft bei Gericht vertritt, kann eine Freiberuflerzulage bis zu einem Höchstausmaß von 90% des jährlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zuerkannt werden. Die Gewährungsmodalitäten werden auf Betriebsebene vereinbart.

2. Die Höhe der Zulage ist im Vorhinein aufgrund der entsprechenden Projekte oder eines entsprechenden Tätigkeitsprogrammes sowie unter Berücksichtigung der Quantität und Komplexität der auszuführenden Arbeiten, der erforderlichen Erfahrung und des notwendigen Zeitaufwandes für die Ausführung des Auftrages auf Betriebsebene zu bestimmen und wird semestral nach der Überprüfung, ob die vereinbarten Ergebnisse erreicht wurden, ausbezahlt. Der Auftrag muss dem Bediensteten schriftlich mitgeteilt werden.

Art. 25
Aufgabenzulage
Art. 5 BV 21.12.2011

1. *Für die Ausübung von Aufgaben, die erhöhte Verantwortung, Risiken oder Arbeitsbelastungen mit sich bringen, sowie für Aufgaben in Zusammenhang mit dem Legislativdekret Nr. 81/2008 (Schutz der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz) kann eine Zulage gewährt werden, die ein Höchstausmaß von 45 Prozent des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene nicht überschreiten darf. Die betreffenden Berufsbilder werden auf Betriebsebene ermittelt.*
2. Eine Aufgabenzulage im Ausmaß von 25% des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe steht ab 1. Jänner 2005 dem Personal folgender Berufsbilder zu: Hilfskrankenpfleger/in, Säuglingspfleger/in, psychiatrischer Hilfskrankenpfleger/psychiatrische Hilfskrankenpflegerin mit einjährigem Kurs sowie Masseur/in.

3. Al personale con funzioni di polizia giudiziaria spetta un'indennità di istituto nella misura dell' 8% dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica di appartenenza, con decorrenza 1.1.2005.

4. Al personale OTA spetta un'indennità del 10% dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale d'appartenenza. Al personale OSS e OTAP spetta un'indennità del 13% dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale d'appartenenza. Al personale OSS che abbia acquisito una specializzazione richiesta dall'Azienda per lo svolgimento delle mansioni assegnate, l'indennità viene aumentata al 15%.

Le indennità del presente comma trovano applicazione con decorrenza 1.1.2005

5. Le ulteriori modalità di concessione sono individuate a livello decentrato. L'indennità d'istituto già riconosciuta a livello aziendale se inferiore è assorbita fino a concorrenza delle percentuali sopra indicate con decorrenza 1.1.2005..

5bis. Al personale del ruolo sanitario nonché agli assistenti sociali in possesso di master di primo o secondo livello, rilasciato da un'università ai sensi dell'articolo 3, comma 9 e dell'articolo 7, comma 4 del decreto 22 ottobre 2004, n. 270, del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, o in possesso di attestato rilasciato da istituti statali e/o da istituti riconosciuti e pareggiati, comprovante la partecipazione con profitto ad un corso di specializzazione della durata di almeno 500 ore di insegnamento teorico - pratico, rilevante ai fini dell'espletamento dell'attività affidata ed all'effettivo esercizio dei compiti, può essere attribuita l'indennità d'istituto nella misura da 120,00 a 210,00 euro lordi mensili, da corrispondere per 12 mensili-

3. Dem Personal mit Funktionen der Gerichtspolizei steht ab 1.1.2005 eine Aufgabelulage im Ausmaß von 8% des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zu.

4. Dem Personal des Berufsbildes Fachkraft-Pflegegehilfe/Pflegegehilfin steht eine Aufgabelulage im Ausmaß von 10% des Grundgehalts der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zu. Dem Personal der Berufsbilder Fachkraft-Pflegehelfer/Pflegehelferin und Fachkraft des psychiatrischen Dienstes steht eine Aufgabelulage im Ausmaß von 13% des Grundgehalts der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zu. Für das Personal des Berufsbildes Fachkraft Pflegehelfer/Pflegehelferin, das eine Spezialisierung erworben hat, die vom Betrieb für die Ausübung der zugewiesenen Aufgaben verlangt wird, wird die Zulage auf 15% erhöht.

Die in diesem Absatz vorgesehenen Zulagen werden ab 1. 1.2005 angewandt.

5. Weitere Bestimmungen für die Gewährung der Zulage werden auf Betriebsebene festgelegt.

Ist die auf Betriebsebene bereits zuerkannte Aufgabelulage niedriger, so wird sie, bis sie die oben genannten Prozentsätze erreicht, ab 1.1.2005 absorbiert.

5bis. Dem Personal des Sanitätsstellenplanes sowie den Sozialassistenten kann monatlich eine Aufgabelulage in der Höhe von 120,00 bis 210,00 Euro brutto gezahlt werden, wenn sie einen Mastertitel erster oder zweiter Stufe haben, der ihnen von einer Universität im Sinne von Artikel 3 Absatz 9 und von Artikel 7 Absatz 4 des Dekrets vom 22 Oktober 2004, Nr. 270, des Ministers für den Unterricht, die Universität und die Forschung erteilt wurde, oder im Besitz einer von einem staatlichen und/oder anerkannten oder gleichgestellten Institut ausgestellten Bescheinigung sind, die die erfolgreiche Teilnahme an einem Spezialisierungskurs von insgesamt mindestens 500 Stunden theoretisch - praktischen Unterrichts attestiert, der für die Ausübung der betreffenden Tätigkeit

tà annue. In base a criteri stabiliti a livello aziendale, sentite le Organizzazioni sindacali, l'attribuzione dell'indennità d'istituto è disposta dal Direttore di comprensorio a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla relativa domanda debitamente documentata. Al personale al quale è attribuito un incarico di coordinamento a tempo pieno non spetta l'indennità d'istituto come disciplinato dal presente comma. Al personale al quale è attribuito l'incarico di dirigente sostituto o di vice coordinatore, qualora ne abbia diritto, spetta l'indennità d'istituto come disciplinato dal presente comma, decurtata dallo specifico compenso attribuitogli con l'incarico. L'indennità d'istituto spetta per la durata di svolgimento delle mansioni per le quali è stata attribuita. Essa spetta anche durante le assenze dal servizio per congedo ordinario e congedo straordinario retribuito. In caso di assenza per malattia, infortunio o congedo di maternità, paternità o parentale si applica la disciplina prevista per il trattamento economico spettante in tali ipotesi. Qualora al personale siano stati concessi incentivi per le funzioni ora indennizzate dal presente comma, gli stessi sono totalmente assorbiti o sostituiti.

5ter. I mezzi finanziari usati dall'Azienda sanitaria nell'anno 2010 per la concessione dell'indennità di istituto ai sensi del presente articolo, vengono aumentati di 1,5 mio. di Euro. Eventuali risorse residue dei mezzi finanziari previsti dal presente articolo per l'indennità di istituto sono attribuite al fondo di produttività ai sensi dell'articolo 21, collegato alla lettera a).

relevant ist. Auf der Grundlage von Kriterien, die auf Betriebsebene nach Anhören der Gewerkschaftsorganisationen festgelegt werden, wird der Bezug der Aufgabenzulage vom Direktor des jeweiligen Gesundheitsbezirks verfügt. Er läuft ab dem ersten Tag des Monats nach dem betreffenden, ordnungsgemäß dokumentierten Antrag. Dem Personal, dem ein Koordinierungsauftrag in Vollzeit erteilt ist, steht die Zulage nach diesem Absatz nicht zu. Dem Personal mit Beauftragung als stellvertretender Leiter oder Vizekoordinator, wird die Aufgabenzulage, wie von diesem Absatz geregelt und sofern es darauf Anspruch hat, um die für den Auftrag zuerkannte Vergütung gekürzt. Die Aufgabenzulage wird so lange gezahlt, wie dies für die Durchführung der betreffenden Tätigkeiten erforderlich ist. Sie wird auch für die Zeit der Absenzen wegen ordentlichen oder außer-ordentlichen bezahlten Urlaubs gewährt. Im Falle von Abwesenheit wegen Krankheit, Unfall oder Mutterschaft, Vaterschaft oder Elternzeit wird so verfahren, wie es die wirtschaftliche Behandlung in diesen Fällen vorsieht. Sind dem Personal bisher Prämien für die Erledigung von Aufgaben laut diesem Absatz, die jetzt mit einer Zulage abgegolten werden, gewährt worden, so werden diese gänzlich absorbiert oder ersetzt.

5ter. Die Geldmittel welche vom Sanitätsbetrieb im Jahr 2010 zur Gewährung der Aufgabenzulage laut diesem Artikel aufgewendet wurden, werden um 1,5 Mio. Euro erhöht. Allfällige Restbeträge der gemäß diesem Artikel für die Aufgabenzulage vorgesehenen Geldmittel werden dem Produktivitätsfonds gemäß Artikel 21, gekoppelt an den Buchstaben a), zugeführt.

Art. 26
Indennità di coordinamento
Art. 6 CC 21.12.2011

1. *Il direttore del comprensorio sanitario può conferire l'incarico di coordinamento in forma scritta, con l'indicazione dei compiti e degli obiettivi da raggiungere, nel rispetto della normativa in vigore, su proposta del diretto superiore, sentito il direttore amministrativo e il direttore tecnico assistenziale, nel rispetto dei seguenti criteri:*
 - a) *presenza minima di cinque persone da coordinare, anche se dipendenti da altri enti, escluso il coordinatore/la coordinatrice; in casi eccezionali è sufficiente la presenza minima di tre persone escluso il/la coordinatore/trice,*
 - b) *necessità di garantire la funzionalità del servizio e la sorveglianza del relativo personale mediante apposito coordinatore,*
 - c) *durata massima dell'incarico, di norma, quinquennale, rinnovabile,*
 - d) *numero e complessità delle unità organizzative,*
 - e) *specifiche particolarità dei reparti.*
2. *L'incarico di coordinamento può essere revocato, rispettando un preavviso di 60 giorni di calendario, previa contestazione scritta da parte del diretto superiore sull'insoddisfacente espletamento dei compiti di coordinamento. L'interessato può presentare entro trenta giorni le sue controdeduzioni al direttore di comprensorio il quale, qualora consideri insufficienti le controdeduzioni presentate, revoca l'incarico.*
3. *In caso di disdetta del dipendente dall'incarico di coordinamento, esso è tenuto al rispetto di un preavviso di 60 giorni di calendario.*

Art. 26
Koordinierungszulage
Art. 6 BV 21.12.2011

1. *Der Direktor des Gesundheitsbezirks kann den Koordinierungsauftrag in schriftlicher Form erteilen, mit Angabe der Aufgaben und der zu erreichenden Ziele, unter Berücksichtigung der geltenden Bestimmungen, auf Vorschlag des jeweiligen direkten Vorgesetzten und nach Anhören des Verwaltungsdirektors und des Pflegedirektors. Dabei werden folgende Kriterien berücksichtigt:*
 - a) *Präsenz einer Mindestanzahl von fünf zu koordinierenden Personen neben der koordinierenden Person, auch wenn es sich um Bedienstete handelt, die von anderen Körperschaften abhängen; in Ausnahmefällen genügt die Präsenz von drei Personen neben dem Koordinator;*
 - b) *Notwendigkeit, das Funktionieren des Dienstes und die Beaufsichtigung des entsprechenden Personals durch einen eigenen Koordinator zu gewährleisten;*
 - c) *Die Höchstdauer des Auftrages beträgt in der Regel fünf Jahre und ist erneuerbar,*
 - d) *Anzahl und Komplexität der Organisationseinheiten;*
 - e) *Abteilungsspezifische Besonderheiten.*
2. *Der Koordinierungsauftrag kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 60 Kalendertagen widerrufen werden, nachdem der direkte Vorgesetzte der betroffenen Person die unbefriedigende Bewältigung der Koordinierungsaufgaben schriftlich vorgehalten hat. Diese kann ihre Stellungnahme innerhalb von 30 Tagen beim Direktor des Gesundheitsbezirks abgeben. Hält dieser die Rechtfertigung für unzureichend, widerruft er den Koordinierungsauftrag.*
3. *Kündigt der Bedienstete den befristeten Koordinierungsauftrag laut Absatz 1, muss dieser eine Kündigungsfrist von 60 Kalendertagen einhalten.*

4. *Per la durata dell'incarico di coordinamento, al dipendente spetta un'indennità in misura non superiore al 35 per cento dello stipendio mensile iniziale della qualifica funzionale di appartenenza. Verrà tenuto conto la complessità del servizio da coordinare, la responsabilità connessa ed il numero di dipendenti da coordinare. Qualora con il coordinamento siano collegati compiti e responsabilità in materia d'istituzione di dipartimenti o in materia di prevenzione e protezione dei rischi professionali, la misura massima di cui sopra è aumentata fino al 45 per cento. Per il coordinamento delle professioni sanitarie, al dipendente incaricato, è garantita un'indennità in misura non inferiore al 18 per cento dello stipendio mensile iniziale della qualifica funzionale di appartenenza.*
 5. *La percentuale per la determinazione dell'indennità di coordinamento è definita sulla base dei parametri stabiliti dall'Azienda, connessi ai criteri di cui al comma 1, previa consultazione con le Organizzazioni sindacali.*
 6. *L'indennità di coordinamento viene corrisposta mensilmente per dodici mesi, salva la trasformazione graduale in assegno personale ai sensi della normativa in vigore.*
 7. *L'indennità di cui al comma 4 è gradualmente trasformata in assegno personale quale distinto elemento fisso e continuativo di retribuzione. La trasformazione avviene con scadenza annuale, e, per ogni anno di godimento dell'indennità, nella misura del 5 per cento Tale assegno segue le variazioni della relativa indennità di coordinamento.*
 8. *L'Azienda sanitaria fornisce alle organizzazioni sindacali le informazioni sull'applicazione del presente articolo e le incontra su loro richiesta per l'esame relativo.*
4. *Für die Dauer des Koordinierungsauftrages steht dem Bediensteten eine Zulage zu, die ein Höchstausmaß von 35 Prozent des Anfangsgehalts der jeweiligen Funktionsebene nicht überschreiten darf. Berücksichtigt werden die Komplexität des zu koordinierenden Dienstes, die damit verbundene Verantwortung und die Anzahl der zu koordinierenden Personen. In besonderen Fällen, in denen mit der Koordinierung auch Aufgaben und Verantwortung bei der Errichtung von Departements oder im Bereich des Arbeitsschutzes verbunden sind, ist das oben genannte Höchstausmaß bis auf 45 Prozent erhöht. Für die Koordinierung der Gesundheitsberufe steht dem beauftragten Bediensteten eine Zulage im Ausmaß von nicht weniger als 18 Prozent des Anfangsgehalts der jeweiligen Funktionsebene zu.*
 5. *Der Prozentsatz für die Festlegung der Koordinierungszulage erfolgt auf der Grundlage von Parametern mit Bezug auf die Kriterien gemäß Absatz 1, die vom Sanitätsbetriebe nach vorangehender Beratung mit den Gewerkschaftsorganisationen bestimmt werden.*
 6. *Die Koordinierungszulage wird monatlich für zwölf Monate ausgezahlt, unbeschadet der graduellen Umwandlung in eine persönliche Zulage im Sinne der geltenden Bestimmungen erfolgt.*
 7. *Die Zulage laut Absatz 4 wird graduell in ein festes und bleibendes persönliches Lohnelement umgewandelt. Die Umwandlung erfolgt jährlich, und zwar im Ausmaß von 5 Prozent pro Jahr, in dem die Zulage bezogen wird. Dieses Lohnelement wird den Erhöhungen der Koordinierungszulage angeglichen.*
 8. *Der Sanitätsbetrieb liefert den Gewerkschaftsorganisationen die Informationen über die Anwendung dieses Artikels und bespricht, auf deren Antrag, die entsprechenden Maßnahmen mit ihnen.*

9. *In caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio l'indennità di coordinamento viene corrisposta secondo le modalità ed i limiti previsti per la corresponsione dello stipendio.*
 10. *Per i servizi la cui funzionalità richiede l'effettiva presenza di un coordinatore può essere nominato un vice-coordinatore cui spetta un'indennità nella misura del 20 per cento dell'indennità del 100 per cento spettante al coordinatore titolare. Costituisce compito principale del vice-coordinatore sostituire il titolare del coordinamento in caso di assenza e di coadiuvarlo nei compiti di coordinamento. Con decorrenza dal giorno delle dimissioni, della revoca dell'incarico, del comando o dell'aspettativa rispettivamente con decorrenza dal quarantaseiesimo giorno di assenza dal servizio del titolare, l'indennità di coordinamento attribuito al coordinatore viene corrisposta al coordinatore sostituto.*
9. *Bei Abwesenheit wegen Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Mutterschaft wird die Koordinierungszulage gemäß den Bedingungen und Einschränkungen bezahlt, wie sie für die Bezahlung des Gehaltes vorgesehen sind*
 10. *Für die Dienste, deren Funktionsfähigkeit nur dann gegeben ist, wenn ein Koordinator vorhanden ist, kann ein Vizekoordinator ernannt werden dem eine Zulage im Ausmaß von 20 Prozent der 100-prozentigen Koordinationszulage des Koordinators zusteht. Zu den Aufgaben des Vizekoordinators gehört es, den Inhaber der Koordination im Fall der Abwesenheit zu ersetzen und ihn bei der Ausübung der Koordinierungsaufgaben zu unterstützen. Ab dem Tag der Kündigung, des Auftragswiderrufs, der Abordnung oder des Wartestandes beziehungsweise ab dem 46. Tag der Abwesenheit vom Dienst des Inhabers steht die Koordinierungszulage des Koordinators dem Vizekoordinator zu.*

***Coordinamento delle professioni sanitarie
Art. 13 CC 21.12.2011***

1. *Con l'entrata in vigore del presente contratto, le funzioni di coordinamento e la relativa indennità, di cui all'articolo 26 del contratto collettivo di comparto 7 aprile 2005, sono attribuite ai dipendenti con almeno 3 anni d'anzianità e in possesso dei requisiti di cui all'articolo 6 della legge 1 febbraio 2006, n. 43.*
2. *Il certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, rilasciato in base alla pregressa normativa, è valido ai fini dell'affidamento delle funzioni di coordinamento di cui al precedente comma 1.*
3. *Alla scadenza dei singoli incarichi già assegnati il singolo comprensorio sanitario proroga o conferisce una nuova funzione di coordinamento agli operatori in possesso dei requisiti di cui ai commi 1 o 2, in base a criteri e modalità definiti a livello aziendale.*

***Koordinierung der Gesundheitsberufe
Art. 13 BV 21.12.2011***

1. *Mit Inkrafttreten dieses Vertrages werden die Koordinierungsfunktionen und die entsprechende Zulage gemäß Artikel 26 des Bereichskollektivvertrages vom 7. April 2005 jenen Bediensteten zugewiesen, die mindestens drei Dienstjahre aufweisen und die Voraussetzungen laut Artikel 6 des Gesetzes vom 1. Februar 2006, Nr. 43, erfüllen.*
2. *Die auf der Basis bisheriger Vorschriften ausgestellte Befähigungsbescheinigung für die Ausübung von Leitungsfunktionen im Pflegedienst gilt für die Anvertraung der Koordinierungsfunktionen laut Absatz 1.*
3. *Bei Ablauf eines erteilten Auftrags erneuert der jeweilige Gesundheitsbezirk nach den auf Betriebsebene festgelegten Kriterien und Modalitäten den alten Auftrag oder er erteilt einen neuen Auftrag für die Koordinierungsfunktion, und zwar an einen Bediensteten, der die Voraussetzungen laut den Absätzen 1 oder 2 hat.*

4. *Il personale che all'entrata in vigore del presente contratto sia già titolare di un incarico di coordinamento con i requisiti di cui al comma 1 può, alla scadenza dello stesso, ottenere un reincarico per un solo ulteriore quinquennio.*
5. *Nelle ipotesi in cui l'avviso va deserto poiché non s'identificano candidati in possesso dei requisiti necessari per il coordinamento, il Direttore di comprensorio affida temporaneamente la funzione ad altro dipendente del relativo profilo professionale.*

Art. 27

Indennità per il personale sanitario assegnato alla Scuola provinciale superiore di Sanità "Claudiana"

1. Ai coordinatori degli insegnamenti tecnico-pratici della Scuola provinciale superiore di Sanità "Claudiana" spetta un'indennità omnicomprensiva con eccezione del plus orario e del lavoro straordinario pari ad euro 815,04 mensile comprensiva delle ore di lezioni.
2. Ai tutori della Scuola provinciale superiore di Sanità "Claudiana" spetta un'indennità omnicomprensiva con eccezione del plus orario e del lavoro straordinario pari ad euro 640,38 mensile comprensiva delle ore di lezioni
3. Le indennità di cui sopra per il personale part-time spettano in proporzione.
4. Le indennità del presente articolo vengono pagate con decorrenza 1.1.2005 ovvero con il passaggio, spettano per 12 mensilità e valgono ai fini dell'indennità di fine rapporto.

4. *Dem Personal, das bei Inkrafttreten dieses Vertrages bereits einen Koordinierungsauftrag mit den in Absatz 1 vorgesehenen Voraussetzungen innehat, kann bei dessen Ablauf für die Dauer von weiteren fünf Jahren, jedoch nicht mehr, der Auftrag erneuert werden.*
5. *Wenn sich auf die Ankündigung kein Kandidat meldet, da keine Kandidaten im Besitz der spezifischen Voraussetzung für die Koordinierung gefunden werden, überträgt der Direktor des Gesundheitsbezirks die Funktion auf Zeit einem anderen Bediensteten des betreffenden Berufsbildes.*

Art. 27

Zulage für das der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe "Claudiana" zugewiesene Personal

1. Den Koordinatoren des technischen und praktischen Unterrichts der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe "Claudiana" steht eine allumfassende monatliche Zulage im Ausmaß von 815,04 Euro zu, Mehrstunden und Überstunden ausgenommen. Die Unterrichtsstunden sind inbegriffen.
2. Den Tutoren der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe "Claudiana" steht eine monatliche Zulage im Ausmaß von 640,38 Euro zu, Mehrstunden und Überstunden ausgenommen. Die Unterrichtsstunden sind inbegriffen.
3. Die obgenannten Zulagen stehen dem Personal mit Teilzeitarbeitsvertrag im Verhältnis zu.
4. Die Zulagen des vorliegenden Artikels werden mit Wirkung ab 1.1.2005 oder ab dem Datum des Übergangs ausbezahlt. Sie werden für 12 Monate ausbezahlt und gelten für die Abfertigung.

Art. 28**Indennità di rischio da radiazione****Art. 7 CC 21.12.2011**

1. *L'indennità di rischio radiologico spettante ai tecnici sanitari di radiologia medica in base alla normativa in vigore, a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto è denominata indennità professionale specifica ed è corrisposta, per 12 mensilità, nella misura unica di 103,29 euro mensili lorde.*
2. *Al personale diverso dai tecnici sanitari di radiologia medica esposto in modo permanente al rischio radiologico, per tutta la durata del periodo di esposizione, viene corrisposta l'indennità di rischio radiologico nella misura di cui al comma 1.*
3. *Al personale dei commi 1 e 2, competono 15 giorni consecutivi di ferie aggiuntive da fruirsi in un'unica soluzione.*
4. *L'indennità di cui ai commi 1 e 2, deve essere pagata in concomitanza con lo stipendio e non è cumulabile con altre eventuali indennità previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso.*
5. *Dalla data di entrata in vigore del presente contratto cessano di avere vigore tutte le norme comunque denominate in contrasto con quanto disciplinato dal presente articolo."*

Art. 29**Indennità micologica**

1. *Agli ispettori di igiene in possesso dell'attestato di micologo di cui al decreto del Ministero della Sanità del 29 novembre 1996, n. 686, che esplicano le attività di cui all'articolo 2 della direttiva alle aziende sanitarie riguardante i controlli igienici sui funghi facente parte integrante della deliberazione della Giunta Provinciale del 9 giugno 1997, n. 2536, spetta un'indennità mensile lorda pari a 54,75 euro per dodici mensilità con decorrenza 01.01.2005.*

Art. 28**Zulage für Strahlenexposition****Art. 7 BV 21.12.2011**

1. *Die den medizinisch-röntgentechnischen Assistenten gemäß den geltenden Bestimmungen zustehende Zulage für Strahlenexposition wird ab Inkrafttreten dieses Vertrages als Fachspezifische Zulage bezeichnet und wird in zwölf Monatsraten im einheitlichen Ausmaß von 103,29 Euro brutto monatlich ausbezahlt.*
2. *Dem nicht den medizinisch-röntgentechnischen Assistenten zugehörigem Personal, das in dauerhafter Weise der Strahlenexposition ausgesetzt ist, wird für die gesamte Dauer der Exposition die Zulage für Strahlenexposition gemäß Absatz 1 ausbezahlt.*
3. *Dem Personal gemäß Absatz 1 und 2 stehen 15 fortlaufende Tage zusätzlicher Ferien zu, die in einem Abschnitt in Anspruch zu nehmen sind.*
4. *Die Zulage gemäß Absatz 1 und 2 muss gemeinsam mit dem Gehalt ausgezahlt werden und ist mit anderen allenfalls für schädliche oder gefährliche Arbeiten vorgesehene Zulagen nicht kumulierbar.*
5. *Ab dem Tag an dem dieser Vertrag in Kraft tritt, sind alle Bestimmungen, wie auch immer benannt, die mit der Regelung gemäß diesem Artikel unvereinbar sind, außer Kraft gesetzt."*

Art. 29**Zulage für Mykologen**

1. *Den Hygieneinspektoren, die im Besitz der Mykologenbefähigung gemäß Dekret des Gesundheitsministers vom 29. November 1996, Nr.686, sind und die Tätigkeiten gemäß Artikel 2 der Richtlinie für die Sanitätsbetriebe bestehend in Hygienekontrolle von Pilzen ausüben, welche integrierenden Bestandteil des Beschlusses der Landesregierung vom 9. Juni 1997, Nr. 2536 bildet, steht ab 01.01.2005 eine monatliche Bruttozulage im Ausmaß von Euro 54,75 zu.*

Art. 30

Servizio di pronta reperibilità

1. Il servizio di pronta reperibilità è un servizio di emergenza, il quale sostituisce o integra il servizio ordinario ed è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente.
2. Il dipendente deve raggiungere la sede di servizio nel minor tempo possibile, il quale viene stabilito a livello decentrato. Per la prestazione di detto servizio (inclusa la durata delle chiamate) viene corrisposta l'indennità di cui al comma 6 del presente articolo.
Il tempo di chiamata viene rilevato mediante strumenti elettronici.
3. In sede di istituzione e di organizzazione dei servizi di reperibilità, le aziende sanitarie sono tenute ad attenersi ai seguenti principi:
 - a) I servizi vengono di norma istituiti soltanto nelle ore notturne nonché al sabato e alla domenica e nei giorni festivi.
 - b) Il turno di pronta reperibilità ha di regola una durata non inferiore alle 2 e non superiore alle 12 ore consecutive. Di regola non potranno essere programmate per ciascun dipendente più di 8 turni al mese.
 - c) Il periodo di lavoro prestato durante il servizio di reperibilità viene di norma recuperato. In caso di impossibilità di recupero, le ore lavorative vengono remunerate come lavoro straordinario.
 - d) Per la durata delle chiamate al/la dipendente vengono liquidate, ove spettante, le indennità per servizio notturno e festivo così come determinate dal presente contratto.
4. A livello aziendale viene inoltre determinato, previo confronto con le organizzazioni sindacali quanto segue:
 - a) le unità operative, presso le quali saranno istituiti i servizi di reperibilità nonché durata di questi ultimi;

Art. 30

Bereitschaftsdienst

1. Der Bereitschaftsdienst ist ein Notdienst, der den ordentlichen Dienst ergänzt oder ersetzt und durch die unmittelbare Erreichbarkeit des Bediensteten gekennzeichnet ist.
2. Der Bedienstete muss seinen Dienstsitz in der kürzestmöglichen Zeit, die auf Betriebsebene festgelegt wird, erreichen. Für die Dauer dieses Dienstes (einschließlich die Zeit des Rufes) werden die Zulagen laut Absatz 6 dieses Artikels ausbezahlt. Die Zeit des Rufes wird mit elektronischen Mitteln erfasst.
3. Bei der Errichtung und bei der Organisation der Bereitschaftsdienste werden seitens der Sanitätsbetriebe folgende Grundsätze eingehalten:
 - a) Die Dienste werden in der Regel nur in der Nacht sowie an den Samstagen und an den Sonn- und Feiertagen errichtet.
 - b) Die Dauer des Bereitschaftsdienstturnusses beträgt in der Regel mindestens 2 Stunden und maximal 12 Stunden. In der Regel können für jeden Bediensteten nicht mehr als 8 Turnusse pro Monat eingeplant werden.
 - c) Grundsätzlich wird die Arbeitszeit, die während des Bereitschaftsdienstes geleistet wird, ausgeglichen. Ist der Zeitausgleich nicht möglich, so werden die Arbeitsstunden als Überstunden entschädigt.
 - d) Für die Dauer des Rufes werden dem Bediensteten, soweit zustehend, die Nacht- und Feiertagsdienstzulagen in der mit diesem Vertrag festgelegten Höhe ausbezahlt.
4. Auf Betriebsebene wird außerdem nach Absprache mit den Gewerkschaftsorganisationen folgendes bestimmt:
 - a) die Organisationseinheiten, in denen die Bereitschaftsdienste errichtet werden, sowie deren Art und Dauer;

- b) i profili professionali chiamati ad effettuare i servizi;
5. I servizi di pronta disponibilità attuali, prima dell'applicazione del presente articolo, vengono rivisti in base alla loro necessità.
 6. Per il servizio di pronta reperibilità spetta l'indennità oraria pari ad euro 4,30 con decorrenza 01.01.2005.

Art. 31
Compenso per lavoro straordinario
Art. 8 CC 21.12.2011

1. Il lavoro straordinario non viene utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro. Esso ha carattere eccezionale, deve rispondere ad effettive esigenze di servizio in base ad un relativo ordine di servizio o autorizzazione da parte del dirigente responsabile e nel rispetto dei limiti individuali previsti.
2. Per il personale sanitario assegnato alla Scuola provinciale superiore di sanità "Claudiana" le ore di straordinario vengono autorizzate dalla scuola stessa e comunicate all'azienda sanitaria di appartenenza.
3. Le ore di lavoro straordinario remunerate non possono superare i seguenti limiti massimi:
 - a) Limite massimo aziendale: questo limite viene determinato all'inizio di ogni anno moltiplicando il numero dei dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a tempo pieno, inclusi quelli in aspettativa, per il coefficiente di 30. Per far fronte alle esigenze urgenti di servizio, l'utilizzo delle ore all'interno delle varie unità operative aziendali è flessibile.
 - b) Limite massimo individuale: Questo limite viene concordato con il personale tenendo conto delle prestazioni indicate al comma 1 e non può superare, per ciascun dipendente, di norma 100 ore annuali.

- b) die Berufsbilder, die zur Leistung der Bereitschaftsdienste herangezogen werden;
5. Die derzeit geltenden Bereitschaftsdienste werden vor der Anwendung dieses Artikels auf ihre Notwendigkeit überprüft.
 6. Für den Bereitschaftsdienst steht ab 01.01.2005 eine Zulage im Ausmaß von 4,30 Euro pro Stunde zu.

Art. 31
Überstundenentlohnung
Art. 8 BV 21.12.2011

1. Die Überstundenarbeit wird nicht als ordentlicher Faktor der Arbeitsplanung angesehen. Die Überstundenleistung hat außergewöhnlichen Charakter, sie muss den effektiven dienstlichen Erfordernissen entsprechen und vom Dienstverantwortlichen ermächtigt werden sowie die individuellen vorgesehenen Grenzen einhalten.
2. Die Überstunden des Personals der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe "Claudiana" werden von der Schule selbst genehmigt und dem Zugehörigkeitsbetrieb mitgeteilt.
3. Die bezahlten Überstunden dürfen folgende Höchstgrenze nicht überschreiten:
 - a) Betriebliche Höchstgrenze: Diese Höchstgrenze wird am Beginn eines jeden Jahres ermittelt, indem die Anzahl der sich am 31. Dezember des Vorjahres im Dienst befindlichen Vollzeitbediensteten mit unbefristeten Arbeitsverträgen, einschließlich jener im Wartestand, mit dem Koeffizienten 30 multipliziert wird. Um den dringenden Diensterfordernissen gerecht zu werden, können die Stunden innerhalb der Organisationseinheiten des Betriebes flexibel verwendet werden.
 - b) Individuelle Höchstgrenze: Dieses Limit wird mit dem Personal vereinbart, wobei die Leistungen gemäß Absatz 1 berücksichtigt werden müssen und darf für jeden Bediensteten die 100 Stunden pro Jahr nicht überschreiten.

- c) I limiti individuali potranno essere aumentati - in casi eccezionali da motivare con esigenze particolari di servizio - fino al limite massimo di n. 200 ore annuali.
4. Nella determinazione dei limiti individuali si tiene particolarmente conto:
- del richiamo in servizio per pronta reperibilità;
 - della partecipazione a commissioni o ad altri organismi collegiali, ivi operanti nella sola ipotesi in cui non siano previsti specifici compensi;
 - dell'assistenza all'organizzazione di corsi di aggiornamento;
 - dall'esecuzione di incarichi speciali al di fuori dei compiti istituzionali.
5. *Le ore di lavoro straordinario residue al 31 dicembre di ogni anno, qualora per ragioni non imputabili al dipendente non siano state recuperate, rientrano in esclusiva prerogativa del dipendente, il quale, le può recuperare quale riposo compensativo entro i due anni successivi, oppure qualora ne faccia richiesta, liquidate quale compenso straordinario con una maggiorazione del 30 per cento per le ore straordinarie fino a 100 e del 50 per cento per le ore straordinarie eccedenti le ore 100. Alla scadenza dei due anni, le ore residue non recuperate vengono liquidate d'Ufficio quali ore straordinarie al valore vigente in tale data.*
6. La misura del normale compenso orario è determinata mediante la divisione dello stipendio mensile spettante per livello retributivo, classe o scatto, compresa l'indennità integrativa speciale, per il coefficiente 160.
- c) Die individuellen Höchstgrenzen darf in Ausnahmefällen, die durch besondere und außergewöhnliche Dienstverfordernisse begründet werden müssen, bis zu einer Höchstgrenze von maximal 200 Stunden pro Jahr erhöht werden.
4. Bei der Festlegung der Höchstgrenzen werden folgende Aspekte besonders berücksichtigt:
- der Ruf während des Bereitschaftsdienstes;
 - die Mitarbeit in Kommissionen oder anderen Kollegialorganen, ausgenommen die Fälle in denen diese Tätigkeiten mit besonderen Entschädigungen abgegolten werden;
 - die Mitarbeit bei der Organisation von Fortbildungskursen;
 - die Durchführung besonderer Aufträge außerhalb der institutionellen Aufgaben.
5. *Wenn am 31. Dezember eines Jahres Überstunden aus Gründen, die dem Bediensteten nicht angelastet werden können, noch nicht ausgeglichen worden sind, kann der Bedienstete darüber frei verfügen; er kann sie innerhalb der zwei darauf folgenden Jahre zum Ausgleich als Ruhezeit nutzen oder beantragen, dass sie ihm als außerordentliches Entgelt ausgezahlt werden mit einem Zuschlag von 30 Prozent für die ersten 100 Stunden und mit einem Zuschlag von 50 Prozent für die über die 100 Stunden hinaus gehenden Stunden. Nach Ablauf der zwei Jahre werden die nicht ausgeglichenen Überstunden von Amts wegen als Überstunden zu dem zu diesem Zeitpunkt geltenden Wert ausgezahlt.*
6. Das Ausmaß der normalen Stundenvergütung wird berechnet, indem der aufgrund der Besoldungsstufe, der Gehaltsklasse oder Vorrückung zustehende Monatslohn, einschließlich der Sonderergänzungszulage, durch den Koeffizienten 160 geteilt wird.

7. La misura del compenso per lavoro straordinario è determinata aumentando il normale compenso orario di cui al comma 7 del 30%.

Art. 32
Indennità per particolari
condizioni di lavoro

1. Con le indennità vengono premiate le prestazioni in particolari condizioni di lavoro:
 - a) il servizio festivo;
 - b) il servizio notturno;
 - c) Il lavoro logorante in determinate unità operative;
 - d) le prestazioni di turni di lavoro logoranti.
2. Le indennità vengono corrisposte mensilmente e sono cumulabili fra loro.

Art. 33
Indennità per servizio festivo
Art. 9 CC 21.12.2011

1. Le fasce orarie per le quali spetta l'indennità vengono determinate come segue:
 - giorno intero dalle ore 0 alle ore 24
 - mezza festività - mattina dalle ore 0 alle ore 12
 - mezza festività – pomeriggio dalle ore 12 alle ore 24.
2. *Per ogni ora di lavoro festivo (domeniche/festività) spetta un'indennità di euro 3,50. Per la presenza in servizio, indipendentemente dalla durata, spetta comunque un'indennità di quota unica pari a euro 7,00.*
3. L'indennità per lavoro festivo viene corrisposta per il seguente tipo di lavoro attivo:
 - servizio ordinario
 - chiamate in reperibilità
 - lavoro straordinario
4. *L'indennità di cui al comma 1 si applica dal 1° giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente accordo.*

7. Das Ausmaß der Überstundenvergütung wird berechnet, indem die normale Stundenvergütung laut Absatz 7 um 30% erhöht wird.

Art. 32
Zulagen für besondere
Arbeitsbedingungen

1. Mit den Zulagen für Leistungen unter besonderen Arbeitsbedingungen werden entschädigt:
 - a) die Feiertagsarbeit;
 - b) die Nachtdienstarbeit;
 - c) die aufreibende Arbeit in bestimmten Organisationseinheiten;
 - d) die Leistungen von beschwerlichen Arbeitsturnussen.
2. Die Zulagen werden Monat für Monat ausbezahlt und sind untereinander häufbar.

Art. 33
Zulage für den Feiertagsdienst
Art. 9 BV 21.12.2011

1. Die Zeiträume, während denen diese Zulage zusteht, werden wie folgt festgelegt:
 - ganzer Tag von 0 bis 24 Uhr
 - Halbfeiertag am Vormittag von 0 bis 12 Uhr
 - Halbfeiertag am Nachmittag von 12 bis 24 Uhr.
2. *Für jede Stunde der Feiertagsarbeit (Sonn- und Feiertage) steht eine Zulage von 3,50 Euro zu. Für die Anwesenheit im Dienst, unabhängig von dessen Dauer, steht jedenfalls eine einmalige Zulage im Ausmaß von 7,00 Euro zu.*
3. Die Feiertagszulage wird für folgende Arten des aktiven Dienstes ausbezahlt:
 - ordentlicher Dienst
 - Ruf im Bereitschaftsdienst
 - Überstundenarbeit
4. *Die im Absatz 1 genannte Zulage kommt mit Wirksamkeit ab dem 1. Tag des Monats nach Inkrafttreten dieses Vertrages zur Anwendung.*

Art. 34
Indennità per il servizio notturno
Art. 10 CC 21.12.2011

1. Ai fini della determinazione dell'indennità la fascia oraria del lavoro notturno inizia alle ore 20 e termina alle ore 7 del giorno successivo.
2. *Per ogni ora di lavoro notturno spetta una indennità di euro 4,00.*
3. L'indennità per lavoro notturno viene corrisposta per il lavoro attivo del seguente tipo:
 - servizio ordinario
 - chiamate in reperibilità
 - lavoro straordinario
4. *L'indennità di cui al comma 1 si applica dal 1° giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente accordo.*

Art. 35
Indennità per lavoro logorante

1. Al personale infermieristico operante nelle seguenti unità operative compete un'indennità per lavoro logorante, per le giornate di effettivo servizio prestate, pari a 4,13 euro giornaliere:
 - terapie intensive
 - sale operatorie
 - malattie infettive
2. Nella contrattazione aziendale possono essere determinate ulteriori unità operative e profili professionali, che prestano servizio alle stesse condizioni logoranti del personale di cui sopra tenendo conto anche di eventuali riorganizzazioni di servizi a livello decentrato.
3. In casi particolari l'indennità può essere aumentata fino ad un massimo di 6,2 euro.
4. Per i turni di lavoro di durata fino a 4 ore l'indennità viene ridotta della metà.
5. Fino all'entrata in vigore dell'accordo a livello aziendale trova applicazione la normativa previgente.

Art. 34
Nachtdienstzulage
Art. 10 BV 21.12.2011

1. Zum Zwecke der Festlegung dieser Zulage beginnt der Nachtdienst um 20 Uhr und endet um 7 Uhr des darauf folgenden Tages.
2. *Für jede Stunde Nachtdienst steht eine Zulage von 4,00 Euro zu.*
3. Die Nachtdienstzulage wird für folgende Arten des aktiven Dienstes ausbezahlt:
 - ordentlicher Dienst
 - Ruf im Bereitschaftsdienst
 - Überstundenarbeit
4. *Die im Absatz 1 genannte Zulage kommt mit Wirksamkeit ab dem 1. Tag des Monats nach Inkrafttreten dieses Vertrages zur Anwendung.*

Art. 35
Zulage für aufreibende Arbeit

1. Dem Krankenpflegepersonal, welches in folgenden Organisationseinheiten eingesetzt ist, wird für die Tage des effektiven Dienstes eine Zulage für aufreibende Arbeit im Ausmaß von 4,13 Euro pro Tag gewährt.
 - Intensivstation
 - Operationssäle
 - Infektionskrankheiten.
2. Auf Betriebsebene können weitere Organisationseinheiten und Berufsbilder bestimmt werden, falls sie unter ähnlich schweren Bedingungen wie obgenanntes Personal arbeiten, wobei eventuelle Reorganisationen von Diensten auf dezentraler Ebene zu berücksichtigen sind.
3. Die Zulage kann in besonderen Fällen auf maximal 6,2 Euro erhöht werden.
4. Für Arbeitsturnusse mit einer Dauer bis zu 4 Stunden pro Tag wird die Zulage auf die Hälfte reduziert.
5. Die vorhergehende Regelung bleibt solange aufrecht, bis auf Betriebsebene eine neue Regelung getroffen wird.

Art. 36

Indennità per turni logoranti

1. I seguenti turni di lavoro vengono considerati particolarmente logoranti e remunerati come segue:
 - Lavoro a turni su 24 ore: I turni di lavoro sono distribuiti periodicamente sulle 24 ore giornaliere. Viene corrisposta un'indennità pari a 7,00 euro per ogni giorno di effettivo lavoro con decorrenza 1.1.2004.
 - Turni spezzati: Vengono considerati turni spezzati i turni programmati interrotti da una pausa di lavoro di durata minima di 2 ore. Viene corrisposta un'indennità pari a 6,50 euro per ogni giorno di effettivo lavoro con decorrenza 1.1.2004.
2. I seguenti turni di lavoro vengono considerati logoranti e remunerati come segue:
 - Lavoro a turni su 12 ore: Si tratta di prestazione di turni di lavoro che contribuisce alla funzionalità del relativo servizio per almeno 12 ore giornaliere e sono distribuiti periodicamente sulle 12 ore giornaliere. Viene corrisposta un'indennità pari a 2,50 euro per ogni giorno di effettivo lavoro con decorrenza 1.1.2004.

Art. 37

Indennità per i dirigenti sostituiti

1. Al sostituto del direttore di struttura dirigenziale da individuarsi a livello aziendale compete un'indennità di istituto mensile fino al 20% dell'indennità di funzione percepita dal titolare della relativa direzione. Costituisce compito principale dei dirigenti sostituiti sostituire il titolare della direzione in caso di assenza e di coadiuvarlo nei compiti dirigenziali. La fruizione dell'indennità è connessa all'effettivo esercizio delle relative funzioni.

Art. 36

Zulage für beschwerliche Arbeitsturnusse

1. Folgende Arbeitsturnusse werden als besonders beschwerlich eingestuft und wie folgt vergütet:
 - Schichtarbeit über 24 Stunden: Arbeitsturnusse, die periodisch auf 24 Stunden pro Tag aufgeteilt sind. Ab 1.1.2004 wird eine Zulage im Ausmaß von 7,00 Euro pro Tag effektiven Dienstes ausbezahlt.
 - Unterbrochene Arbeitsturnusse: Als unterbrochene Arbeitsturnusse gelten die programmierten Turnusse, die durch eine Arbeitspause von mindestens 2 Stunden unterbrochen sind. Ab 1.1.2004 wird eine Zulage im Ausmaß von 6,50 Euro pro Tag effektiven Dienstes ausbezahlt.
2. Folgende Arbeitsturnusse werden als beschwerlich eingestuft und wie folgt vergütet:
 - Schichtarbeit über 12 Stunden: Arbeitsturnusse, die periodisch auf 12 Stunden pro Tag aufgeteilt sind und dazu beitragen, dass der entsprechende Dienst mindestens über 12 Stunden am Tag aktiviert ist. Ab 1.1.2004 wird eine Zulage im Ausmaß von 2,50 Euro pro Tag effektiven Dienstes ausbezahlt.

Art. 37

Zulage für stellvertretende Führungskräfte

1. Dem stellvertretenden Direktor der Direktionsstruktur, welche auf Betriebsebene bestimmt wird, steht eine monatliche Aufgabenzulage im Ausmaß von nicht mehr als 20% der Funktionszulage des Inhabers der jeweiligen Direktion zu. Zu den Aufgaben der stellvertretenden Führungskräfte gehört es, den Inhaber der Direktion bei Abwesenheit zu ersetzen und ihn bei der Ausübung der Führungsaufgaben zu unterstützen. Die Zulage steht nur zu, falls die entsprechenden Aufgaben effektiv ausgeübt werden.

2. In caso di assenza o di impedimento del dirigente titolare, al suo dirigente sostituto spetta l'indennità di funzione dirigenziale con decorrenza dal 46° giorno di assenza o di impedimento. A tale fine è considerata assenza del titolare anche qualora venga incaricato a dirigere un'altra struttura dirigenziale, anche a titolo temporaneo, con contestuale esonero dalla direzione della struttura di cui risulta titolare.
 3. L'indennità di cui al comma 1 è gradualmente trasformata in assegno personale pensionabile quale distinto elemento fisso e continuativo di retribuzione, qualora al dirigente sostituto vengano conferiti unitamente a tale incarico formalmente anche compiti di coordinamento per un determinato settore o servizio interno.
2. Bei Abwesenheit oder Verhinderung der Führungskraft steht einer stellvertretenden Führungskraft die Funktionszulage ab dem 46. Tag der Abwesenheit oder Verhinderung zu. Die Führungskraft gilt in dieser Hinsicht ebenfalls als abwesend, wenn ihr die Leitung einer anderen Führungsstruktur, auch zeitweise, übertragen wird und sie gleichzeitig von der Leitung der Struktur, die sie inne hat, befreit wird.
 3. Die im Absatz 1 genannte Zulage wird graduell in ein pensionierbares und persönliches, auf das Ruhegehalt anrechenbares, getrenntes sowie fixes und bleibendes Lohnelement umgewandelt, sofern der stellvertretenden Führungskraft gemeinsam mit dem Auftrag formell auch Koordinierungsaufgaben für einen bestimmten internen Sektor und Dienst zugeteilt werden.

Art. 38

Cumulo di premi ed indennità

1. L'indennità libero professionale di cui all'articolo 24 è cumulabile con il salario di produttività di cui all'articolo 21 fino alla misura massima del 60% dello stipendio iniziale della qualifica funzionale di appartenenza. L'indennità libero professionale non è cumulabile, invece, con l'aumento individuale di cui all'articolo 20, comma 4.
2. L'indennità libero professionale è cumulabile con le indennità di cui agli articoli 23, 30, 32, 33, 34, 35, 36 del presente contratto nonché con l'indennità integrativa speciale prevista a livello intercompartimentale. Essa è cumulabile con le altre indennità del presente capo fino alla misura massima del 100% dello stipendio iniziale della qualifica funzionale di appartenenza.

Art. 38

Häufung von Prämien und Zulagen

1. Die Freiberuflerzulage laut Artikel 24 ist mit dem Leistungslohn laut Artikel 21 im Ausmaß von bis zu 60% des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar. Die Freiberuflerzulage ist hingegen mit der im Artikel 20, Absatz 4 vorgesehenen individuellen Erhöhung nicht häufbar.
2. Die Freiberuflerzulage ist mit den in den Artikeln 23, 30, 32, 33, 34, 35, 36 des vorliegenden Vertrages vorgesehenen Zulagen sowie mit der auf bereichsübergreifender Ebene vorgesehenen Sonderergänzungszulage häufbar. Sie ist mit den übrigen Zulagen dieses Abschnittes bis zu einem Ausmaß von 100% des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar.

Art. 39
Corresponsione indennità
nei casi di assenza

1. In caso di assenza per malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità, escluse le assenze per motivi sindacali, l'indennità di cui agli articoli 20, comma 4, 23, 27, 37 viene corrisposta secondo le modalità ed i limiti previsti per la corresponsione dello stipendio.
2. Per le altre assenze che superano i 30 giorni consecutivi la corresponsione delle indennità citate al comma 1 viene sospesa.

TITOLO V
DISPOSIZIONI VARIE

Art. 40
Banca ore
Art. 11 CC 21.12.2011

1. *Con l'entrata in vigore del presente contratto, l'articolo 40 del contratto collettivo di comparto 7 aprile 2005 è abrogato.*
2. *Le ore già depositate nella banca delle ore all'entrata in vigore del presente contratto, fermo restando le maggiorazioni di cui all'articolo 31 del contratto collettivo di comparto 7 aprile 2005, possono essere recuperate dal dipendente entro e non oltre due anni da tale data. Scaduti i termini, ovvero a richiesta del dipendente, le ore vengono liquidate.*

Art. 41
Formazione continua del personale

1. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.
2. Obiettivo della formazione continua è il costante miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate dalle aziende sanitarie.

Art. 39
Vergütung der Zulagen
im Falle von Abwesenheiten

1. Im Falle von Abwesenheiten wegen Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub und Vaterschaftsurlaub, ausgenommen Abwesenheiten aus Gewerkschaftsgründen, werden die Zulagen gemäß Artikel 20, Absatz 4, 23, 27, 37 gemäß der Modalitäten und Grenzen, welche für das Gehalt vorgesehen sind, vergütet.
2. Für die anderen Abwesenheiten, die 30 aufeinander folgende Tage überschreiten, wird die Vergütung der Zulagen gemäß Absatz 1 unterbrochen.

TITEL V
VERSCHIEDENE
BESTIMMUNGEN

Art. 40
Arbeitszeitkonto
Art. 11 BV 21.12.2011

1. *Artikel 40 des Bereichskollektivvertrages vom 7. April 2005 ist mit Inkrafttreten dieses Vertrages abgeschafft.*
2. *Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Vertrages auf dem Arbeitszeitkonto hinterlegten Stunden können, unbeschadet der Zuschläge laut Artikel 31 des Bereichskollektivvertrages vom 7. April 2005, vom Bediensteten innerhalb von 2 Jahren ab Inkrafttreten ausgeglichen werden. Nach Ablauf der Frist beziehungsweise auf Antrag des Bediensteten werden die Stunden vergütet.*

Art. 41
Ständige Weiterbildung des Personals

1. Die Bestimmungen dieses Artikels werden für das gesamte Personal mit unbefristetem und mit befristetem Arbeitsverhältnis angewandt.
2. Ziel der Weiterbildung ist es, die Qualität der Dienste und Leistungen, welche von den Sanitätsbetrieben erbracht werden, ständig zu verbessern.

3. Nella programmazione ed esecuzione della formazione continua si persegue nell'ordine la realizzazione delle strategie e degli obiettivi del piano sanitario provinciale, di quelli dell'azienda sanitaria ed infine di quelli dell'unità organizzativa. I relativi contenuti sono quindi da valutare come formazione continua obbligatoria del personale.
La formazione continua obbligatoria viene proposta ai seguenti livelli:
 - a) Manifestazioni di aggiornamento obbligatorio interno:
Sono considerate tali le manifestazioni che risultano nei programmi di aggiornamento a livello provinciale ed a livello di azienda sanitaria; questi ultimi vengono predisposti in base ai contenuti dei primi. Inoltre sono considerati tali le manifestazioni prescritte da disposizioni di legge ed in particolare dal decreto legislativo 626/94 i.f.v.
 - b) Manifestazioni di formazione continua obbligatoria esterna:
Sono considerate tali le manifestazioni che non vengono proposte a livello dell'amministrazione provinciale o a livello di azienda sanitaria, ma che corrispondono ai contenuti dei programmi di cui sopra e realizzano gli obiettivi di cui al comma 3.
 4. Le aziende garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi previsti dal Ministero della salute da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'azienda.
3. Bei der Programmierung und der Durchführung der Weiterbildung werden in der Reihenfolge die Strategien und Ziele des Landesgesundheitsplanes, jene des Sanitätsbetriebes und schließlich der Organisationseinheit umgesetzt. Deren Inhalte sind deshalb als verpflichtende Weiterbildung zu bewerten.
Die verpflichtende Weiterbildung wird auf folgenden Ebenen veranstaltet:
 - a) Interne verpflichtende Weiterbildungsveranstaltungen:
Als solche gelten jene, die in den Weiterbildungsprogrammen auf Landesebene und in jenen der Sanitätsbetriebe, die auf der Grundlage der Inhalte der ersten erstellt werden, aufscheinen. Als solche gelten außerdem alle Veranstaltungen, die von Gesetzesbestimmungen vorgeschrieben sind und im Besonderen vom Legislativdekret 626/94 i.g.F.
 - b) Externe verpflichtende Weiterbildungsveranstaltungen:
Als solche gelten alle Veranstaltungen, die nicht auf der Ebene der Landesverwaltung oder auf der Ebene der Sanitätsbetriebe angeboten werden, aber den Inhalten der genannten Programme entsprechen und die Zielsetzungen laut Punkt 3 verwirklichen.
 4. Die Sanitätsbetriebe garantieren dem betroffenen Personal im Rahmen der obligatorischen Weiterbildung den Erwerb der vom Gesundheitsministerium vorgesehenen Bildungskredits. Für das Personal handelt es sich in jeglicher Hinsicht um Dienst und die jeweiligen Ausgaben gehen zu Lasten des Betriebes.

5. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite nonché il permesso per motivi educativi, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il periodo utile al fine dell'acquisizione dei crediti formativi riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.
 6. I responsabili delle aziende sanitarie e delle loro unità organizzative assumono il compito di incentivare la formazione continua dei dipendenti sia al fine di aumentare le competenze proprie e dei propri collaboratori con riferimento alle continue esigenze di miglioramento della qualità, sia al fine di realizzare gli obiettivi di cui sopra.
 7. Gli uffici aggiornamento delle aziende sanitarie verificano e valutano i risultati delle manifestazioni formative organizzate a livello aziendale e l'ufficio formazione del personale sanitario provinciale quelle organizzate a livello provinciale.
 8. L'ufficio provinciale di cui sopra, in collaborazione con gli uffici aggiornamento delle aziende sanitarie elabora metodologie e strumenti di valutazione adeguati. La verifica dei risultati formativi del singolo collaboratore avviene tramite un colloquio personale con il diretto superiore. Valutazioni negative devono essere espresse per iscritto.
 9. Ogni dipendente è obbligato a formarsi e ad aggiornarsi.
Si applicano i criteri e la disciplina determinate dalla commissione provinciale di formazione continua, di cui all'articolo 49 della legge provinciale 5 marzo 2001, n. 7 .
 10. Per il personale, al quale non si applica la disciplina di cui sopra, si determina la seguente regolamentazione:
 - a) il personale fino al 3° livello funzionale per una durata minima di 4 ore per anno solare;
5. Als Gründe für die Unterbrechung des obligatorischen Erwerbes von Bildungskredits gelten der Mutterschaftsurlaub und der Vaterschaftsurlaub, der Wartestand aus jeglichem Grund sowie die Freistellung aus Erziehungsgründen, inklusive die Wartestände aus Gewerkschaftsgründen. Die für den Erwerb von Bildungskredits notwendige Zeit beginnt mit der Wiederaufnahme des Dienstes seitens des Bediensteten wieder zu laufen.
 6. Die Verantwortlichen der Sanitätsbetriebe und deren Organisationseinheiten übernehmen die Aufgabe, die Weiterbildung der Bediensteten zu fördern, sei es, um die eigenen Kompetenzen und jene der Mitarbeiter entsprechend den ständigen Anforderungen auf Qualitätsverbesserung zu erweitern, als auch, um die oben genannten Ziele umzusetzen.
 7. Die Weiterbildungsämter der Sanitätsbetriebe überprüfen und bewerten die Ergebnisse der auf Betriebsebene abgewickelten Weiterbildungsveranstaltungen und das Amt für Ausbildung des Gesundheitspersonals jene auf Landesebene.
 8. Das obgenannte Landesamt erarbeitet in Zusammenarbeit mit den Weiterbildungsämtern der Sanitätsbetriebe geeignete Methoden und Instrumente der Evaluation. Die Bewertung der Ausbildungsergebnisse des einzelnen Mitarbeiters erfolgt in einem persönlichen Gespräch mit dem direkten Vorgesetzten. Negative Beurteilungen müssen schriftlich erfolgen.
 9. Jeder Bedienstete ist verpflichtet, sich aus- und weiterzubilden.
Es gelten die Kriterien und die Regelung, die von der Landeskommision für die ständige Weiterbildung, im Sinne des Artikels 49 des Landesgesetzes vom 5. März 2001, Nr. 7 erstellt werden.
 10. Für das Personal, für welches diese Regelung keine Anwendung findet, wird folgendes festgelegt:
 - a) das Personal bis einschließlich zur 3. Funktionsebene im Ausmaß von mindestens 4 Stunden pro Kalenderjahr;

- b) il personale del 4° e 5° livello funzionale per una durata minima di 8 ore per anno solare;
- c) il personale dal 6° livello funzionale in su per una durata minima di 16 ore per anno solare.

Nel monte ore di cui sopra non è inclusa la formazione facoltativa di cui al successivo comma 14 e il relativo tempo di viaggio per la formazione obbligatoria.

11. Il tempo impiegato dal dipendente per la formazione obbligatoria è considerato come orario di servizio in base alla vigente disciplina riguardante l'istituto della missione e, quanto al rimborso delle spese, fino all'esaurimento dei mezzi finanziari disponibili. Questa regolamentazione si applica anche al personale con orario di servizio a tempo parziale indipendentemente dall'ammontare delle ore e dalla distribuzione settimanale dell'orario di servizio.

12. Ogni azienda sanitaria viene istituito il comitato tecnico per l'aggiornamento professionale. Al fine di garantire la collaborazione ed i flussi informativi ottimali fra l'ufficio formazione del personale sanitario della Provincia e gli uffici per l'aggiornamento delle aziende sanitarie, il comitato tecnico aziendale è così composto:

- a) dal responsabile dell'ufficio aggiornamento dell'azienda sanitaria;
- b) dai membri del gruppo di lavoro provinciale per l'aggiornamento, che in quella sede rappresentano la loro azienda sanitaria nonché la loro categoria professionale;
- c) da ulteriori esperti nominati dal direttore generale, il cui numero dipende dalla complessità dei servizi.

- b) das Personal der 4. und 5. Funktionsebene im Ausmaß von mindestens 8 Stunden pro Kalenderjahr;
- c) das Personal ab der 6. Funktionsebene im Ausmaß von mindestens 16 Stunden pro Kalenderjahr.

In diese Stundenanzahl ist die freiwillige Weiterbildung im Sinne des folgenden Absatzes 14 und die Reisezeit für die verpflichtende Weiterbildung nicht inbegriffen.

11. Die für die verpflichtende Weiterbildung verwendete Zeit wird, im Sinne der geltenden Außendienstregelung und im Rahmen der finanziellen Verfügbarkeit bezüglich der Spesenvergütungen, in jeder Hinsicht als Dienst angesehen. Dies gilt auch für die Bediensteten mit Teilzeitarbeitsverhältnissen, unabhängig von der Stundenanzahl und der Gliederung der wöchentlichen Arbeitszeit.

12. In jedem Sanitätsbetrieb wird ein Fachkomitee für die berufliche Weiterbildung errichtet. Um einen optimalen Informationsfluss und Zusammenarbeit zwischen dem Amt für Ausbildung des Gesundheitspersonals des Landes und den Weiterbildungsämtern der Sanitätsbetriebe zu gewährleisten, ist das Fachkomitee des Sanitätsbetriebes wie folgt zusammengesetzt:

- a) aus dem Leiter des Weiterbildungsamtes des Sanitätsbetriebes;
- b) aus den Mitgliedern des Landesarbeitskreises für Weiterbildung, die in diesem Gremium ihren Sanitätsbetrieb und ihre Berufsgattung vertreten;
- c) aus weiteren vom Generaldirektor ernannten Fachleuten, deren Anzahl von der Komplexität der Dienststellen des Sanitätsbetriebes abhängt.

Il presidente del comitato tecnico viene eletto dai membri del comitato. Il comitato adotta le proprie decisioni a maggioranza. In caso di parità di voto decide il voto del presidente. Il comitato decide autonomamente del proprio metodo di lavoro e informa il direttore generale dell'azienda di appartenenza nonché l'ufficio per la formazione del personale sanitario sulle decisioni prese (elezione del presidente e metodo di lavoro).

13. Il comitato predetto ha le seguenti competenze e compiti principali:

- a) elabora in accordo con il direttore generale sulla base dei programmi di formazione continua della Provincia i programmi di formazione continua aziendale;
- b) elabora in accordo con il direttore generale i criteri per la distribuzione dei mezzi finanziari a disposizione;
- c) elabora in accordo con il direttore generale i piani annuali di distribuzione dei mezzi finanziari a disposizione;
- d) decide sulle domande di partecipazione a manifestazioni di formazione continua obbligatoria esterne e facoltative, presentate dai dirigenti e dai dipendenti;
- e) determina in accordo con il direttore generale le priorità annuali nella formazione continua sulla base degli obiettivi di cui al comma 3, quale orientamento alla dirigenza dell'azienda;
- f) elabora in accordo con il direttore generale i criteri per la concessione di contributi per le spese per la formazione facoltativa;
- g) predisporre proposte di criteri di distribuzione dei permessi retribuiti per motivi di studio.

In caso di rigetto della domanda, il dipendente può rivolgersi al direttore generale, il quale decide in via definitiva.

Der Vorsitzende des Fachkomitees wird von den Mitgliedern gewählt. Das Fachkomitee entscheidet mit Stimmenmehrheit. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden. Das Fachkomitee entscheidet autonom über seine Arbeitsweise und informiert den Generaldirektor des Zugehörigkeitsbetriebes sowie das Amt für Ausbildung des Gesundheitspersonals über diese Entscheidungen (Wahl des Vorsitzenden und die Arbeitsweise).

13. Das genannte Komitee hat folgende Zuständigkeiten und Hauptaufgaben:

- a) erarbeitet im Einvernehmen mit dem Generaldirektor und auf der Grundlage der Weiterbildungsprogramme des Landes, die Weiterbildungsprogramme des Betriebes;
- b) erarbeitet im Einvernehmen mit dem Generaldirektor die Kriterien für die Aufteilung der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel;
- c) es erarbeitet im Einvernehmen mit dem Generaldirektor die Jahrespläne über die Aufteilung der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel;
- d) es überprüft und entscheidet über die Anträge der Vorgesetzten und Bediensteten um Teilnahme an externen verpflichtenden und an den freiwilligen Weiterbildungsveranstaltungen;
- e) es legt im Einvernehmen mit dem Generaldirektor die jährlichen Prioritäten in der Weiterbildung auf der Grundlage der Zielsetzungen laut Absatz 3 als Orientierung für die Führungskräfte des Betriebes fest;
- f) es erarbeitet im Einvernehmen mit dem Generaldirektor Kriterien zur Gewährung der Unkostenbeiträge für die freiwillige Weiterbildung;
- g) es erarbeitet Vorschläge für Kriterien für die Verteilung des Bildungsurlaubes.

Gegen die Ablehnung des Gesuches können sich die Interessierten an den Generaldirektor wenden, der endgültig entscheidet.

Ai sensi dell'articolo 86 dell'accordo intercompartimentale del 1° agosto 2002 le organizzazioni sindacali sono sentite nelle decisioni di cui alle lettere a, b, c, e, f e g nonché sui criteri di applicazione della lettera d del presente comma.

La partecipazione ad una manifestazione di formazione continua obbligatoria interna ai sensi del comma 3, lettera a) viene concordata fra il collaboratore ed il diretto superiore.

14. Le aziende sanitarie possono promuovere la formazione facoltativa dei dipendenti nelle seguenti forme:

- a) concessione di un congedo straordinario retribuito, il quale, salvo casi eccezionali non può superare i 5 giorni all'anno;
- b) concessione di un contributo per le spese sostenute. Per incentivare la formazione continua il contributo per le spese sostenute può essere concesso anche al personale temporaneamente non in servizio a condizione che la partecipazione ad una manifestazione di formazione sia compatibile con la causa dell'assenza.

Le due forme di sostegno sono compatibili tra di loro.

15. La frequenza della formazione facoltativa può essere autorizzata soltanto se compatibile con le esigenze di servizio e se è nell'interesse del servizio stesso. L'interesse del servizio viene accertato dal superiore competente.

16. Le aziende sanitarie determinano il fondo da destinare al finanziamento della formazione per ogni anno solare. Il fondo annuale per la formazione viene determinato all'inizio di ogni anno ed è composto dalle seguenti quote:

- con decorrenza 01.01.2005 dall' 1,2% degli elementi retributivi conferiti al personale dell'area di comparto nell'anno precedente, destinati al calcolo della tredicesima mensilità, esclusi gli oneri sociali dell'area contrattuale

Im Sinne des Artikel 86 des geltenden bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 1. August 2002 werden die Gewerkschaften bei den Entscheidungen gemäß den Buchstaben a, b, c, e, f und g sowie den Anwendungskriterien zu Buchstabe d, dieses Absatzes angehört.

Die Teilnahme an einer internen verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahme, gemäß Absatz 3 Buchstabe a), wird zwischen dem Mitarbeiter und dem direkten Vorgesetzten vereinbart.

14. Die Sanitätsbetriebe können die freiwillige Weiterbildung der Bediensteten in folgenden Formen fördern:

- a) durch die Gewährung eines bezahlten Sonderurlaubes, der nur in Ausnahmefällen 5 Arbeitstage pro Jahr überschreiten kann;
- b) durch Gewährung eines Unkostenbeitrages auf die entstandenen Kosten. Um eine kontinuierliche Weiterbildung zu fördern, kann der Unkostenbeitrag auch den vorübergehend sich nicht im Dienst befindenden Bediensteten gewährt werden, sofern die Teilnahme an der Weiterbildung mit dem Grund der Abwesenheit vereinbar ist.

Die beiden Förderungsformen sind unter sich vereinbar.

15. Die freiwillige Weiterbildung kann nur gewährt werden, wenn es die dienstlichen Erfordernisse erlauben und wenn die Weiterbildung auch im Interesse des Dienstes liegt. Das Interesse des Dienstes wird vom zuständigen Vorgesetzten festgestellt.

16. Für die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung werden von den Sanitätsbetrieben für jedes Kalenderjahr eigene Mittel zur Verfügung gestellt. Der jährliche Weiterbildungsfonds wird zu Beginn des Jahres festgelegt und setzt sich aus folgenden Quoten zusammen:

- ab 01.01.2005 aus 1,2% jener Gehaltselemente, die dem Personal des gegenständlichen Verhandlungstisches im vorausgehenden Jahr ausbezahlt und für die Berechnung des 13. Monatsgehaltes herangezogen worden

di riferimento, aggiungendo gli importi residui degli anni precedenti detratto un milione di euro compresi gli oneri sociali destinato al finanziamento dell'assegno una tantum di cui all'articolo 51;

- con decorrenza 01.01.2006 per il finanziamento da parte della Provincia del fondo di cui sopra viene detratto l'eventuale residuo dell'anno precedente, garantendo comunque il finanziamento necessario per l'acquisizione dei crediti formativi di cui al comma 4;
- dai mezzi finanziari di cui alla deliberazione della Giunta provinciale concernente la suddivisione e destinazione delle entrate derivanti dalle sperimentazioni scientifiche dei farmaci nelle aziende sanitarie.

Con questi mezzi viene finanziato anche l'acquisto di libri, riviste specializzate ed altri strumenti necessari per la formazione continua dei dipendenti.

Una quota pari al 10% del fondo per la formazione è a disposizione del direttore generale quale fondo di riserva per il finanziamento di iniziative di formazione di importanza rilevante e impreviste. Qualora la quota non dovesse essere utilizzata nel medesimo anno finanziario, questa potrà essere utilizzata anche per il finanziamento di altre iniziative di aggiornamento.

17. Le parti contraenti garantiscono l'applicazione uniforme della normativa di cui sopra in tutte le aziende sanitarie.
Le Aziende sanitarie e l'Assessorato, dietro richiesta, sono tenuti a dare alle OO.SS. tutte le informazioni relative al finanziamento ed alle spese del presente articolo.

sind, ohne Berücksichtigung der Sozialabgaben des jeweiligen Vertragstisches. Zusätzlich werden die Restbeträge der vorgehenden Jahre, abzüglich einer Million Euro, inklusive Sozialabgaben, welche für die Finanzierung der una tantum Zulage gemäß Artikel 51 bestimmt sind, hinzugefügt;

- ab 01.01.2006 wird für die Finanzierung des obgenannten Fonds seitens des Landes der eventuelle Restbetrag des vorhergehenden Jahres abgezogen, wobei auf alle Fälle die notwendige Finanzierung für den Erwerb der Bildungskredits gemäß Absatz 4 gewährleistet wird;
- aus den finanziellen Mitteln gemäß Beschluss der Landesregierung über die Aufteilung und Bestimmung der Einnahmen für die Medikamentenforschung in den Sanitätsbetrieben.

Mit diesen Mitteln wird auch der Ankauf von Büchern, Fachzeitschriften und anderer Mittel, die für die kontinuierliche berufliche Weiterbildung der Bediensteten erforderlich sind, finanziert.

Eine Quote von 10% des gesamten Weiterbildungsfonds steht dem Generaldirektor als Reservefonds für die Finanzierung wichtiger und nicht vorhersehbarer Weiterbildungsinitiativen zur Verfügung.

Wird diese Quote nicht ausgeschöpft, so kann sie im selben Finanzjahr, soweit erforderlich, auch für die Finanzierung der anderen Weiterbildungsvorhaben verwendet werden.

17. Die Vertragsparteien sorgen dafür, dass obige Regelung in allen Sanitätsbetrieben einheitlich zur Anwendung kommt.
Die Sanitätsbetriebe und das Assessorat müssen auf Antrag der Gewerkschaftsorganisationen alle Informationen betreffend die Finanzierung und die Spesen des vorliegenden Artikels geben.

18. Le aziende sanitarie possono stipulare convenzioni con istituti di formazione pubblici o privati ai fini del raggiungimento degli obiettivi di cui al comma 3 del presente articolo.
19. La formazione continua del personale sanitario assegnato alla Scuola provinciale superiore di Sanità "Claudiana" viene autorizzata dalla scuola stessa nel rispetto della presente disciplina.

Art. 42 **Servizio mensa**

1. Il personale con non meno di sei ore lavorative giornaliere ha diritto di usufruire del servizio mensa o di un servizio sostitutivo per almeno un pasto.
2. Il diritto di cui al comma 1 è riconosciuto altresì al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il cui turno continuativo di lavoro comprenda l'intera fascia oraria tra le ore 11.00 e le 13.30 e/o tra le ore 17.00 e le 19.00.
3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio e non è comunque monetizzabile.
4. Il tempo impiegato per il consumo del pasto deve essere rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario.
5. Con decorrenza 1° gennaio 2003 il prezzo della mensa senza bevanda è rideterminato in euro 3,10. L'azienda può offrire la colazione al prezzo dell'importo a carico dell'azienda.
6. Nei casi in cui il personale ha diritto al pasto gratuito a causa di particolari esigenze di servizio possono essere stipulate apposite convenzioni con esercizi alberghieri per la fornitura del pasto. In tale caso il personale interessato non ha diritto al rimborso delle spese di vitto ai sensi della disciplina sulla missione.

18. Die Sanitätsbetriebe können zum Zwecke der Umsetzung der Ziele gemäß Absatz 3 des gegenständlichen Artikels Vereinbarungen mit öffentlichen oder privaten Bildungseinrichtungen abschließen.
19. Die ständige Weiterbildung des Sanitätspersonals, welches der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe "Claudiana" zugewiesen ist, wird im Einvernehmen mit der geltenden Regelung von der Schule selbst autorisiert.

Art. 42 **Mensadienst**

1. Das Personal mit mindestens 6 täglichen Arbeitsstunden hat Anrecht den Mensadienst oder einen Ersatzdienst für zumindestens eine Mahlzeit in Anspruch zu nehmen.
2. Das Recht gemäß Absatz 1 wird auch den Bediensteten mit Teilzeitarbeitsverhältnis anerkannt, dessen durchgehender Arbeitsturnus die gesamte Zeitspanne zwischen 11.00 Uhr und 13.30 Uhr und/oder zwischen 17.00 Uhr und 19.00 Uhr beinhaltet.
3. Das Essen muss außerhalb der Dienstzeit eingenommen werden und ist nicht in Geld umwandelbar.
4. Die für die Essenseinnahme verwendete Zeit wird mit den normalen Kontrollmechanismen erfasst.
5. Ab 1. Jänner 2003 ist der Mensapreis für ein Essen ohne Getränke in Euro 3,10 neu festgelegt worden. Der Betrieb kann das Frühstück zum Selbstkostenpreis anbieten.
6. In den Fällen, in denen das Personal aufgrund besonderer dienstlicher Erfordernisse Anrecht auf Bezahlung des Mittagessens hat, können mit Gaststätten für das betroffene Personal Vereinbarungen über die Verabreichung des Essens getroffen werden. In diesem Falle steht die Vergütung des Essens laut Außendienstregelung nicht zu.

7. Il personale che presta il proprio servizio presso una sede distaccata e non può utilizzare il servizio mensa ha diritto al buono pasto nella misura di euro 4,13.
8. Nella contrattazione aziendale sono determinate le categorie di personale a cui si applica il secondo comma dell'articolo 5 dell'allegato 1 del contratto collettivo intercompartimentale del 01.08.2002.

Art. 43

Rimborso spese per visite mediche

1. Al personale che per motivi di servizio deve sostenere spese per visite mediche, è concesso dietro presentazione delle relative ricevute di pagamento l'integrale rimborso da parte dell'azienda di appartenenza.

Art. 44

Abbigliamento di servizio

1. Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo per motivi igienici sanitari di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate, gli stessi verranno curati, compresi lavaggio e rammendo, esclusivamente a spese dell'amministrazione.

Art. 45

Copertura assicurativa

1. In attesa di una disciplina organica che regoli a livello provinciale la presente materia, le aziende sanitarie assumono tutte le iniziative necessarie per garantire la copertura assicurativa della responsabilità civile del personale, ivi comprese le spese di patrocinio legale per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.
2. Fermo restando quanto disciplinato al precedente comma, nella contrattazione aziendale possono essere previste forme di copertura assicurativa del personale per la copertura della responsabilità amministra-

7. Das Personal, das seinen Dienst in einem abgelegenen Dienstsitz verrichtet und den Mensadienst nicht in Anspruch nehmen kann, hat Anrecht auf einen Essensgutschein im Wert von Euro 4,13.
8. Auf Betriebsebene werden die Personengruppen festgelegt, auf die der zweite Absatz des Artikels 5 der Anlage 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002 angewandt wird.

Art. 43

Vergütung der Kosten für Arztvisiten

1. Dem Personal, das aus Dienstgründen Arztspesen zu tragen hat, wird auf Vorweis der entsprechenden Zahlungsbestätigungen der gesamte Betrag vom Zugehörigkeitsbetrieb erstattet.

Art. 44

Dienstkleidung

1. Dem Personal, welches während des Dienstes verpflichtet ist aus hygienischen und sanitären Gründen eine Uniform oder Arbeitskleidung und geeignete Fußbekleidung zu tragen, werden diese, inklusiv waschen und flicken, ausschließlich auf Kosten der Verwaltung gepflegt.

Art. 45

Versicherungsschutz

1. In Erwartung einer organischen Regelung des vorliegenden Sachbereiches auf Landesebene, treffen die Sanitätsbetriebe alle notwendigen Maßnahmen um den Versicherungsschutz der privatrechtlichen Haftung des Personals zu garantieren, die Anwaltsspesen für die möglicherweise anfallenden Auswirkungen von gerichtlichen Klagen Dritter betreffend ihre Tätigkeit inbegriffen, ohne Rückgriffsrecht, unbeschadet der vorsätzlich und grob fahrlässigen Verhaltensweisen.
2. Unbeschadet der Bestimmungen gemäß vorhergehendem Absatz, können auf Betriebsebene Formen des Versicherungsschutzes für das ärztliche Personal zur Deckung der grob fahrlässigen Verwaltungs-

tiva per colpa grave con onere a carico del personale medesimo. L'adesione da parte del personale a dette forme assicurative è comunque facoltativa ed avviene su base volontaria in forma scritta.

Art. 46 **Prestazioni di consulenza**

1. L'attività di consulenza è consentita al personale esclusivamente per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali dell'azienda ed in relazione al profilo professionale e ruolo di appartenenza ed, ove prevista, della disciplina, nei seguenti casi:

a) In servizio di altra azienda del comparto:
L'attività di consulenza prestata in strutture e servizi di altra azienda del comparto è consentita in un quadro normativo, definito con apposita convenzione fra le aziende interessate, che disciplini il seguente:

- Il compenso deve affluire all'amministrazione di appartenenza, che provvede ad attribuire il 95% al dipendente avente diritto quale prestatore della consulenza.

b) Consulenza a istituzioni pubbliche non sanitarie e a privati:

- L'attività di consulenza prestata a favore di istituzioni pubbliche non sanitarie o di privati è consentita al personale interessato, per limitati periodi di tempo, quando non sia in contrasto con le finalità ed i compiti del Servizio Sanitario, in un quadro normativo definito con apposita convenzione tra dette istituzioni o privati e l'azienda da cui dipende il personale, che disciplini quanto segue:

haftung zu Lasten desselben vorgesehen werden. Der Beitritt zu diesen Versicherungsformen vonseiten des ärztlichen Personals ist jedenfalls fakultativ und erfolgt freiwillig in schriftlicher Form.

Art. 46 **Beratungsleistungen**

1. Die Beratungstätigkeit ist dem Personal ausschließlich für die Abwicklung von institutionellen Aufgaben des Betriebes und in Bezug auf das zugehörige Berufsbild und die zugehörige Planstelle und, falls vorgesehen, in der eigenen Disziplin, in folgenden Fällen gestattet:

a) Bei Diensten eines anderen Betriebes des Bereiches:

Die Beratungstätigkeit bei Einrichtungen und Diensten eines anderen Betriebes des Bereiches ist im Rahmen von Bestimmungen zugelassen, die in einem eigenen Abkommen zwischen den interessierten Betrieben festzulegen sind und die Folgendes regeln:

- Das Entgelt erhält die Zugehörigkeitsverwaltung, welche 95% desselben dem Bediensteten zuteilt, der als Berater darauf Anspruch hat.

b) Beratungen zu Gunsten von öffentlichen nicht sanitären Institutionen und von Privaten:

- Die Beratungstätigkeit zu Gunsten von öffentlichen nicht sanitären Institutionen oder von Privaten ist dem interessierten Personal für begrenzte Zeiträume gestattet, falls dieselbe nicht in Widerspruch zu den Zielvorhaben und den Aufgaben des Gesundheitsdienstes steht. Dieselbe wird im Rahmen von Bestimmungen abgewickelt, die in einer eigenen Vereinbarung zwischen den genannten Institutionen oder den Privaten und dem Betrieb, von welcher das Personal abhängt, festgelegt werden, und die folgendes regeln:

- La durata della convenzione;
- i limiti di orario dell'impegno compatibili con l'articolazione dell'orario di servizio;
- l'entità del compenso e le modalità di corresponsione dello stesso al personale, ove l'attività sia svolta fuori del debito orario di lavoro;
- motivazioni e fini della consulenza onde consentire valutazioni di merito sulla natura della stessa e la sua compatibilità con i compiti del Servizio sanitario e con le norme che disciplinano lo stato giuridico del personale dipendente;
- il relativo compenso dovrà comunque affluire all'amministrazione di appartenenza, che provvede ad attribuirne il 95% al dipendente avente diritto con la busta paga del mese successivo a quello dell'introito;
- le prestazioni oggetto della convenzione non possono comunque configurare un rapporto di lavoro subordinato.

2. Il presente articolo può essere esteso eccezionalmente anche ad altre prestazioni occasionali.

Art. 47

Rappresentante per la sicurezza

1. La relativa disciplina è contenuta nell'allegato 3 del presente contratto.

- Die Dauer der Vereinbarung;
- die Beschränkungen des Zeitaufwandes der Verpflichtung, vereinbar mit der Aufgliederung der Dienstzeit;
- das Ausmaß des Entgelts und die Modalitäten der Auszahlung desselben an das Personal, falls die Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit abgewickelt wird;
- Begründung und Zwecke der Beratungstätigkeit, um meritorische Bewertungen über die Art derselben zuzulassen und um die Vereinbarkeit derselben mit den Aufgaben des Gesundheitsdienstes und mit den Bestimmungen feststellen zu können, die den juristischen Status des Personals regeln;
- die entsprechende Entschädigung muss auf jeden Fall der zugehörigen Verwaltung zufließen, die 95% davon dem anspruchsberechtigten Bediensteten mit der Lohntüte des darauf folgenden Monats ab Erhalt zuteilt;
- die Leistungen, die Gegenstand der Vereinbarung sind, dürfen auf keinen Fall ein untergeordnetes Arbeitsverhältnis darstellen.

2. Gegenständlicher Artikel kann ausnahmsweise auch auf andere gelegentliche Leistungen ausgedehnt werden.

Art. 47

Sicherheitssprecher

1. Die diesbezügliche Regelung ist in der Anlage 3 des vorliegenden Vertrages enthalten.

TITOLO VI NORME TRANSITORIE ED ABROGAZIONE DI NORME

Art. 48

Riammissione in servizio - inquadramento economico

1. Il personale, anche se figura professionale ad esaurimento, può essere riammesso in servizio a tempo indeterminato e viene inquadrate in un profilo professionale le cui mansioni siano identiche o simili a quelle esercitate al momento della cessazione dal servizio oppure in un profilo professionale della stessa qualifica funzionale per il quale possiede i requisiti culturali d'accesso.
2. Al personale di cui al primo comma viene attribuito un trattamento economico da stabilirsi da apposita commissione, composta da tre esperti, tenuto conto dell'esperienza professionale attinente all'impiego previsto, escluso ogni riconoscimento automatico di servizio, e dell'assegno ad personam di cui all'articolo 54 del contratto collettivo del 28.08.2001

Art. 49

Abrogazione di norme

1. Con l'entrata in vigore del presente contratto e, qualora previsto, dall'entrata in vigore degli accordi aziendali, non trovano più applicazione nei confronti del personale di cui all'articolo 1 le norme incompatibili con lo stesso, tra i quali anche le seguenti disposizioni:
 - il contratto collettivo di comparto per il personale del Servizio sanitario provinciale escluso il personale dell'area medica e medico veterinaria e della dirigenza sanitaria, tecnica, amministrativa e professionale per il periodo 1997-2000 del 28.08.2001.

TITEL VI ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN UND AUFHEBUNG VON BESTIMMUNGEN

Art. 48

Wiederaufnahme in den Dienst - wirtschaftliche Einstufung

1. Das Personal, auch wenn es einem auslaufenden Berufsbild angehört, kann auf unbefristete Zeit wieder aufgenommen werden und wird in einem Berufsprofil eingestuft, dessen Aufgaben mit jenen übereinstimmen oder Ähnlichkeit aufweisen, die bei der Beendigung des Dienstes ausgeübt wurden. Die Einstufung in ein Berufsbild derselben Funktionsebene ist beim Vorliegen der erforderlichen Zugangsvoraussetzungen ebenfalls möglich.
2. Dem Personal gemäß Absatz 1 wird eine wirtschaftliche Behandlung gewährt, die von einer eigenen technischen Kommission bestimmt wird, welche die für den vorgesehenen Dienst einschlägige Berufserfahrung, wobei von jeglicher Dienstanerkennung abzusehen ist, und die Zulage ad personam gemäß Artikel 54 del Kollektivvertrages vom 28.08.2001 berücksichtigt.

Art. 49

Aufhebung von Bestimmungen

1. Mit In-Kraft-Treten des vorliegenden Vertrages und, falls vorgesehen, ab Inkrafttreten der Betriebsabkommen, werden gegenüber dem Personal laut Artikel 1 die Normen, welche mit dem vorliegenden Vertrag unvereinbar sind, nicht mehr angewandt. Unter anderem werden folgende Bestimmungen nicht mehr angewandt:
 - der Kollektivvertrag für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes mit Ausnahme des Personals des ärztlichen und tierärztlichen und des leitenden sanitären, Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches für den Zeitraum 1997-2000 vom 28.08.2001.

- il contratto collettivo di comparto per il personale del Servizio sanitario provinciale escluso il personale dell'area medica e medico veterinaria e della dirigenza sanitaria, tecnica, amministrativa e professionale del 23.08.2000.
2. Le parti concordano che eventuali errori materiali riscontrabili nel presente contratto saranno corretti a cura dell'Assessorato alla Sanità, previa informazioni alle OO.SS. firmatarie.

Art. 50
Assegno una tantum

1. Al personale in servizio che in data 31.12.2004 ha maturato 10 anni d'anzianità di servizio presso il Servizio sanitario provinciale spetta un assegno una tantum risultante dalla suddivisione in misura uguale per ogni profilo professionale del finanziamento pari a 1 milione di euro, inclusi gli oneri sociali.
2. Al personale in servizio che all'entrata in vigore del presente contratto ha un rapporto di lavoro a tempo parziale l'assegno di cui sopra spetta in proporzione.

***Prestazioni professionali rese
al di fuori del normale orario di lavoro***
Art. 16 CC 21.12.2011

1. *L'azienda sanitaria nel rispetto delle specifiche norme di legge, per garantire il Servizio dei trasporti secondari può ricorrere alle prestazioni aggiuntive da parte del personale infermieristico.*
2. *La relativa disciplina dei criteri e le modalità di espletamento di tali prestazioni, da rendere volontariamente da parte del personale interessato oltre il normale orario di lavoro, sono demandate alla contrattazione collettiva aziendale.*

- der Kollektivvertrag für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes mit Ausnahme des Personals des ärztlichen und tierärztlichen und des leitenden sanitären, Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches vom 23.08.2000.

2. Die Parteien vereinbaren, dass allfällige materielle Fehler, die im vorliegenden Vertrag festgestellt werden, nach entsprechender Mitteilung an die Gewerkschaften, die diesen Vertrag unterzeichnet haben, vom Gesundheitsassessorat ausgedebert werden.

Art. 50
Una tantum Zulage

1. Dem im Dienst stehenden Personal, welches zum 31.12.2004 ein Dienstalter von 10 Jahren im Landesgesundheitsdienst angereift hat, steht eine una tantum Zulage zu, welche sich aus der Aufteilung der Finanzierung von 1 Million Euro, Sozialabgaben inbegriffen, in gleichem Ausmaß für jedes Berufsbild ergibt.
2. Dem im Dienst stehenden Personal, das bei In-Kraft-Treten des vorliegenden Vertrages mit Teilzeitarbeitsverhältnis angestellt ist, steht die obgenannte Zulage im Verhältnis zu.

***Berufliche Leistungen außerhalb
der normalen Arbeitszeit***
Art. 16 BV 21.12.2011

1. *Unter Beachtung der einschlägigen Rechtsvorschriften kann der Sanitätsbetrieb zwecks Gewährleistung der Sekundärtransporte Zusatzleistungen des Pflegepersonals in Anspruch nehmen.*
2. *Die entsprechende Regelung der Kriterien und Modalitäten der Ausführung der Leistungen, die vom betroffenen Personal freiwillig außerhalb der normalen Arbeitszeit zu erbringen sind, werden mittels Kollektivvertragsverhandlung auf Betriebsebene festgelegt.*

3. *In caso di sopraggiunte nuove esigenze non contemplate dal presente articolo che richiedano prestazioni aggiuntive, le stesse, possono essere autorizzate solo in presenza di relativo indirizzo da parte dell'Assessorato competente.*

Norma generale
Art. 19 CC 21.12.2011

1. *Previo accordo con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, l'azienda sanitaria per far fronte a nuovi modelli organizzativi capaci a garantire, migliorare e accrescere qualitativamente e quantitativamente il servizio offerto, può destinare risorse aggiuntive alla contrattazione collettiva integrativa derivanti da proprie economie, razionalizzazioni, riorganizzazione e revisioni delle disposizioni contrattuali contenute nel contratto collettivo di comparto legate agli incentivi economici dei vari istituti contrattuali. Il limite del finanziamento non può comunque superare la misura massima del 7 per cento riferito all'importo complessivo del fondo di produttività e deve tener conto dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni e della necessità di non comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.*

Norma finale
Art. 20 CC 21.12.2011

1. *Per quanto non diversamente disciplinato dal presente contratto si continua ad applicare il contratto collettivo di comparto 7 aprile 2005.*

2. *L'Azienda Sanitaria sostituisce nelle competenze, le funzioni ricoperte dalle ex quattro aziende sanitarie, e funge quale riferimento per tutte le materie e discipline che sono demandati alla contrattazione decentrata.*

3. *Im Falle neu aufgetretener, in diesem Artikel nicht vorgesehener Bedürfnisse, die Zusatzleistungen erfordern, können diese nur bei Vorliegen entsprechender Richtlinien seitens des zuständigen Ressorts bewilligt werden.*

Allgemeine Bestimmung
Art. 19 BV 21.12.2011

1. *Nach vorhergehender Vereinbarung mit den Gewerkschaftsorganisationen, die diesen Vertrag unterzeichnen, kann der Sanitätsbetrieb zum Zwecke der Bewältigung neuer Organisationsmodelle, die geeignet sind, die angebotenen Dienste zu gewährleisten, zu verbessern und sowohl qualitativ als auch quantitativ zu erhöhen, für ergänzende Vertragsverhandlungen zusätzliche Mittel bestimmen, die aus eigenen Einsparungen, Rationalisierungen, Reorganisation und der Änderung von Bestimmungen im Bereichskollektivvertrag betreffend wirtschaftliche Anreize verschiedener Vertragsinstitute, stammen. Der Höchstwert der Finanzierung darf das Höchstmaß von 7 Prozent des Gesamtproduktivitätsfonds jedenfalls nicht überschreiten, muss die Exzellenz-Parameter für die Personalausgaben gemäß geltender Bestimmungen berücksichtigen und darf keine Ausgaben, die nicht von Jahres- und Mehrjahresprogrammen vorgesehen sind, beinhalten.*

Schlussbestimmung
Art. 20 BV 21.12.2011

1. *Soweit dieser Vertrag nicht etwas anderes vorsieht, wird der Bereichskollektivvertrag vom 7. April 2005 angewandt.*

2. *Der Sanitätsbetrieb übernimmt in seinen Zuständigkeitsbereich die Funktionen der ehemaligen vier Sanitätsbetriebe und fungiert als Instanz für alle Angelegenheiten und Regelungen, die der dezentralen Verhandlung überantwortet sind.*

ALLEGATO 1

DISCIPLINA DEI SERVIZI ESSENZIALI DA GARANTIRE IN CASO DI SCIOPERO

Art. 1

Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

1. Nel caso di proclamazione di uno sciopero i reparti e servizi dovranno attenersi nel rispetto della legge 12 giugno 1990, n. 146 e successive modifiche alle sotto elencate modalità:

Disinfezione letti Primo giorno sciopero, reperibilità un disinfettore al secondo giorno consecutivo di sciopero.

Servizio dieta e rispettivo magazzino dispensa

Va garantita la presenza di personale minimo sufficiente alla preparazione delle diete riferite ad una determinata forma morbosa, sentite le organizzazioni sindacali il giorno precedente dell'inizio dello sciopero.

Cucina e rispettivo magazzino dispensa

L'amministrazione si impegna a trovare un'adeguata sostituzione del servizio di ristorazione collettiva di cui devono dare documentata dimostrazione. Qualora il servizio sostitutivo non fosse attuabile, deve essere assicurato il contingente minimo di personale, sentite le organizzazioni sindacali.

ANLAGE 1

REGELUNG DER GEWÄHRLEISTUNG DER UNERLÄSSLICHEN DIENSTE IM STREIKFALLE

Art. 1

Unbedingt notwendige Leistungen und der Personalbestand für das Funktionieren der öffentlichen Notdienste

1. Während eines Streiks müssen sich die Abteilungen und Dienste unter Beachtung des Gesetzes Nr. 146 vom 12. Juni 1990 in geltender Fassung an folgende Richtlinien halten:

Bettendesinfektion Erster Tag Streikbeteiligung, Bereitschaftsdienst, ein Desinfektor am zweiten durchgehenden Streiktag.

Diätetischer Dienst und entsprechendes Lebensmittelmagazin

Die Präsenz des nötigen Personals muss für die Bereitung von Diäten, die auf eine bestimmte Krankheit bezogen sind, gesichert sein. Die Gewerkschaften müssen am Tag vor dem Streikbeginn angehört werden.

Küche und entsprechendes Lebensmittelmagazin

Die Verwaltung verpflichtet sich, einen geeigneten Ersatz für den kollektiven Restaurations-service zu finden, was durch entsprechende Unterlagen belegt werden muss. Falls der Ersatzdienst nicht möglich sein sollte, muss der Mindestbestand an Personal gewährleistet werden, wobei die Gewerkschaften angehört werden müssen.

Mensa	Adesione allo sciopero
Guardaroba e distribuzione camici	Adesione allo sciopero
Lavanderia	Primo giorno sciopero, servizio completo al secondo giorno consecutivo di sciopero.
Inceneritore rifiuti speciali	Primo giorno sciopero, servizio completo al secondo giorno consecutivo di sciopero.
Magazzini economali	Adesione allo sciopero
Trasporto ammalati	Nei reparti una presenza nelle 24 ore.
Portineria	Adesione allo sciopero
Officina	Reperibilità
Sterilizzazione	Primo giorno sciopero, reperibilità al secondo giorno consecutivo di sciopero.
Prove funzionali: Cardio, Pneumo, Gastro	Adesione allo sciopero
Emodinamica	Adesione allo sciopero
EEG (elettroencefalo gramma)	Reperibilità
Poliambulatori	Adesione allo sciopero
Squadra pulizie	Adesione allo sciopero
Autisti	Adesione allo sciopero
Fisioterapia	Adesione allo sciopero
Tutte le ripartizioni (amministrative e agenzie)	Adesione allo sciopero
Centro elaborazione dati	Una reperibilità per il servizio di Pronto soccorso
Centro stampe	Adesione allo sciopero
Convitto scuole	Adesione allo sciopero
Ufficio farmaceutico	Adesione allo sciopero

Mensa	Streikbeteiligung
Garderobe, Verteilung der Berufsbekleidung	Streikbeteiligung
Wäscherei	Erster Tag Streikbeteiligung, volle Präsenz am zweiten durchgehenden Streiktag.
Verbrennungsofen für Sonderabfälle	Erster Tag Streikbeteiligung, volle Präsenz am zweiten durchgehenden Streiktag.
Magazine der Ökonomatsdienste	Streikbeteiligung
Krankentransport	In den Abteilungen eine Präsenz in den 24 Stunden.
Portierloge	Streikbeteiligung
Werkstatt	Bereitschaftsdienst
Sterilisation	Erster Tag Streikbeteiligung, Bereitschaftsdienst am zweiten durchgehenden Streiktag.
Funktionsdiagnostik: Kardiologie, Pneumologie, Gastroenterologie	Streikbeteiligung
Hämodynamik	Streikbeteiligung
EEG (Elektroenzephalogramm)	Bereitschaftsdienst
Poliambulatorien	Streikbeteiligung
Reinigungsdienst	Streikbeteiligung
Chauffeure	Streikbeteiligung
Physiotherapie	Streikbeteiligung
Alle Abteilungen der Verwaltung und der Zweigstellen	Streikbeteiligung
EDV-Zentrum	Ein Bereitschaftsdienst für den Erste-Hilfe Dienst
Druckerei	Streikbeteiligung
Heim	Streikbeteiligung
Pharmazeutisches Büro	Streikbeteiligung

Area e Igiene sanità Una reperibilità medica e vigile sanitario

Area territoriale Servizi zonali: infermieri di base
Come servizio festivo

Ambulatori vari

Centro antitubercolare

Centro riabilitazione

Centro tumori

Medicina preventiva età evolutiva
Adesione allo sciopero

Centro audiofonologico

Centro ortottico

Centro salute mentale Una presenza medica e una infermieristica

Ser.T Presenza di un medico con orario ridotto, di due infermiere/i con turno completo, un infermiera/e con orario ridotto

Servizio elettromedicali
Reperibilità

Centrale termica Come servizio festivo

Centro trasfusionale, Laboratorio di Ematologia, Laboratorio centrale
Come servizio festivo e/o secondo festivo

Istopatologia Reperibilità

Farmacia Reperibilità

Farmacia alimentazione parenterale
Turno completo

Fisica sanitaria Adesione allo sciopero

Funktionsbereich, Hygiene und öffentliche Gesundheit

Ein ärztlicher Bereitschaftsdienst und Bereitschaftsdienst für einen Hygieneinspektor

Funktionsbereich Territorium und Zonale Dienste: Krankenpfleger der Grundversorgung

Wie Feiertagsdienst

Verschiedene Ambulatorien

TBC-Zentrum

Rehabilitationszentrum

Krebszentrum

Präventivmedizin im Entwicklungsalter
Streikbeteiligung

Audiophonologisches Zentrum

Ortoptisches Zentrum

Zentrum für psychische Gesundheit
Präsenz eines Arztes,
Präsenz eines/r
Krankenpflegers/in

Ser.T Präsenz eines Arztes mit reduzierter Arbeitszeit, zwei Krankenpflegern/innen mit Vollzeit, ein/e Krankenpfleger/in mit reduzierter Arbeitszeit

Medizinisch- technischer Dienst
Bereitschaftsdienst

Heizzentrale Präsenz wie Feiertagsdienst

Blutbank, Hämatologisches Laboratorium, Zentrallaboratorium
Präsenz wie Feiertagsdienst und/oder wie am zweiten Feiertag

Histopathologie Bereitschaftsdienst

Apotheke Bereitschaftsdienst

Parenterale Ernährung Vollständiger Turnus

Strahlenphysik Streikbeteiligung

Radiologia	Come servizio festivo e/o secondo festivo
Medicina nucleare	Reperibilità
Necrofori	Una presenza come servizio festivo
Pronto soccorso	Turno completo, compresa una presenza amministrativa e una presenza di portantino trasporto malati nelle 24 ore nonché ambulatorio di odontomastologia d'urgenza.
Anestesia	Come servizio festivo
Rianimazione	Turno completo
Chirurgia d'urgenza	Turno completo
Unità coronarica	Turno completo
Dialisi	Turno completo
Immaturo	Turno completo
Lactarium	Turno completo
Nido (sez. neonatale)	Turno completo
Sale operatorie	Come servizio festivo
Sala parto	Turno completo
Chemioterapia antiplastica	Turno completo
AIDS	Primo giorno sciopero, servizio completo al secondo giorno consecutivo di sciopero.
Chirurgia infantile	Come servizio festivo
Pediatria	Come servizio festivo
Pneumologia	Come servizio festivo
Reparto oculistica	Come turno notturno, ambulatori come servizio festivo.
Reparto otorino	Come turno notturno, ambulatori come servizio festivo.
Ematologia, Psichiatria, Stadio	Turno completo di per-

Radiologie	Präsenz wie Feiertagsdienst und/oder wie am zweiten Feiertag
Nuklearmedizin	Bereitschaftsdienst
Totendienst	Eine Präsenz wie Feiertagsdienst
Erste Hilfe	Vollständiger Turnus plus Präsenz eines Verwaltungsbediensteten und Präsenz eines Kranken-trägers in den 24 Stunden, plus Ambulatorium für Dringlichkeitsodontomastologie
Anästhesie	Wie Feiertagsdienst
Wiederbelebung	Vollständiger Turnus
Notchirurgie	Vollständiger Turnus
Herz-Wachstation	Vollständiger Turnus
Dialyse	Vollständiger Turnus
Frühgeborenenstation	Vollständiger Turnus
Lactarium	Vollständiger Turnus
Neugeborenenendienst	vollständiger Turnus
Operationssäle	Wie Feiertagsdienst
Kreißsaal	Vollständiger Turnus
Tumor Chemotherapie	Vollständiger Turnus
AIDS	Erster Tag Streikbeteiligung, vollständiger Dienst am zweiten durchgehenden Streiktag.
Kinderchirurgie	Wie Feiertagsdienst
Pädiatrie	Wie Feiertagsdienst
Pneumologie	Wie Feiertagsdienst
Augenabteilung	Wie Nachtdienst, Ambulatorien wie Feiertagsdienst.
HNO – Abteilung	Wie Nachtdienst, Ambulatorien wie Feiertagsdienst
Hämatologie, Psychiatrie, Stadthof	Vollständiger Turnus

sonale infermieris-tico.

- Altri reparti di degenza Come turno notturno
- Organizzazione servizio infermieristico
Turno completo
- Servizio veterinario Reperibilità, in mancanza di apposite convenzioni deve essere assicurata l'assistenza zoiatrica d'urgenza.
- Servizio 118 Presenza completa di personale
- Centralino telefonico Servizio uguale a quello domenicale
- Prove funzionali gastro Tutte le reperibilità istituzionalmente previste
2. Con accordo aziendale possono essere individuati ulteriori reparti e servizi oppure apportate eventuali modifiche alle modalità di cui al comma 1 del presente articolo.

Art. 2

Quantificazione dei contingenti

1. La quantificazione dei contingenti numerici di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità, che sono esonerati dallo sciopero per garantire, senza ricorso al lavoro straordinario, la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi medesimi è effettuata in sede di contrattazione decentrata entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto collettivo di comparto
2. Gli enti, in occasione di ogni sciopero, si attengono al rispetto dei criteri di cui al CCI del 25.03.2002.

für das Pflegepersonal.

- Andere Bettenabteilungen
Wie Nachtdienst
- Organisation Krankenpflegedienst
Vollständiger Turnus
- Tierärztlicher Dienst Bereitschaftsdienst, in Ermangelung von eigenen Konventionen muss auch die dringende tierärztliche Assistenz gewährleistet sein
- Dienst 118 Vollständige Präsenz des Personals
- Telefonzentrale Wie Sonntagsdienst
- Funktionsdiagnostik, Gastroenterologie
Alle institutionell vor-gesehenen Bereitschafts-dienste

2. In den Betriebsabkommen können weitere Abteilungen und Dienste festgelegt oder etwaige Änderungen der Modalitäten laut Absatz 1 des vorliegenden Artikels angeführt werden.

Art. 2

Quantifizierung des Personalbestandes

1. Die Quantifizierung des numerischen Personalbestandes, aufgegliedert in Funktionsebenen und Berufsbilder, welcher von der Streikdurchführung befreit ist, um die Kontinuität der unbedingt notwendigen Leistungen der betreffenden Dienste zu garantieren, ohne auf die Leistung von Überstunden zurückgreifen zu müssen, wird durch dezentrale Verhandlungen innerhalb 30 Tagen nach Inkrafttreten des vorliegenden Bereichskollektivvertrages vorgenommen.
2. Im Falle eines Streikes halten die Körperschaft die Kriterien gemäß BÜKV vom 25.03.2002 ein.

Art. 3**Istituzione di un comitato per
la risoluzione dei problemi contingenti**

1. Per ogni evenienza è disponibile, per tutta la durata dello sciopero, un comitato composto da rappresentanti delle organizzazioni sindacali e dall'amministrazione dell'ente, con il compito di risolvere i problemi contingenti. Il suddetto comitato è composto pariteticamente da membri designati dalle Organizzazioni sindacali e dal Comitato di amministrazione.

Art. 4**Indizione di sciopero**

1. Lo sciopero può essere indetto solo dalle organizzazioni sindacali che hanno presentato il codice di autoregolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero.

Art. 3**Einsetzung eines Komitees für
die Lösung der anfallenden Probleme**

1. Für jeden Fall steht für die gesamte Streikdauer ein Komitee bestehend aus Vertretern der Gewerkschaften und der Verwaltung der Körperschaft zur Verfügung, das die Aufgabe hat, die anfallenden Probleme zu lösen. Das genannte Komitee setzt sich paritätisch aus Mitgliedern zusammen, die von den Gewerkschaften und dem Verwaltungsrat der Körperschaften namhaft gemacht worden sind.

Art. 4**Streikaufruf**

1. Der Streik darf nur von den Gewerkschaftsorganisationen ausgerufen werden, welche den Kodex der Selbstreglementierung der Ausübung des Streikrechtes vorgelegt haben.

ALLEGATO 2

TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO DEL PERSONALE APPARTENENTE AI PROFILI PROFESSIONALI DEL SERVIZIO SANITARIO PROVINCIALE

Capo I

Art. 1

Ascrizione dei profili professionali alle qualifiche funzionali

1. Nell'attesa dei risultati del gruppo di lavoro costituito in materia di profili professionali per il personale del Servizio sanitario provinciale, continuano a trovare applicazione gli artt. 2,9,11 e 12 dell'allegato 2 del contratto collettivo di comparto del 28.08.2001 con le modifiche di seguito riportate.
2. I profili professionali di "dietista" e di "terapista occupazionale" della VII. q.f. assumono nella traduzione tedesca la seguente denominazione con decorrenza 01.01.2005:

Nuova denominazione
Denominazione precedente

Ergotherapeut/in
Beschäftigungstherapeut/in
bzw. Ergotherapeut/in

Ernährungstherapeut/in
Fachkraft für Diätetik

3. Il profilo della VII° qualifica funzionale "terapista massaggiatore non vedente" non è una figura sanitaria ad esaurimento.

Ascrizione dei profili professionali alle qualifiche funzionali Art. 17 CC 21.12.2011

1. Gli articoli 10 e 11 dell'allegato 2 del contratto collettivo di comparto del 28.8.2001 trova applicazione con la modifica di seguito riportata:

Il profilo professionale di "tecnico sanitario di laboratorio biomedico" della qualifica funzionale 7ter assume nella versione tedesca la seguente denominazione:

ANLAGE 2

RECHTLICHE UND WIRTSCHAFTLICHE BEHANDLUNG DES PERSONALS DER BERUFSBILDER DIE DEM LANDESGESUNDHEITSDIENST ANGEHÖREN

I. Abschnitt

Art. 1

Zuschreibung der Berufsbilder an die Funktionsebenen

1. In Erwartung der Ergebnisse der Arbeitsgruppe, welche betreffend die Berufsbilder für das Personal des Landesgesundheitsdienst eingesetzt wird, kommen die Artikel 2, 9, 11 und 12 der Anlage 2 des Kollektivvertrages vom 28.08.2001 mit folgenden Änderung zur Anwendung.
2. Die Berufsbilder "Fachkraft für Diätetik" und "Beschäftigungstherapeut bzw. Ergotherapeut" der VII. Funktionsebene erhalten ab 01.01.2005 in der deutschen Übersetzung folgende Bezeichnung:

Neue Bezeichnung
Vormalige Bezeichnung

Ergotherapeut/in
Beschäftigungstherapeut/in
bzw. Ergotherapeut/in

Ernährungstherapeut/in
Fachkraft für Diätetik

3. Das Berufsbild der VII. Funktionsebene "Blinder Masseur" ist kein auslaufendes Berufsbild.

Zuschreibung der Berufsbilder an die Funktionsebenen Art. 17 BV 21.12.2011

1. In Artikel 10 und 11 der Anlage 2 des Kollektivvertrages vom 28.8.2001 kommt folgende Änderung zum Tragen:

Das Berufsbild "Medizinisch technischer Assistent/in" der Funktionsebene 7ter erhält in der deutschen Fassung folgende Bezeichnung:

Nuova denominazione
Denominazione precedente

Biomedizinischer Analytiker/in
Medizinisch technischer Assistent/in

Art. 2

***Norma transitoria per l'inquadramento
del personale amministrativo
della IV qualifica funzionale
Art. 15 BV 21.12.2011***

- 1. Entro il termine di tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente contratto l'Azienda Sanitaria indice un apposito esame di idoneità per l'inquadramento nella V qualifica professionale del personale appartenente al profilo professionale di assistente di segreteria.*
- 2. Possono chiedere l'ammissione all'esame i dipendenti iscritti negli elenchi formati ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2 dell'allegato 2 del contratto collettivo di comparto 7 aprile 2005, allora non ammessi all'esame d'idoneità o che abbiano superato l'esame ma non siano stati inquadrati nella V qualifica professionale per superamento del limite del 50 per cento dei posti convertibili*
- 3. Per l'espletamento dell'esame si applicano le disposizioni di cui al comma 5 dell'articolo 2 dell'allegato 2 del contratto collettivo di comparto 7 aprile 2005.*
- 4. L'inquadramento nel profilo professionale di assistente di segreteria qualificato/qualificata è effettuato con effetto dal primo giorno del mese successivo al superamento dell'esame di idoneità, con conseguente conversione del posto coperto dall'aspirante. In sede di inquadramento viene garantito l'aumento di stipendio del 6 per cento, in conformità all'articolo 74 del contratto collettivo interpartimentale 12 febbraio 2008.*

Neue Bezeichnung
Vormalige Bezeichnung

Biomedizinischer Analytiker/in
Medizinisch technischer Assistent/in

Art. 2

***Übergangsbestimmung für die
Eingliederung des Verwaltungspersonals
der 4. Funktionsebene
Art. 15 BV 21.12.2011***

- 1. Innerhalb von drei Monaten ab dem Datum des Inkrafttretens dieses Vertrages legt der Sanitätsbetrieb eine spezielle Eignungsprüfung für die Eingliederung des Personals, das dem Berufsbild Sekretariatsassistent/Sekretariatsassistentin angehört, in die V. Funktions-ebene fest.*
- 2. Einen Antrag auf Zulassung zur Prüfung können die Bediensteten stellen, die in den gemäß Artikel 2 des Anhangs 2 des Bereichskollektivvertrages vom 7. April 2005 erstellten Verzeichnissen zwar eingetragen, aber bisher nicht zur Eignungsprüfung zugelassen worden sind oder, obwohl sie die Prüfung bestanden haben, nicht in die V. Funktionsebene übernommen worden sind, weil das Limit von 50 Prozent an umwandelbaren Stellen erreicht worden ist.*
- 3. Für die Durchführung der Prüfung werden die Bestimmungen laut Artikel 2 Absatz 5 der Anlage 2 des Bereichskollektivvertrags vom 7. April 2005 angewandt.*
- 4. Die Eingliederung ins Berufsbild „qualifizierter Sekretariatsassistent/qualifizierte Sekretariatsassistentin“ erfolgt mit Wirkung vom ersten Tag des auf die Ablegung der Eignungsprüfung folgenden Monats. Mit diesem Tag erfolgt die Umwandlung der vom Bewerber/der Bewerberin besetzten Stelle. Mit der Eingliederung wird gemäß Artikel 74 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 12. Februar 2008 das Gehalt um 6 Prozent erhöht.*

5. *Qualora al personale di cui al presente articolo siano stati concessi benefici per l'espletamento di mansioni superiori alla qualifica professionale di appartenenza, questi cessano di essere corrisposti a decorrere dalla data del nuovo inquadramento.*

Art. 3

Norma transitoria per il profilo operatore della centrale di emergenza sanitaria 118

1. Il personale che all'entrata in vigore del l'accordo integrativo svolge i compiti del profilo professionale di operatore della centrale di emergenza sanitaria 118 è inquadrato nella V. qualifica funzionale, al raggiungimento del secondo anno di svolgimento delle suddette mansioni e previo superamento dell'esame d'idoneità. Le relative modalità sono determinate dall'Assessorato competente.
2. L'inquadramento del personale avviene con decorrenza dal primo giorno del mese successivo al superamento dell'esame d'idoneità. La conversione dei relativi posti avviene contemporaneamente.

Art. 4

Norma transitoria in caso di assunzione per incarico a tempo determinato

1. Il personale che al momento dell'entrata in vigore del contratto di comparto del 28.08.2001 o del contratto di comparto integrativo del 11.12.2002 aveva un incarico a tempo determinato ha diritto di essere inserito nelle graduatorie per l'assunzione a tempo determinato nella stessa qualifica funzionale e profilo professionale, se in possesso dei requisiti previsti dalla precedente normativa.
Di detti benefici non possono più usufruire coloro che rinunciano ad un'assunzione temporanea oppure si dimettono da un incarico temporaneo prima della sua scadenza.

5. *Wenn das Personal laut diesem Artikel bisher ein Entgelt für die Erfüllung von Aufgaben, die über die Aufgaben ihrer ursprünglichen Qualifikation hinausgehen, erhalten hat, so erhält es dieses nicht mehr, sobald die Eingliederung erfolgt.*

Art. 3

Übergangsbestimmungen für das Berufsbild Disponent der Einsatzleitzentrale Notfalldienst 118

1. Das Personal, das bei In-Kraft-Treten des vorliegenden Vertrages die Aufgaben des Berufsbildes Disponent der Einsatzleitzentrale Notfalldienst 118 ausübt, wird bei Erreichen des zweiten Jahres der Ausübung obgenannter Aufgaben und nach Bestehen einer gesonderten Eignungsprüfung, in die V. Funktionsebene eingestuft. Die jeweiligen Modalitäten werden vom zuständigen Assessorat festgelegt.
2. Die Einstufung des Personals erfolgt ab dem ersten Tag des dem Bestehen der Eignungsprüfung darauf folgenden Monats. Die Umwandlung der jeweiligen Stellen erfolgt gleichzeitig.

Art. 4

Übergangsbestimmung für die Aufnahme in den Dienst auf befristete Zeit

1. Das Personal, das zur Zeit des In-Kraft-Tretens des Bereichsvertrages vom 28.08.2001 oder des Zusatzvertrages vom 11.12.2002 einen Auftrag auf befristete Zeit innehatte, hat Anrecht in die Rangordnungen für die Aufnahme auf befristete Zeit eingetragen zu werden und zwar in dieselbe Funktionsebene und in dasselbe Berufsbild, wenn es im Besitze der Voraussetzungen, wie sie von der vorhergehenden Gesetzgebung vorgeschrieben sind, ist.
Diese Begünstigungen können jene nicht mehr in Anspruch nehmen, die auf eine zeitweilige Anstellung verzichten oder vom zeitweiligen Arbeitsverhältnis vor dessen Ablauf zurücktreten.

2. Per gli infermieri, infermieri pediatrici, nonché per gli assistenti sanitari che hanno conseguito il diploma professionale prima del 1999, è sufficiente il possesso dell'attestato di bilinguismo C, quale requisito per l'accesso a tempo determinato. Nel caso di assunzione di detto personale, rimane bloccata la progressione economica (classi/scatti).

Art. 5
Norma transitoria per i profili
di assistente tecnico

1. Il personale già inquadrato nei profili professionali di programmatore di centri elettronici, geometra, perito industriale settore elettrotecnico, assistente tecnico addetto alle apparecchiature biomedicali, perito industriale settore metalmeccanico, che alla data di entrata in vigore del presente contratto espletati in modo continuativo e prevalente presso il Servizio sanitario provinciale o altri enti soggetti al contratto collettivo intercompartimentale, i compiti dei profili professionali di programmatore-analista EDP/programmatrice-analista EDP, statistico/a, tecnico edile, assistente tecnico specializzato, al raggiungimento del quarto anno di servizio, è inquadrato con conversione del posto previo superamento di apposito esame d'idoneità, secondo le modalità da stabilirsi, dall'Assessorato competente, nei corrispondenti profili professionali con decorrenza dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Art. 6
Norma transitoria per il profilo
di operatore/rice EDP

1. Il personale appartenente al profilo professionale di operatore tecnico che alla data di entrata in vigore del presente contratto espletati per un periodo di almeno quattro anni in modo continuativo e prevalente le seguenti mansioni: predisposizione, sorveglianza e guida dell'uso di un centro elaborazione dati o di un centro di servizio EDP secondo le indicazioni delle profes-

2. Für die Krankenpfleger/innen, Kinderkrankenpfleger/innen und Sanitätsassistenten/innen, die ihr Berufsdiplom vor dem Jahr 1999 erworben haben, genügt der Zweisprachigkeitsnachweis C weiterhin als Zugangsvoraussetzung für die befristete Anstellung. Im Falle der Anstellung ist die Gehaltsentwicklung (Klassen/Vorrückungen) dieses Personals jedoch blockiert.

Art. 5
Übergangsbestimmung für die
Berufsbilder Fachassistenten

1. Das Personal mit vormaliger Einstufung in die Berufsbilder: EDV-Programmierer, Geometer, Fachingenieur in Elektronik, Fachassistent zuständig für biomedizinische Geräte, Fachingenieur in Metall- und Maschinenbau, welches bei In-Kraft-Treten dieses Vertrages beim Landesgesundheitsdienst oder anderen Körperschaften, die dem bereichsübergreifenden Kollektivvertrag unterliegen, kontinuierlich und vorwiegend die Aufgaben der Berufsbilder, Programmierer-DV-Analytiker/Programmiererin-DV-Analytikerin, Statistiker/in, Bautechniker, spezialisierter Fachassistent, ausübt, wird, bei Erreichung des vierten Dienstjahres aufgrund einer Stellenumwandlung nach Bestehen einer vom zuständigen Assessorat näher bestimmten Eignungsprüfung, in die entsprechenden Berufsbilder eingestuft. Die Einstufung erfolgt mit Wirkung vom ersten Tag des vierten Monats nach In-Kraft-Treten des vorliegenden Vertrages.

Art. 6
Übergangsbestimmung für das
Berufsbild DV-Operator/in

1. Das Personal des Berufsbildes Fachkraft, welches bei In-Kraft-Treten dieses Vertrages kontinuierlich und vorwiegend folgende Aufgaben: Bedienung, Überwachung und Steuerung der Anlagen eines Rechenzentrums oder eines DV-Dienstleistungszentrums gemäß den Anweisungen des/der Vorgesetzten, ausübt, wird, bei Erreichung des vierten Dienst-

sionalità superiori, al raggiungimento del quarto anno di servizio, è inquadrato con conversione del posto previo superamento di apposito esame d'idoneità di contenuto prevalentemente pratico le cui modalità sono da stabilirsi dall'Assessorato competente, nel corrispondente profilo professionale di operatore/rice EDP, ascritto alla quinta qualifica funzionale con decorrenza dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di entrata in vigore del presente articolo.

ALLEGATO 3

RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Art. 1

1. In applicazione dell'art. 18 del D.Lgs. 19/9/94, n. 626, nelle Aziende speciali Unità sanitarie locali della Provincia Autonoma di Bolzano il Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza (R.I.s.) è designato dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative o ove possibile eletto in ragione di:
 - a) 6 rappresentanti nelle Aziende sanitarie di Bressanone e Brunico, di cui 4 dalle OO.SS. per il personale non medico, 1 dalle OO.SS. del personale medico e veterinario e 1 dalle OO.SS. per la dirigenza del personale non medico;
 - b) 7 rappresentanti nell'Azienda sanitarie di Merano, di cui 5 dalle OO.SS. per il personale non medico, 1 dalle OO.SS. del personale medico e veterinario e 1 dalle OO.SS. per la dirigenza del personale non medico;

jahres aufgrund einer vom zuständigen Assessorat näher bestimmten Eignungsprüfung vorwiegend praktischen Inhalts, in das entsprechende Berufsbild DV-Operator/in, welches der fünften Funktionsebene zugeordnet ist, eingestuft. Die Einstufung erfolgt ab dem ersten Tag des vierten Monats nach In-Kraft-Treten des vorliegenden Vertrages.

ANLAGE 3

SICHERHEITSSPRECHER

Art. 1

1. In Anwendung des Art. 18 des Legislativdekretes vom 19/9/94, Nr. 626, wird in den Sanitätsbetrieben der Autonomen Provinz Bozen der Vertreter der Arbeiter für die Sicherheit (V.A.S.) von den Gewerkschaftsorganisationen mit Vertretungsanspruch namhaft gemacht oder möglichenfalls gewählt:
 - a) 6 Vertreter in den Sanitätsbetrieben Brixen und Bruneck, von denen 4 von den Gewerkschaftsorganisationen des nichtärztlichen Personals, 1 von den Gewerkschaftsorganisationen des ärztlichen und tierärztlichen Personals und 1 von den Gewerkschaftsorganisationen des leitenden nichtärztlichen Personals;
 - b) 7 Vertreter im Sanitätsbetrieb Meran, von denen 5 von den Gewerkschaftsorganisationen des nichtärztlichen Personals, 1 von den Gewerkschaftsorganisationen des ärztlichen und tierärztlichen Personals und 1 von den Gewerkschaftsorganisationen des leitenden nichtärztlichen Personals;

- c) 8 rappresentanti nell'Azienda sanitaria di Bolzano, di cui 6 dalle OO.SS. per il personale non medico, 1 dalle OO.SS. del personale medico e veterinario e 1 dalle OO.SS. per la dirigenza del personale non medico.

Art. 2

1. Il R.I.s. esplica una specifica forma di rappresentanza di tutti i lavoratori per le funzioni inerenti alla salute e sicurezza negli ambiti di lavoro e comunque per quelle previste dal D.Lgs. 626/94.
2. Il R.I.s. dura in carica 4 anni e può essere rieletto oppure nuovamente designato. È possibile la revoca del R.I.s. qualora ne faccia richiesta un terzo dei lavoratori aventi diritto al voto o l'organizzazione delegante.
3. Nel caso di dimissioni o revoca dello stesso subentra il primo dei non eletti o un nuovo designato.
4. I R.I.s. esplicano le proprie funzioni in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e viene obbligatoriamente consultato in tutti i casi previsti per legge.
5. I R.I.s. sono informati sul monitoraggio che a cadenza semestrale l'azienda deve fare sugli infortuni e le relative statistiche sui costi. Nel monitoraggio rientrano anche gli infortuni di una giornata.
6. I R.I.s. sono informati dal medico competente ogni qualvolta si verificano casi di personale idoneo con prescrizione.
7. I R.I.s. sono presenti laddove sono previste commissioni che trattano il trasferimento del personale o commissioni per l'attribuzione del vestiario.
8. Il R.I.s. concorda di norma con il superiore l'orario per lo svolgimento delle proprie funzioni ordinarie. Per i casi urgenti è sufficiente la relativa comunicazione.

- c) 8 Vertreter im Sanitätsbetrieb Bozen, von denen 6 von den Gewerkschaftsorganisationen des nichtärztlichen Personals, 1 von den Gewerkschaftsorganisationen des ärztlichen und tierärztlichen Personals und 1 von den Gewerkschaftsorganisationen des leitenden nichtärztlichen Personals.

Art. 2

1. Der V.A.S. übt eine Sonderform an Vertretung für alle Arbeiter für die Funktionen betreffend die Gesundheit und die Sicherheit des Personals am Arbeitsplatz sowie für die im Legislativdekret 626/94 vorgesehene Funktion aus.
2. Der Sicherheitssprecher hat eine Amtsdauer von 4 Jahren und ist wieder wählbar oder bestimmbar. Der Widerruf ist möglich, wenn dies von einem Drittel der wahlberechtigten Arbeiter oder von der ermächtigenden Organisation gefordert wird.
3. Bei Rücktritt oder Widerruf desselben folgt der erste der Nichtgewählten oder eine neue namhaft gemachte Person nach.
4. Die V.A.S. üben ihre Aufgaben in Übereinstimmung mit den Verfügungen des Legislativdekretes 626/94 aus und werden pflichtgemäß in allen vom Gesetz vorgesehenen Fällen befragt.
5. Die V.A.S. werden über die Überwachung informiert, die der Betrieb semestral über die Unfälle und den entsprechenden Statistiken der Kosten durchzuführen hat. Zur Überwachung zählen auch die Unfälle eines Tages.
6. Die V.A.S. werden vom zuständigen Arzt immer dann informiert, wenn Personalfälle auftreten, welche mit Bescheinigung als geeignet erklärt werden.
7. Die V.A.S. sind immer dann anwesend, wenn Kommissionen vorgesehen sind, welche die Versetzung des Personals oder die Zuteilung der Kleidung behandeln.
8. Der V.A.S. vereinbart in der Regel mit dem Vorgesetzten die Arbeitszeit für die Durchführung der eigenen ordentlichen Funktionen. Für die Notfälle ist die entsprechende Mitteilung ausreichend.

9. Nell'ambito delle sue funzioni, stabilite dal D.Lgs. 626/94, il R.l.s. ha diritto, previa comunicazione al responsabile, ad accedere a tutti i servizi, in caso di diniego, lo stesso deve essere motivato per iscritto.
 10. Sarà cura dello stesso far sì che nello svolgere la sua attività, egli non arrechi problemi ai servizi ai quali accede.
 11. Viene consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva.
 12. Viene consultato preventivamente sulla designazione degli addetti del Servizio di Prevenzione e protezione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori.
 13. Viene consultato riguardo all'organizzazione della formazione per i lavoratori incaricati all'attività di prevenzione incendi e antincendio, di evacuazione, di pronto soccorso e di gestione dell'emergenza.
 14. Riceve formazione adeguata, 32 ore e successivamente di almeno 16 ore all'anno di formazione continua e comunque ogni qualvolta si verificassero modifiche alla organizzazione del lavoro dovute all'introduzione di innovazioni tecnologiche/strumentali, le stesse sono da considerarsi aggiornamento obbligatorio aggiuntivo rispetto a quello già previsto per tutto il personale. La formazione del R.l.s. sarà effettuata in orario di lavoro o comunque considerata servizio a tutti gli effetti.
9. Für die Ausübung seiner im Legislativdekret 626/94 vorgesehenen Funktionen hat der V.A.S., vorbehaltlich der Mitteilung an den Vorgesetzten, Anrecht auf Zugang zu allen Diensten. Im Falle von Verweigerung muss dieselbe schriftlich begründet werden.
 10. Es obliegt dem V.A.S. dafür zu sorgen, dass er im Rahmen seiner Tätigkeit den Diensten, zu denen er Zugang hat, keine Probleme zufügt.
 11. Der V.A.S. wird im Vorhinein und rechtzeitig in Bezug auf die Abschätzung der Risiken, auf die Festlegung, Programmierung, Verwirklichung und Überprüfung der Vorbeugung im Betrieb bzw. in der Produktivitätseinheit befragt.
 12. Der V.A.S. wird im Vorhinein in Bezug auf die Namhaftmachung der Zuständigen des Dienstes für die Vorbeugung und Sicherheit, Brandvorbeugungsmaßnahmen, der Ersten Hilfe, Evakuierung der Arbeiter befragt.
 13. Der V.A.S. wird in Bezug auf die Organisation der Ausbildung der mit den Brandvorbeugungstätigkeiten und Brandschutz, der Evakuierung, der Ersten Hilfe und der Leitung von Notfallsituationen beauftragten Arbeiter, befragt.
 14. Er bekommt eine angemessene Ausbildung von 32 Stunden und in der Folge von mindestens 16 Stunden an ständiger Weiterbildung pro Jahr bzw. jedes mal wenn Änderungen bezüglich der Organisation der Arbeit, welche auf die Einführung von technologischen und instrumentalen Innovationen zurückzuführen sind. Dieselben sind als verpflichtende Weiterbildung anzusehen und zwar zusätzlich zu jener die für das gesamte Personal bereits vorgesehen ist. Die Ausbildung des V.A.S wird während der Arbeitszeit vorgenommen und wird jedenfalls in jedem Sinne als Arbeitszeit betrachtet.

15. Qualora il corso di formazione venga promosso, istituito od organizzato da uno degli Organismo Paritetici di cui al D.Lgs. 626/94 o scuola professionale provinciale la partecipazione sarà interamente retribuita anche se la stessa supererà le 32 ore.
16. Riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione degli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali.
17. Riceve informazioni dai servizi di vigilanza.
18. Viene chiamato a presenziare in occasione di visite o verifiche dalle autorità competenti e formula osservazioni.
19. Partecipa alla riunione periodica annuale e firma il verbale assieme al datore di lavoro e al RSPP per accettazione.
20. Il R.l.s. deve poter disporre del tempo e mezzi per poter espletare la propria funzione, senza perdita di retribuzione e senza subire pregiudizio alcuno alla pari dei rappresentanti sindacali.
21. Le Aziende Sanitarie devono mettere a disposizione dei R.l.s, un locale idoneo e tutti gli strumenti necessari per esercitare le proprie funzioni.
22. Ai R.l.s sarà messo a disposizione in ogni sede lavorativa almeno un albo per affiggere comunicati e quant'altro sia inerente alla loro attività.
Gli stessi potranno inoltre riunire i lavoratori, con le procedure previste per i rappresentanti sindacali, per informarli su quanto sia ritenuto da loro opportuno in merito alla salute e sicurezza.
15. Sollte der Bildungskurs von einem der paritätischen Organe gemäß Legislativdekret 626/94 oder Landesberufsschule gefördert, eingerichtet und organisiert werden, wird die Teilnahme zur Gänze bezahlt, auch wenn dessen Dauer die 32 Stunden überschreitet.
16. Der V.A.S. erhält die Informationen und die betrieblichen Unterlagen betreffend die Überprüfung der Risiken und der Vorbeugungsmaßnahmen sowie jene betreffend die gefährlichen Substanzen, die Maschinen, die Anlagen, die Organisation der Arbeitsplätze, die Unfälle und die Berufskrankheiten.
17. Der V.A.S. erhält Informationen von den Überwachungsdiensten.
18. Er wird angehalten, bei Visiten und Überprüfungen seitens der zuständigen Behörden anwesend zu sein und verfasst die Bemerkungen.
19. Er nimmt an der jährlichen Sitzung teil und unterzeichnet das Protokoll gemeinsam mit dem Arbeitsgeber und dem Verantwortlichen des Dienstes für die Vorbeugung und die Sicherheit.
20. Der V.A.S. muss über die Zeit und die Mittel verfügen, um seine Funktion ausüben zu können, und zwar ohne Gehaltsverlust sowie ohne Beeinträchtigung wie die Gewerkschaftsvertreter.
21. Die Sanitätsbetriebe müssen dem V.A.S. einen Raum und jedenfalls sämtliche Instrumente, die zur Ausübung der eigenen Funktionen nötig sind, zur Verfügung stellen.
22. Dem V.A.S. wird in jedem Sitz mindestens eine Anschlagtafel zur Verfügung gestellt, um Mitteilungen und alles was ihre Tätigkeit betrifft auszuhängen.
Dieselben können weiters mit den für die Gewerkschaftsvertreter vorgesehenen Verfahren die Arbeiter aufrufen, sich zu versammeln, um sie über all das zu informieren, was von ihnen in Bezug auf die Gesundheit und die Sicherheit als angebracht erachtet wird.

23. Per queste riunioni saranno messi a disposizione i locali utilizzati anche per assemblee sindacali, il numero di ore per dipendente al fine di partecipare a detti incontri non potrà superare le 12 ore annue a persona.

Per l'espletamento del proprio mandato ogni R.l.s. fruisce di un permesso retribuito non inferiore a 60 ore annue, a livello aziendale potranno essere stabilite eventuali eccedenze.

24. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti 7, 8, 9, 10, 13 e 14 non viene utilizzato il monte ore sopra indicato.

25. Al fine di poter conteggiare le ore utilizzate dai R.l.s., l'azienda procede attraverso le ordinarie procedure di controllo.

Quindi il R.l.s. per utilizzare i periodi del monte ore a disposizione deve compilare apposito modulo.

La verifica dell'operato del R.l.s. è attribuita esclusivamente ai lavoratori.

26. Ai R.l.s. non possono essere negati, salvo motivazioni debitamente documentate per iscritto, l'utilizzo dei permessi retribuiti loro assegnati.

Nei casi urgenti invece il diniego non è consentito.

L'attività svolta dai R.l.s., per lo svolgimento delle funzioni a loro attribuite, è a tutti gli effetti considerata orario di servizio.

Art. 3

1. Su iniziativa delle parti firmatarie sono istituiti gli Organismi Paritetici di cui all'art. 20 del D. Lgs. 626/94 a livello provinciale.
2. Gli stessi operano con le finalità ed i compiti loro demandati dal D. Lgs. 626/94, sulla base di uno specifico regolamento da essi stessi definito.

23. Für diese Versammlungen werden die Räumlichkeiten, welche auch für die Gewerkschaftsversammlungen benutzt werden, zur Verfügung gestellt. Die Anzahl der Stunden pro Bediensteten, um an die obgenannten Versammlungen teilnehmen zu können, darf die 12 Stunden pro Jahr pro Person nicht überschreiten.

Für die Ausübung seines Auftrages genießt jeder V.A.S. eine bezahlte Freistellung von nicht weniger als 60 Stunden pro Jahr. Auf Betriebsebene können eventuelle Überschüsse festgelegt werden.

24. Für die Ausübung der Aufgaben gemäß Punkt 7, 8, 9, 10, 13 und 14 wird von der obgenannten Stundenanzahl nicht Gebrauch gemacht.

25. Zum Zwecke der Berechnung der von den V.A.S. genutzten Stunden, wendet der Betrieb die ordentlichen Kontrollverfahren an.

Deshalb muss der V.A.S. für den Gebrauch der zur Verfügung stehenden Stundenanzahl ein eigens dafür vorgesehenes Formular ausfüllen.

Die Überprüfung der Tätigkeiten der V.A.S. steht ausschließlich den Arbeitern zu.

26. Den V.A.S. kann vorbehaltlich einer schriftlichen belegten Begründung, der Gebrauch der ihnen zugewiesenen bezahlten Freistellungen nicht verweigert werden.

In Notfällen ist die Verweigerung hingegen nicht gestattet.

Die Tätigkeit der V.A.S. für die Ausübung der ihnen zugewiesenen Funktionen wird in jeder Hinsicht als Arbeitszeit betrachtet.

Art. 3

1. Auf Anregung der unterzeichnenden Partner werden die paritätischen Organe gemäß Art. 20 des Legislativdekret 626/94 auf Landesebene eingerichtet.
2. Dieselben handeln mit den Zielen und den Aufgaben, die ihnen vom Legislativdekret 626/94 übertragen wurden, aufgrund einer Sonderregelung, die von ihnen selbst festgelegt wird.

ALLEGATO 4

ANLAGE 4

TITOLO I TEMPO PARZIALE

Art. 1 Definizione

1. È considerato rapporto di lavoro a tempo parziale il rapporto di servizio il cui orario di lavoro è inferiore a quello previsto per il personale a tempo pieno.
2. Il rapporto a part-time è così articolato:
 - a) 30 per cento dell'orario previsto per il personale a tempo pieno;
 - b) 50 per cento dell'orario previsto per il personale a tempo pieno;
 - c) 75 per cento dell'orario previsto per il personale a tempo pieno.
3. A livello aziendale possono essere concordate eventuali ulteriori forme di lavoro a tempo parziale.
4. In casi, caratterizzati da comprovate e urgenti esigenze di servizio, ovvero da comprovate e particolari esigenze familiari o personali sono ammessi rapporti di lavoro a tempo parziale, i quali esulano dai limiti sopraccitati.

Art. 2 Forme di accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Nessun profilo professionale è escluso dall'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale. In caso di accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale vanno anche tenute in considerazione le esigenze di servizio.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è costituito mediante contratto individuale ai sensi dell'art. 10 del contratto collettivo intercompartimentale del 01.08.2002. Per la stipula del contratto il dipendente può avvalersi dell'assistenza di un rappresentante sindacale dallo stesso indicato.

I. TITEL TEILZEIT

Art. 1 Definition

1. Als Teilzeitarbeitsverhältnis gilt ein Dienstverhältnis mit einer Arbeitszeit die geringer ist, als die für das Vollzeitpersonal vorgesehene Arbeitszeit.
2. Das Teilzeitarbeitsverhältnis ist wie folgt gegliedert:
 - a) 30 Prozent der für das Vollzeitpersonal vorgesehene Arbeitszeit ;
 - b) 50 Prozent der für das Vollzeitpersonal vorgesehene Arbeitszeit;
 - c) 75 Prozent der für das Vollzeitpersonal vorgesehene Arbeitszeit.
3. Auf Betriebsebene können eventuelle weitere Formen von Teilzeitarbeit vereinbart werden.
4. In Fällen, die entweder mit dringenden dienstlichen Erfordernissen oder mit besonderen persönlichen oder familiären Situationen begründet werden, werden auch Teilzeitarbeitsverhältnisse zugelassen, deren Stundenzahl von den obigen Grenzen abweicht.

Art. 2 Formen des Zugangs zur Teilzeit

1. Vom Zugang zum Teilzeitverhältnis sind keine Berufsbilder ausgeschlossen. Bei der Zulassung zur Teilzeit wird auch auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht genommen.
2. Das Teilzeitarbeitsverhältnis wird mit individuellem Arbeitsvertrag im Sinne des Art. 10 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002 begründet. Für den Vertragsabschluss kann sich der Bedienstete des Beistandes eines von ihm gewählten Gewerkschaftsvertreters bedienen.

3. Il contratto di lavoro a tempo parziale è a tempo indeterminato o a tempo determinato. L'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale avviene nei seguenti modi:

a) Assunzione programmata

- L'assunzione avviene su iniziativa dell'Azienda Sanitaria (assunzione di persone con handicap, procedure concorsuali e altre procedure previste da normative e regolamenti di esecuzione, riammissione in servizio, mobilità tra gli enti). L'assunzione è a tempo indeterminato, quando il posto viene occupato definitivamente; è a tempo determinato, quando il posto è occupato temporaneamente risp. quando il dipendente viene sostituito durante la sua assenza.

b) Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale

- I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono in qualsiasi momento fare richiesta d'ammissione al rapporto di lavoro a tempo parziale. Se le esigenze di servizio lo consentono, la trasformazione può avvenire anche prima del 1° giorno del 2° mese a far data dalla presentazione della domanda. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è limitato a due anni e si rinnova tacitamente di anno in anno se l'Azienda Sanitaria non lo disdice almeno 120 giorni prima della scadenza. In caso di disdetta da parte dell'Azienda sanitaria il dipendente ritorna al rapporto di lavoro antecedente. La disdetta da parte del dipendente è regolata dall'art. 5 del presente contratto.

3. Der Teilzeitarbeitsvertrag ist von unbefristeter oder befristeter Dauer. Der Zugang zur Teilzeit erfolgt auf folgende Weise:

a) Programmierte Anstellung

- Die Anstellung erfolgt auf Initiative des Sanitätsbetriebes (Anstellung von Personen mit Behinderung; Wettbewerbsverfahren und andere von den Bestimmungen und Verordnungen und Durchführungsbestimmungen vorgesehene Auswahlverfahren; Wiedereinstellung in den Dienst; Mobilität zwischen den Körperschaften). Die Anstellung ist von unbefristeter Dauer, wenn eine Stelle definitiv besetzt wird. Sie ist von befristeter Dauer, wenn eine Stelle vorübergehend besetzt wird bzw. wenn ein Stelleninhaber während seiner Abwesenheit vertreten wird.

b) Umwandlung des Vollzeitarbeitsverhältnisses in Teilzeitarbeitsverhältnis

- Die Bediensteten mit unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnissen können jederzeit um die Zulassung zur Teilzeit ansuchen. Sofern es die dienstlichen Erfordernisse zulassen, kann die Umwandlung auch vor dem 1. Tag des 2. Monats nach der Vorlage des Gesuches erfolgen. Das Teilzeitarbeitsverhältnis ist auf zwei Jahre befristet und gilt dann stillschweigend um jeweils ein weiteres Jahr als verlängert, wenn der Sanitätsbetrieb nicht mindestens 120 Tage vor dem Ablauf des entsprechenden Zeitraumes vom Vertrag zurücktritt. Im Falle des Rücktrittes vonseiten des Sanitätsbetriebes kehrt der Bedienstete wieder in das frühere Arbeitsverhältnis zurück. Der Rücktritt vonseiten der Bediensteten ist im Art. 5 des gegenständlichen Vertrages geregelt.

- Nell'assegnazione di incarichi di supplenza a tempo parziale viene data la precedenza ai dipendenti che hanno presentato domanda di trasformazione e ai quali non è stata ancora concessa oppure sia stata rifiutata. Questi per il periodo di rapporto di lavoro a tempo parziale sono collocati in aspettativa non retribuita nel loro posto di lavoro di rapporto a tempo pieno.
 - Se le domande presentate per l'ammissione al rapporto di lavoro a tempo parziale sono superiori ai posti convertibili a tempo parziale nella relativa unità operativa, viene formata un'apposita graduatoria. Per la formazione della graduatoria si applicano i criteri di cui all'articolo 12 del presente contratto.
- c) Ammissione al rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'articolo 45 del contratto collettivo di intercomparto del 01.08.2002:
- Il dipendente comunica l'opzione di ammissione a questa tipologia di rapporto di lavoro a tempo parziale all'Amministrazione non più tardi di 60 giorni prima dell'inizio del rapporto di lavoro a tempo parziale risp. prima della scadenza della soluzione già concessa. L'inizio del rapporto di lavoro a tempo parziale può essere posticipato per non più di 4 mesi per gravi motivi di servizio. Il limite previsto dal contratto collettivo intercompartimentale del 01.08.2002 può essere posticipato per il periodo corrispondente. Su richiesta delle organizzazioni sindacali le Aziende definiscono congiuntamente con le stesse i motivi che possono giustificare il posticipo di cui al capo precedente.
 - Il rientro anticipato al rapporto di lavoro a tempo pieno è possibile:
- Den Bediensteten, die um die Umwandlung angesucht haben, und denen der Zugang zu einer Teilzeitstelle noch nicht genehmigt oder verweigert wurde, wird bei der Vergabe der Vertretungsaufträge für ein Teilzeitarbeitsverhältnis der Vorrang eingeräumt. Diese werden für die Dauer des Teilzeitarbeitsverhältnisses in Ihrer Vollzeitstelle in den unbezahlten Wartestand versetzt.
 - Werden in der betreffenden Dienst-einheit weniger konvertierbare Teilzeitstellen besetzt, als Gesuche um Zulassung zur Teilzeitarbeit vorgelegt werden, so wird eine eigene Rangordnung erstellt. Bei der Erstellung der Rangordnung kommen die Kriterien, wie sie im Artikel 12 des gegenständlichen Vertrages definiert sind, zur Anwendung.
- c) Zulassung zum Teilzeitarbeitsverhältnis im Sinne des Art. 45 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002 :
- Der Bedienstete teilt der Verwaltung mindestens 60 Tage vor dem Beginn der Teilzeitarbeit bzw. vor dem Ablauf des bereits genehmigten Zeitabschnittes die Option für diese Art von Teilzeitarbeitsverhältnis mit. Der Beginn des Teilzeitverhältnisses kann aus schwerwiegenden Dienstgründen für höchstens 4 Monate aufgeschoben werden. Die vom bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vom 01.08.2002 bestimmte Höchstgrenze kann für den entsprechenden Zeitraum aufgeschoben werden. Die Betriebe bestimmen auf Antrag der Gewerkschaftsorganisationen, gemeinsam mit ihnen, die Gründe, die die im vorhergehenden Absatz vorgesehene Verschiebung rechtfertigen.
 - Die vorzeitige Rückkehr zum Vollzeitzeitarbeitsverhältnis ist möglich:

- In caso di esigenze di servizio o personali, può essere disposto, in comune accordo, il rientro al rapporto di lavoro a tempo pieno. Questa interruzione non causa la perdita del diritto per la rimanente soluzione di aspettativa.

4. Fatto salvo quanto previsto al comma 3 lett. c) del presente articolo, l'eventuale diniego del rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 3 lett. a) e b) deve essere motivato.

Art. 3

Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in un rapporto a tempo pieno

1. I dipendenti con un contratto di lavoro a tempo parziale a tempo indeterminato, assunti in base alle assunzioni programmate, possono in qualsiasi momento presentare domanda di ammissione per un rapporto di lavoro a tempo pieno. Questa trasformazione di norma non è possibile prima del 1° giorno del 2° mese a decorrere dalla presentazione della domanda, premesso che il relativo posto sia libero. Per particolari esigenze di servizio o personali, sempre ché non vengano lesi diritti degli altri dipendenti, la trasformazione può essere effettuata immediatamente.
2. I dipendenti che hanno presentato domanda di trasformazione da rapporto di lavoro a tempo parziale in un rapporto di lavoro a tempo pieno, risp. ai quali non è stato approvato definitivamente l'accesso ad un posto di lavoro con rapporto di lavoro a tempo pieno oppure sia già stato rifiutato, hanno precedenza nell'assegnazione di posti di supplenza (rapporto di lavoro a tempo pieno). In questo caso per il periodo della supplenza vengono collocati in aspettativa con il riconoscimento dell'anzianità di servizio.
3. La stessa procedura viene applicata ai casi in cui viene presentata domanda per una riduzione percentuale del rapporto di lavoro a tempo parziale.

- Im Fall dienstlicher oder persönlicher Erfordernisse kann im Einvernehmen mit dem Bediensteten dessen Rückkehr in das Vollzeitarbeitsverhältnis gemeinsam verfügt werden. Diese Unterbrechung bewirkt nicht den Verlust des Anspruches auf den verbleibenden Zeitabschnitt des Wartestandes.

4. Unbeschadet der Bestimmung des Absatzes 3, Buchstabe c) dieses Artikels, ist eine eventuelle Ablehnung des Teilzeitarbeitsverhältnisses gemäß Absatz 3 Buchstabe a) und b) zu begründen.

Art. 3

Umwandlung des Teilzeit- in ein Vollzeitarbeitsverhältnis

1. Die Bediensteten mit unbefristetem Teilzeitarbeitsvertrag, die aufgrund der programmierten Anstellung zum Teilzeitarbeitsverhältnis gelangt sind, können jederzeit um die Zulassung zu einem unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnis ansuchen. Diese Umwandlung ist grundsätzlich nicht vor dem 1. Tag des 2. Monats nach der Vorlage des Gesuches möglich, vorausgesetzt, dass eine entsprechende Stelle verfügbar ist. Wenn es die dienstlichen und persönlichen Erfordernisse erlauben und die Interessen anderer Bediensteter nicht verletzt werden, so ist die Umwandlung auch unmittelbar durchführbar.
2. Den Bediensteten, die um die Umwandlung ihres Teilzeit- in ein Vollzeitarbeitsverhältnis angesucht haben, bzw. denen der definitive Zugang zu einer Vollzeitstelle noch nicht genehmigt oder bereits verweigert wurde, wird bei der Vergabe der Vertretungsaufträge (Vollzeitarbeitsverhältnis) der Vorrang eingeräumt. In diesem Falle werden sie für die Dauer des Vertretungsauftrages in ihrer Teilzeitstelle in den Wartestand mit Anerkennung der Dienstjahre versetzt.
3. Das gleiche Verfahren kommt für jene Fälle zur Anwendung die um eine prozentuelle Reduzierung des Teilzeitverhältnisses ansuchen.

Art. 4

Recesso dal rapporto di lavoro a tempo parziale e rientro al rapporto di lavoro a tempo pieno

1. Il dipendente che sia stato ammesso ad un rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'articolo 3, lettera b del presente contratto, può in qualsiasi momento recedere dallo stesso e presentare domanda di rientro ad un rapporto di lavoro a tempo pieno.
2. Il recesso di regola non è possibile prima del 1° giorno del 2° mese dalla presentazione della domanda. Presupposto per il rientro è un posto libero.
3. Se il rientro su un posto libero a tempo pieno non è possibile, nell'assegnazione degli incarichi di supplenza (rapporto di lavoro a tempo pieno) la precedenza viene data al dipendente interessato. In questo caso per il periodo della supplenza questi è collocato in aspettativa sul suo posto a tempo parziale.
4. Il rientro a tempo pieno è possibile solo se il dipendente è in grado di assumere effettivamente il servizio.
5. La stessa procedura viene applicata ai casi in cui viene presentata domanda per un aumento percentuale del rapporto di lavoro a tempo parziale a condizione che la percentuale di posto sia disponibile.

Art. 5

Trasformazione del rapporto di lavoro

1. Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro di norma non può essere trasformato.
2. Il dipendente deve aver prestato minimo un anno di effettivo servizio tra la data di assunzione e la data di trasformazione del rapporto di lavoro risp. tra l'una e l'altra trasformazione del rapporto di lavoro.

Art. 4

Rücktritt vom Teilzeitarbeitsverhältnis und Rückkehr zum Vollzeitarbeitsverhältnis

1. Der Bedienstete, der im Sinne des Art. 3, Buchstabe b, dieser Regelung zu einem Teilzeitarbeitsverhältnis gelangt ist, kann jederzeit von diesem zurücktreten und ein Gesuch um die Rückkehr zu einem Vollzeitarbeitsverhältnis vorlegen.
2. Der Rücktritt ist in der Regel nicht vor dem 1. Tag des 2. Monats nach der Vorlage des Gesuches möglich. Voraussetzung für die Rückkehr ist eine freie Stelle.
3. Ist die Rückkehr in eine freie Vollzeitstelle nicht möglich, so wird dem betroffenen Bediensteten bei der Vergabe der Vertretungsaufträge (Vollzeitarbeitsverhältnis) der Vorrang eingeräumt. In diesem Falle wird er für die Dauer des Vertretungsauftrages in seiner Teilzeitstelle in den Wartestand versetzt.
4. Die Rückkehr zur Vollzeitarbeit ist nur dann möglich, wenn der Bedienstete in der Lage ist, den Dienst effektiv auch anzutreten.
5. Das gleiche Verfahren kommt für jene Fälle zur Anwendung die um eine prozentuelle Erhöhung des Teilzeitarbeitsverhältnisses ansuchen. Voraussetzung ist, dass der Prozentsatz der Stelle zur Verfügung steht.

Art. 5

Umwandlung des Arbeitsverhältnisses

1. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht umgewandelt werden.
2. Der Bedienstete muss zwischen dem Datum der Anstellung und dem Datum der Umwandlung des Arbeitsverhältnisses bzw. zwischen der einen und der anderen Umwandlung des Arbeitsverhältnisses mindestens 1 Jahr effektiven Dienst geleistet haben.

3. Per gravi motivi personali, oppure per urgenti esigenze di servizio il rapporto di lavoro può essere trasformato anche prima della scadenza di cui al comma 2. Nel caso in cui la richiesta venisse fatta da parte dell'amministrazione, la trasformazione del rapporto di lavoro avviene comunque solo con il consenso scritto dell'interessato.

Art. 6
Articolazione dell'orario di lavoro

1. L'articolazione dell'orario di lavoro del dipendente a tempo parziale e la modifica della stessa è concordata nel contratto di lavoro individuale e deve anche tener conto delle esigenze delle aziende sanitarie.
2. Il tempo parziale può essere articolato come segue:
 - a) articolazione orizzontale del lavoro:
 - Così come per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno, l'orario di lavoro concordato è di regola diviso su 5 o 6 giorni lavorativi per settimana.
 - b) articolazione verticale:
 - L'orario di lavoro concordato è diviso e limitato a periodi predeterminati per settimana, mese oppure anno (per esempio: per il tempo parziale con 50% di orario di lavoro: 2, 5 giorni alla settimana, 2 settimane al mese, un mese alternato, etc.).
 - c) articolazione mista:
 - L'orario di lavoro è concordato e può essere programmato in modo tale, che le due forme di orario di lavoro, orizzontale e verticale, si alternino ed integrino a ritmo regolare.

3. Können schwerwiegende persönliche Gründe des Bediensteten oder dringende dienstliche Erfordernisse nachgewiesen werden, kann das Arbeitsverhältnis auch vor dem im Absatz 2 genannten Ablauf umgewandelt werden. Im Falle, dass der Antrag seitens der Verwaltung gestellt wird, erfolgt die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses jedenfalls nur mit der schriftlichen Zustimmung des Interessierten.

Art. 6
Gliederung der Arbeitszeit

1. Die Gliederung der Arbeitszeit des Teilzeitbediensteten und deren Abänderung wird im individuellen Arbeitsvertrag vereinbart und muss auch auf die dienstlichen Erfordernisse des Sanitätsbetriebes ausgerichtet sein.
2. Die Teilzeit kann wie folgt gegliedert werden:
 - a) Horizontale Gliederung:
 - Wie bei den Bediensteten mit Vollzeitverhältnis ist die vereinbarte Arbeitszeit in der Regel auf 5 oder 6 Arbeitstage pro Woche aufgeteilt.
 - b) Vertikale Gliederung:
 - Die vereinbarte Arbeitszeit ist auf vorbestimmte Zeiträume der Woche, des Monats oder des Jahres aufgeteilt und begrenzt (zum Beispiel: für die Teilzeit mit 50% der Arbeitszeit: 2,5 Tage pro Woche; 2 Wochen pro Monat, jeder zweite Monat im Jahr; usw.).
 - c) Gemischte Gliederung:
 - Die Arbeitszeit ist vereinbart und kann so programmiert werden, dass sich die beiden Formen der Arbeitszeit, horizontal und vertikal, in regelmäßigem Rhythmus abwechseln und ergänzen.

3. Clausole elastiche per un'articolazione flessibile:

- Alla stipula del contratto individuale di tempo parziale, può essere concordata anche una clausola elastica in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa. La clausola elastica indica condizioni e modalità a fronte delle quali l'Amministrazione per esigenze di servizio, con un preavviso di almeno 5 giorni, può variare l'articolazione concordata dell'orario di lavoro.
- Nella clausola deve essere contenuto espressamente il diritto al recesso, da parte del dipendente e dell'amministrazione, e per quest'ultima senza termine di preavviso.
- Il recesso dovrà essere effettuato in forma scritta, con un mese di preavviso, non prima di cinque mesi dalla stipula del patto. A seguito del recesso decade la clausola elastica e valgono rigidamente le collocazioni temporali stabilite dal contratto individuale.
- È possibile, successivamente, stabilire un nuovo patto di clausola elastica.

Art. 7

Indennità per la prestazione di tempo parziale con clausola elastica

1. Il dipendente firmatario di una clausola elastica, percepisce un'indennità mensile minima di Euro 25,82 fino ad un massimo di Euro 129,11. Essa segue lo stipendio e viene corrisposta per 12 mesi all'anno.
2. L'importo di cui al comma precedente viene concordato alla stipula del contratto individuale di cui all'articolo 2 o in caso di integrazione dello stesso.

3. Elastische Klausel für eine flexible Gliederung:

- Bei der Unterzeichnung des individuellen Teilzeitarbeitsvertrages können elastische Klauseln hinsichtlich der zeitlichen Aufteilung der Arbeitsleistung vorgesehen werden. Die elastische Klausel beinhaltet die Bedingungen und Modalitäten die es der Verwaltung bei entsprechenden dienstlichen Erfordernissen und unter Einhaltung einer Vorankündigungsfrist von mindestens 5 Tagen erlauben, von der vereinbarten Gliederung der Arbeitszeit abzuweichen.
- Die Klausel muss ausdrücklich das Rücktrittsrecht zugunsten des Bediensteten und der Verwaltung beinhalten, für Letztere ohne Vorankündigungsfrist.
- Der Rücktritt muss schriftlich, mit einer Kündigungsfrist von einem Monat und nicht innerhalb von fünf Monaten nach Abschluss des Vertrages erfolgen. In Folge des Rücktritts, verfällt die elastische Klausel und es gilt strengstens die im individuellen Arbeitsvertrag festgelegte Stundeneinteilung.
- Es ist möglich anschließend ein neues Abkommen mit elastischer Klausel festzulegen.

Art. 7

Zulage für die Leistung der Teilzeit mit elastischer Klausel

1. Der Bedienstete, der einen Vertrag mit elastischer Klausel unterzeichnet, erhält eine monatliche Zulage in der Höhe eines Mindestbetrages von Euro 25,82 bis zu einem Höchstbetrag von Euro 129,11. Sie folgt dem Gehalt und wird für 12 Monate im Jahr ausbezahlt.
2. Der im vorhergehenden Ansatz vorgesehene Betrag wird beim Abschluss des, im Artikel 2 vorgesehenen individuellen Vertrages oder im Falle dessen Ergänzung, vereinbart.

3. In caso di disdetta della clausola elastica, cessa la corresponsione dell'indennità.

Art. 8

Tempo parziale – Lavoro supplementare

Art. 18 CC 21.12.2011

1. *Il lavoro supplementare è quella prestazione lavorativa che viene effettuata oltre l'orario di lavoro concordato. Si tratta in questo caso di orario di lavoro programmato, che contribuisce a garantire temporanee esigenze organizzative per coprire i servizi ordinari o per far fronte ad una aumentata produttività aziendale.*
2. *Il massimo di lavoro supplementare individuale effettuabile nell'arco dell'anno dal singolo dipendente si ottiene moltiplicando per 3,5 il numero delle ore settimanali fissato dal proprio contratto individuale.*
3. *Le ore di lavoro supplementare residue alla fine di ogni semestre (30 giugno e 31 dicembre) di ogni anno, qualora per ragioni non imputabili al dipendente non siano state recuperate, rientrano in esclusiva prerogativa del dipendente, il quale, le può recuperare entro il semestre successivo a quello di maturazione oppure, qualora ne faccia richiesta, essere liquidate quale compenso per lavoro supplementare con una maggiorazione del 50 per cento.*
4. *Alla scadenza del semestre successivo alla maturazione, le ore residue non recuperate vengono liquidate d'ufficio quale compenso per lavoro supplementare con una maggiorazione del 30 per cento.*
5. *L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato.*

Art. 9

Prestazione del plus orario nell'ambito dell'istituto della produttività

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non è ammesso alla prestazione di ore di plus orario nell'ambito dell'istituto dell'incentivazione della produttività.

3. Im Falle der Kündigung der elastischen Klausel, steht die Zulage nicht mehr zu.

Art. 8

Teilzeit - Zusatzarbeit

Art. 18 BV 21.12.2011

1. *Die Zusatzarbeit ist jene Arbeitsleistung, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet wird. Es handelt sich dabei um programmierte Arbeitszeit, die dazu beiträgt, vorläufige organisatorische Erfordernisse zu gewährleisten um die ordentlichen Dienste und eine erhöhte Produktivität des Betriebes abzudecken.*
2. *Die maximal, innerhalb eines Jahres zugelassene ausführbare individuelle Zusatzarbeit des einzelnen Bediensteten erhält man, indem die im individuellen Vertrag vorgesehene Anzahl der wöchentlichen Stunden mit 3,5 multipliziert wird.*
3. *Die Zusatzarbeitsstunden, die am Ende des Halbjahrs (30. Juni und 31. Dezember) eines jeden Jahres verbleiben und die aus Gründen, die dem Bediensteten nicht angelastet werden können, nicht ausgeglichen worden sind, kann der Bedienstete darüber frei verfügen; er kann sie innerhalb des folgenden Halbjahrs, in welchem sie angereift sind, zum Ausgleich als Ruhezeit nutzen oder beantragen, dass sie ihm als Entgelt für Zusatzarbeit mit einem Zuschlag von 50 Prozent ausgezahlt werden.*
4. *Nach Ablauf des auf die Anreifeung folgenden Halbjahrs werden die nicht ausgeglichenen Arbeitsstunden von Amts wegen als Entgelt für Zusatzarbeit mit einem Zuschlag von 30 Prozent ausgezahlt.*
5. *Die Ausführung von zusätzlichen Arbeitsleistungen unterliegt auf jedem Fall der Einwilligung des betroffenen Arbeitnehmers.*

Art. 9

Mehrstundenleistung im Rahmen des Institutes der Produktivitätssteigerung

1. Der Bedienstete mit Teilzeitarbeitsverhältnis wird nicht zur Mehrstundenleistung im Rahmen des Institutes der Produktivitätssteigerung zugelassen.

Art. 10

Vari effetti economici e giuridici del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il congedo ordinario e le festività, trasformate in ore, spettano ai dipendenti a tempo parziale in proporzione all'orario di lavoro (30%, 50%; 75%; etc.)
2. Le assenze per il congedo ordinario di tutti i dipendenti a tempo parziale, indipendentemente dall'articolazione dell'orario di lavoro sono computate in ore.
3. I giorni di partecipazione all'aggiornamento obbligatorio sono computati per intero e per tutta la durata come per il dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno.
4. I periodi di lavoro a tempo parziale sono computati per intero ai fini dell'anzianità di servizio. Esso è valutato in proporzione ai fini dell'assegnazione di punteggi per l'esperienza professionale.
5. Il trattamento economico del lavoro a tempo parziale è proporzionale al corrispondente lavoro a tempo pieno.

Art. 11

Criteri per la formazione di graduatorie

1. Ai fini della formazione delle graduatorie necessarie di cui al presente contratto (vedi art. 2, lettera b) viene attribuito il seguente punteggio, se il dipendente presenta le relative prove:
 - a) Per ciascun figlio convivente con meno di 4 anni: 4 punti
 - b) Per ciascun figlio convivente da 4 a 14 anni: 3 punti
 - c) Per l'assistenza di ogni persona convivente o familiare dichiarata non autosufficiente ai sensi della vigente normativa provinciale, anche in aggiunta ai punti di cui alle lettere a) e b): 5 punti

Art. 10

Verschiedene rechtliche und wirtschaftliche Auswirkungen der Teilzeit

1. Der ordentliche Urlaub und die in Stunden umgewandelten Feiertage stehen den Bediensteten mit Teilzeit im entsprechenden Verhältnis zur Arbeitszeit (30%, 50%; 75%, usw.) zu.
2. Die Abwesenheiten für ordentlichen Urlaub und jene aller Bediensteten mit Teilzeitarbeit werden unabhängig von der Gliederung der Arbeitszeit in Stunden berechnet.
3. Die Tage der Teilnahme an der obligatorischen Weiterbildung werden gleich wie für den Bediensteten mit Vollzeitverhältnis berechnet.
4. Die Teilzeitarbeit wird für das Dienstalter zur Gänze berechnet. Bei der Zuteilung von Punkten für die Berufserfahrung wird die Teilzeitarbeit im Verhältnis berechnet.
5. Die Teilzeitarbeit wird im Verhältnis zur Vollzeitarbeit entlohnt.

Art. 11

Kriterien für die Erstellung von Rangordnungen

1. Für die Erstellung der in diesem Vertrag erforderlichen Rangordnungen (siehe Art. 2, Buchstabe b) werden folgende Punkte vergeben, wenn der Bedienstete die entsprechenden Nachweise erbringt:
 - a) Für jedes im gemeinsamen Haushalt lebende Kind unter 4 Jahren: 4 Punkte
 - b) Für jedes im gemeinsamen Haushalt lebende Kind zwischen 4 und 14 Jahren: 3 Punkte
 - c) Für die Betreuung einer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person oder eines Familienangehörigen, die gemäß den geltenden Bestimmungen des Landes als pflegebedürftig erklärt wurde, und zwar auch zusätzlich zu den Punkten laut den Buchstaben a) und b): 5 Punkte

- d) Per dipendenti di età non inferiore ad anni 55 oppure con un'anzianità di servizio di almeno 30 anni: 2 punti
 - e) Per dipendenti di età non inferiore ad anni 60 oppure con un'anzianità di servizio di almeno 35anni: 4 punti
2. Il termine stabilito per la stesura delle graduatorie è di regola 2 mesi prima della data di richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro.
 3. In caso di parità di punteggio la decisione sulla precedenza è presa con decisione motivata della direzione generale dell'azienda sanitaria, sentiti i diretti superiori.
 4. Nella trasformazione da rapporto di lavoro a tempo pieno a rapporto di lavoro a part-time, viene data la precedenza ai dipendenti il cui stato di salute, accertato da visita collegiale, non permetta più un rapporto a tempo pieno.
- d) Bedienstete nach der Vollendung des 55. Lebensjahres oder mit einem Dienstalster von wenigstens 30 Jahren: 2 Punkte
 - e) Bedienstete nach der Vollendung des 60. Lebensjahres oder mit einem Dienstalster von wenigstens 35 Jahren: 4 Punkte
2. Der Stichtag für die Erstellung der Rangordnungen ist in der Regel 2 Monate vor dem Datum der beantragten Umwandlung des Arbeitsverhältnisses.
 3. Im Falle der Punktegleichheit entscheidet die Generaldirektion des Sanitätsbetriebes, nach Anhören der zuständigen Vorgesetzten, über den Vorrang mit entsprechender Begründung.
 4. Bei der Umwandlung des Vollzeit-arbeitsverhältnisses in Teilzeitarbeitsverhältnis wird jenen Bediensteten der Vorrang eingeräumt, bei denen der entsprechende Gesundheitszustand, welcher durch eine Visite seitens eines Kollegiums festgestellt wurde, ein Vollzeit-arbeitsverhältnis nicht mehr zulässt.

Art. 12 Incompatibilità

1. Nel caso in cui il dipendente a tempo parziale rinunci ad un posto a tempo pieno offerto dall'azienda sanitaria, l'autorizzazione per l'esplicazione di un'attività secondaria di cui all'articolo 14 della legge provinciale del 10 agosto 1995, n. 16 può essere ritirata nel rispetto di un congruo termine di preavviso.

Art. 13 Norme finali e transitorie - opzione

1. Salvo diverso accordo tra le parti i rapporti di lavoro a tempo parziale esistenti, compresa la durata per essi prevista, all'entrata in vigore del presente contratto, sono confermati

Art. 12 Unvereinbarkeiten

1. Verzichtet der Bedienstete mit Teilzeitarbeit auf eine vom Sanitätsbetrieb angebotene Vollzeitstelle, so kann die im Sinne der Bestimmungen des Artikels 14 des Landesgesetzes vom 10. August 1995, Nr. 16, erteilte Ermächtigung zur Ausübung von Nebentätigkeiten unter Einhaltung einer angemessenen Vorankündigungsfrist zurückgezogen werden.

Art. 13 Schluss- und Übergangsbestimmungen - Option

1. Vorbehaltlich eines anderen Abkommens zwischen den Parteien, sind die zur Zeit des In-Kraft-Tretens dieses Vertrages bestehenden Teilzeitarbeitsverträge, einschließlich der bereits vorgesehenen Dauer, bestätigt.

Art. 14
Applicazione

1. Fermo restando il diritto all'informazione ai sensi dell'articolo 7 del contratto di intercompartimentale del 01.08.2002, le aziende sanitarie sono tenute a informare le rappresentanze sindacali aziendali almeno una volta all'anno, e comunque a richiesta delle stesse, sull'andamento dell'applicazione del presente accordo.

TITOLO II
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 15
Cumulo dei permessi sindacali retribuiti a livello provinciale

1. Fermo restando il monte ore assegnato alle singole Organizzazioni Sindacali secondo la vigente normativa in materia e la disciplina del cumulo a livello aziendale, le ore di permesso possono essere cumulate anche a livello provinciale.
2. Entro il mese di gennaio di ogni anno le Aziende comunicano alle Organizzazioni Sindacali il monte ore spettante in base al numero degli associati.
3. Il cumulo dei permessi é concesso, su richiesta, esclusivamente ai componenti degli organi statutari delle Organizzazioni Sindacali regolarmente comunicati alle Aziende.
4. L'Organizzazione Sindacale che intende attivare il cumulo a livello provinciale, deve, dopo avere verificato la disponibilità delle ore, inoltrare la relativa richiesta all'Assessorato alla Sanità. L'Ufficio competente, dopo le varie verifiche, comunica in forma scritta, entro trenta giorni dalla richiesta, la relativa concessione.

Art. 14
Anwendung

1. Unbeschadet des Rechtes der Gewerkschaften auf Information im Sinne des Artikels 7 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002, sind die Sanitätsbetriebe verpflichtet, die Gewerkschaftsvertretungen auf Betriebsebene, wenn vorhanden, mindestens einmal jährlich und jedenfalls auf Antrag derselben hin, über die Anwendung des gegenständlichen Vertrages zu informieren.

II. TITEL
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 15
Häufung der bezahlten Gewerkschaftsfreistellungen auf Landesebene

1. Vorbehaltlich der, den einzelnen Gewerkschaftsorganisationen gemäß der auf diesem Gebiet geltenden Bestimmungen und der Regelung über die Häufung auf Betriebsebene zugewiesenen Gesamtstundenanzahl, kann diese Häufung der bezahlten Freistellungen auch auf Landesebene erfolgen.
2. Innerhalb des Monats Jänner eines jeden Jahres teilen die Betriebe den Gewerkschaftsorganisationen die Gesamtstundenanzahl mit, die aufgrund der Mitgliederanzahl zusteht.
3. Die Häufung der Freistellungen ist auf Anfrage ausschließlich der Mitglieder der Organe der Gewerkschaftsorganisationen gewährt. Die Namen der Mitglieder werden den Betrieben regelmäßig mitgeteilt.
4. Die Gewerkschaftsorganisation, welche beabsichtigt, die Häufung auf Landesebene vorzunehmen, muss, nach Überprüfung der zur Verfügung stehenden Stunden, eine entsprechende Anfrage an das Gesundheitsassessorat richten. Das zuständige Amt wird nach den verschiedenen Überprüfungen, innerhalb von 30 Tagen nach der Anfrage, die diesbezügliche Genehmigung schriftlich mitteilen.

5. L'Assessorato alla Sanità in caso di attivazione di cumulo provvede alla compensazione economica fra le varie Aziende.

Art. 16

Attività sociali, culturali, ricreative

1. Le attività culturali e ricreative, promosse nelle Aziende sanitarie provinciali, sono gestite dai circoli ricreativi interni legalmente costituiti, formati da rappresentanti dei dipendenti.
2. La verifica contabile dell'utilizzo dei contributi erogati ai suddetti circoli deve avvenire attraverso rendicontazione, da parte dell'ente, da trasmettere all'esame del collegio dei revisori dell'A.S.
3. Per l'attuazione delle suddette attività, ogni anno le Amministrazioni, entro il mese di marzo, erogano un importo in misura pari a € 7,75 annue per dipendente, laddove l'importo è calcolato sul numero dei dipendenti con contratto indeterminato e determinato (escluso il Personale in aspettativa non retribuita) al 31.12. di ciascun anno.
4. Per l'anno 2005, le aziende erogano il suddetto importo entro 30 gg. dall'entrata in vigore del presente contratto, calcolando l'importo sul numero dei dipendenti al 31.12.2004.
5. Nelle aziende sanitarie ove esistano più circoli di cui al punto 1, il contributo viene erogato sulla base degli aderenti verificati al 31.12. dell'anno precedente all'erogazione.

5. Im Falle der Aktivierung der Häufung wird das Gesundheitsassessorat den wirtschaftlichen Ausgleich zwischen den verschiedenen Betrieben vornehmen.

Art. 16

Soziale, kulturelle und Freizeitaktivitäten

1. Die kulturellen- und Freizeittätigkeiten, welche von den Sanitätsbetrieben des Landes angeboten werden, sind von rechtmäßig errichteten, internen Freizeitvereinen verwaltet, die von Vertretern der Bediensteten gebildet werden.
2. Die buchhalterische Überprüfung über die Verwendung der den obigen Vereinen zugewiesenen Beiträge muss über die Rechnungslegung vonseiten der Körperschaft erfolgen. Diese Rechnungslegung wird zur Kontrolle an das Kollegium der Rechnungsprüfer des Sanitätsbetriebes übermittelt.
3. Zwecks Durchführung obgenannter Tätigkeit, weisen die Verwaltungen innerhalb des Monats März eines jeden Jahres einen Betrag im Ausmaß von Euro 7,75 jährlich pro Bediensteten zu, wobei dieser Betrag aufgrund der Anzahl der Bediensteten mit unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen (ausgenommen das Personal, das sich im unbezahlten Wartestand befindet) am 31.12. eines jeden Jahres berechnet wird.
4. Für das Jahr 2005 weisen die Betriebe obgenannten Betrag innerhalb von 30 Tagen nach In-Kraft-Treten des vorliegenden Vertrages zu; der Betrag wird auf die Anzahl der Bediensteten am 31.12.2004 berechnet.
5. In den Sanitätsbetrieben wo mehrere Erholungszentren gemäß Punkt 1 vorhanden sind, wird der Beitrag aufgrund der Anzahl der Angehörigen am 31.12. des der Zuweisung vorangegangenen Jahres erteilt.

TABELLE STIPENDI MENSILI MONATLICHE GEHALTSTABELLEN

1.4.2010

1. Funktionsebene 1. Qualifica Funzionale

untere Besoldungsstufe
Livello inferiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	Insg. Totale
606,69	827,01	1.433,70
643,09	827,01	1.470,10
679,49	827,01	1.506,50
715,89	827,01	1.542,90

2. Funktionsebene 2. Qualifica Funzionale

untere Besoldungsstufe
Livello inferiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	Insg. Totale
731,53	829,37	1.560,91
775,42	829,37	1.604,80
819,32	829,37	1.648,69
863,21	829,37	1.692,58

3. Funktionsebene 3. Qualifica Funzionale

untere Besoldungsstufe
Livello inferiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	Insg. Totale
794,92	832,44	1.627,36
842,61	832,44	1.675,06
890,31	832,44	1.722,75
938,00	832,44	1.770,45

obere Besoldungsstufe
Livello superiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	Insg. Totale
760,55	827,01	1.587,56
783,37	827,01	1.610,37
806,18	827,01	1.633,19
829,00	827,01	1.656,01
851,82	827,01	1.678,82
874,63	827,01	1.701,64
897,45	827,01	1.724,46
920,27	827,01	1.747,27
930,48	827,01	1.757,49
965,90	827,01	1.792,91
988,72	827,01	1.815,72
1.011,53	827,01	1.838,54
1.034,35	827,01	1.861,36
1.057,17	827,01	1.884,17
1.079,98	827,01	1.906,99
1.102,80	827,01	1.929,81
1.125,62	827,01	1.952,62
1.148,43	827,01	1.975,44
1.171,25	827,01	1.998,26
1.194,07	827,01	2.021,07
1.216,88	827,01	2.043,89
1.239,70	827,01	2.066,71
1.262,52	827,01	2.089,52
1.285,33	827,01	2.112,34
1.308,15	827,01	2.135,16
1.330,97	827,01	2.157,97
1.353,78	827,01	2.180,79
1.376,60	827,01	2.203,61
1.399,42	827,01	2.226,42
1.422,23	827,01	2.249,24
1.445,05	827,01	2.272,05
1.448,25	827,01	2.275,25
1.490,68	827,01	2.317,69
1.513,50	827,01	2.340,50
1.536,31	827,01	2.363,32
1.559,13	827,01	2.386,14

obere Besoldungsstufe
Livello superiore

Vorrück. Scatti	Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	Insg. Totale
0	936,68	829,37	1.766,06
1	964,78	829,37	1.794,16
2	992,88	829,37	1.822,26
3	1.020,98	829,37	1.850,36
4	1.049,09	829,37	1.878,46
5	1.077,19	829,37	1.906,56
6	1.105,29	829,37	1.934,66
7	1.133,39	829,37	1.962,76
8	1.161,49	829,37	1.990,86
9	1.189,59	829,37	2.018,96
10	1.217,69	829,37	2.047,06
11	1.245,79	829,37	2.075,16
12	1.273,89	829,37	2.103,26
13	1.301,99	829,37	2.131,36
14	1.330,09	829,37	2.159,46
15	1.358,19	829,37	2.187,57
16	1.386,29	829,37	2.215,67
17	1.414,39	829,37	2.243,77
18	1.442,49	829,37	2.271,87
19	1.470,59	829,37	2.299,97
20	1.498,69	829,37	2.328,07
21	1.526,79	829,37	2.356,17
22	1.554,89	829,37	2.384,27
23	1.582,99	829,37	2.412,37
24	1.611,10	829,37	2.440,47
25	1.639,20	829,37	2.468,57
26	1.667,30	829,37	2.496,67
27	1.695,40	829,37	2.524,77
28	1.723,50	829,37	2.552,87
29	1.751,60	829,37	2.580,97
30	1.779,70	829,37	2.609,07
31	1.807,80	829,37	2.637,17
32	1.835,90	829,37	2.665,27
33	1.864,00	829,37	2.693,37
34	1.892,10	829,37	2.721,47
35	1.920,20	829,37	2.749,58

obere Besoldungsstufe
Livello superiore

Vorrück. Scatti	Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	Insg. Totale
0	1.024,36	832,44	1.856,80
1	1.055,09	832,44	1.887,53
2	1.085,82	832,44	1.918,26
3	1.116,55	832,44	1.948,99
4	1.147,28	832,44	1.979,72
5	1.178,01	832,44	2.010,45
6	1.208,74	832,44	2.041,18
7	1.239,47	832,44	2.071,91
8	1.270,20	832,44	2.102,64
9	1.300,93	832,44	2.133,37
10	1.331,66	832,44	2.164,10
11	1.362,39	832,44	2.194,83
12	1.393,12	832,44	2.225,57
13	1.423,85	832,44	2.256,30
14	1.454,59	832,44	2.287,03
15	1.485,32	832,44	2.317,76
16	1.516,05	832,44	2.348,49
17	1.546,78	832,44	2.379,22
18	1.577,51	832,44	2.409,95
19	1.608,24	832,44	2.440,68
20	1.638,97	832,44	2.471,41
21	1.669,70	832,44	2.502,14
22	1.700,43	832,44	2.532,87
23	1.731,16	832,44	2.563,60
24	1.761,89	832,44	2.594,33
25	1.792,62	832,44	2.625,06
26	1.823,35	832,44	2.655,80
27	1.854,08	832,44	2.686,53
28	1.884,81	832,44	2.717,26
29	1.915,55	832,44	2.747,99
30	1.946,28	832,44	2.778,72
31	1.977,01	832,44	2.809,45
32	2.007,74	832,44	2.840,18
33	2.038,47	832,44	2.870,91
34	2.069,20	832,44	2.901,64
35	2.099,93	832,44	2.932,37

TABELLE STIPENDI MENSILI

MONATLICHE GEHALTSTABELLEN

1.4.2010

4. Funktionsebene 4. Qualifica Funzionale

untere Besoldungsstufe
Livello inferiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	Insg. Totale
858,31	837,09	1.695,39
909,80	837,09	1.746,89
961,30	837,09	1.798,39
1.012,80	837,09	1.849,89

5. Funktionsebene 5. Qualifica Funzionale

untere Besoldungsstufe
Livello inferiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	Insg. Totale
965,97	840,86	1.806,82
1.023,92	840,86	1.864,78
1.081,88	840,86	1.922,74
1.139,84	840,86	1.980,70

6. Funktionsebene 6. Qualifica Funzionale

untere Besoldungsstufe
Livello inferiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	Insg. Totale
1.078,01	846,38	1.924,39
1.142,69	846,38	1.989,07
1.207,37	846,38	2.053,75
1.272,05	846,38	2.118,44

obere Besoldungsstufe
Livello superiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	Insg. Totale
1.113,78	837,09	1.950,87
1.147,19	837,09	1.984,28
1.180,61	837,09	2.017,70
1.214,02	837,09	2.051,11
1.247,43	837,09	2.084,52
1.280,85	837,09	2.117,94
1.314,26	837,09	2.151,35
1.347,67	837,09	2.184,76
1.381,09	837,09	2.218,18
1.414,50	837,09	2.251,59
1.447,91	837,09	2.285,00
1.481,33	837,09	2.318,42
1.514,74	837,09	2.351,83
1.548,15	837,09	2.385,24
1.581,57	837,09	2.418,66
1.614,98	837,09	2.452,07
1.648,39	837,09	2.485,48
1.681,81	837,09	2.518,90
1.715,22	837,09	2.552,31
1.748,63	837,09	2.585,72
1.782,05	837,09	2.619,14
1.815,46	837,09	2.652,55
1.848,87	837,09	2.685,96
1.882,29	837,09	2.719,38
1.915,70	837,09	2.752,79
1.949,12	837,09	2.786,20
1.982,53	837,09	2.819,62
2.015,94	837,09	2.853,03
2.049,36	837,09	2.886,44
2.082,77	837,09	2.919,86
2.116,18	837,09	2.953,27
2.149,60	837,09	2.986,68
2.183,01	837,09	3.020,10
2.216,42	837,09	3.053,51
2.249,84	837,09	3.086,92
2.283,25	837,09	3.120,34

obere Besoldungsstufe
Livello superiore

Vorrück. Scatti	Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	Insg. Totale
0	1.253,35	840,86	2.094,21
1	1.290,95	840,86	2.131,81
2	1.328,56	840,86	2.169,41
3	1.366,16	840,86	2.207,01
4	1.403,76	840,86	2.244,62
5	1.441,36	840,86	2.282,22
6	1.478,96	840,86	2.319,82
7	1.516,56	840,86	2.357,42
8	1.554,16	840,86	2.395,02
9	1.591,76	840,86	2.432,62
10	1.629,36	840,86	2.470,22
11	1.666,96	840,86	2.507,82
12	1.704,56	840,86	2.545,42
13	1.742,16	840,86	2.583,02
14	1.779,76	840,86	2.620,62
15	1.817,36	840,86	2.658,22
16	1.854,96	840,86	2.695,82
17	1.892,56	840,86	2.733,42
18	1.930,17	840,86	2.771,02
19	1.967,77	840,86	2.808,62
20	2.005,37	840,86	2.846,23
21	2.042,97	840,86	2.883,83
22	2.080,57	840,86	2.921,43
23	2.118,17	840,86	2.959,03
24	2.155,77	840,86	2.996,63
25	2.193,37	840,86	3.034,23
26	2.230,97	840,86	3.071,83
27	2.268,57	840,86	3.109,43
28	2.306,17	840,86	3.147,03
29	2.343,77	840,86	3.184,63
30	2.381,37	840,86	3.222,23
31	2.418,97	840,86	3.259,83
32	2.456,57	840,86	3.297,43
33	2.494,17	840,86	3.335,03
34	2.531,78	840,86	3.372,63
35	2.569,38	840,86	3.410,23

obere Besoldungsstufe
Livello superiore

Vorrück. Scatti	Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	Insg. Totale
0	1.424,75	846,38	2.271,13
1	1.467,49	846,38	2.313,88
2	1.510,24	846,38	2.356,62
3	1.552,98	846,38	2.399,36
4	1.595,72	846,38	2.442,10
5	1.638,46	846,38	2.484,85
6	1.681,21	846,38	2.527,59
7	1.723,95	846,38	2.570,33
8	1.766,69	846,38	2.613,07
9	1.809,43	846,38	2.655,82
10	1.852,18	846,38	2.698,56
11	1.894,92	846,38	2.741,30
12	1.937,66	846,38	2.784,04
13	1.980,40	846,38	2.826,79
14	2.023,15	846,38	2.869,53
15	2.065,89	846,38	2.912,27
16	2.108,63	846,38	2.955,01
17	2.151,38	846,38	2.997,76
18	2.194,12	846,38	3.040,50
19	2.236,86	846,38	3.083,24
20	2.279,60	846,38	3.125,99
21	2.322,35	846,38	3.168,73
22	2.365,09	846,38	3.211,47
23	2.407,83	846,38	3.254,21
24	2.450,57	846,38	3.296,96
25	2.493,32	846,38	3.339,70
26	2.536,06	846,38	3.382,44
27	2.578,80	846,38	3.425,18
28	2.621,54	846,38	3.467,93
29	2.664,29	846,38	3.510,67
30	2.707,03	846,38	3.553,41
31	2.749,77	846,38	3.596,15
32	2.792,51	846,38	3.638,90
33	2.835,26	846,38	3.681,64
34	2.878,00	846,38	3.724,38
35	2.920,74	846,38	3.767,12

TABELLE STIPENDI MENSILI MONATLICHE GEHALTSTABELLEN

1.4.2010

7. Funktionsebene 7. Qualifica Funzionale

untere Besoldungsstufe
Livello inferiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	Insg. Totale
1.278,43	852,17	2.130,60
1.355,13	852,17	2.207,30
1.431,84	852,17	2.284,01
1.508,55	852,17	2.360,71

7bis. Funktionsebene 7bis. Qualif. Funzionale

untere Besoldungsstufe
Livello inferiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	Insg. Totale
1.420,11	859,18	2.279,29
1.505,31	859,18	2.364,49
1.590,52	859,18	2.449,70
1.675,72	859,18	2.534,91

7ter. Funktionsebene 7ter. Qualif. Funzionale

untere Besoldungsstufe
Livello inferiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	Insg. Totale
1.342,34	856,11	2.198,46
1.422,88	856,11	2.279,00
1.503,42	856,11	2.359,54
1.583,96	856,11	2.440,08

obere Besoldungsstufe
Livello superiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	Insg. Totale
1.689,26	852,17	2.541,43
1.739,93	852,17	2.592,10
1.790,61	852,17	2.642,78
1.841,29	852,17	2.693,46
1.891,97	852,17	2.744,14
1.942,65	852,17	2.794,81
1.993,32	852,17	2.845,49
2.044,00	852,17	2.896,17
2.094,68	852,17	2.946,85
2.145,36	852,17	2.997,52
2.196,03	852,17	3.048,20
2.246,71	852,17	3.098,88
2.297,39	852,17	3.149,56
2.348,07	852,17	3.200,24
2.398,74	852,17	3.250,91
2.449,42	852,17	3.301,59
2.500,10	852,17	3.352,27
2.550,78	852,17	3.402,95
2.601,46	852,17	3.453,62
2.652,13	852,17	3.504,30
2.702,81	852,17	3.554,98
2.753,49	852,17	3.605,66
2.804,17	852,17	3.656,33
2.854,84	852,17	3.707,01
2.905,52	852,17	3.757,69
2.956,20	852,17	3.808,37
3.006,88	852,17	3.859,05
3.057,55	852,17	3.909,72
3.108,23	852,17	3.960,40
3.158,91	852,17	4.011,08
3.209,59	852,17	4.061,76
3.260,27	852,17	4.112,43
3.310,94	852,17	4.163,11
3.361,62	852,17	4.213,79
3.412,30	852,17	4.264,47
3.462,98	852,17	4.315,14

obere Besoldungsstufe
Livello superiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	Insg. Totale
1.857,85	859,18	2.717,03
1.913,59	859,18	2.772,77
1.969,32	859,18	2.828,50
2.025,06	859,18	2.884,24
2.080,79	859,18	2.939,97
2.136,53	859,18	2.995,71
2.192,26	859,18	3.051,44
2.248,00	859,18	3.107,18
2.303,73	859,18	3.162,92
2.359,47	859,18	3.218,65
2.415,21	859,18	3.274,39
2.470,94	859,18	3.330,12
2.526,68	859,18	3.385,86
2.582,41	859,18	3.441,59
2.638,15	859,18	3.497,33
2.693,88	859,18	3.553,06
2.749,62	859,18	3.608,80
2.805,35	859,18	3.664,54
2.861,09	859,18	3.720,27
2.916,82	859,18	3.776,01
2.972,56	859,18	3.831,74
3.028,30	859,18	3.887,48
3.084,03	859,18	3.943,21
3.139,77	859,18	3.998,95
3.195,50	859,18	4.054,68
3.251,24	859,18	4.110,42
3.306,97	859,18	4.166,15
3.362,71	859,18	4.221,89
3.418,44	859,18	4.277,63
3.474,18	859,18	4.333,36
3.529,92	859,18	4.389,10
3.585,65	859,18	4.444,83
3.641,39	859,18	4.500,57
3.697,12	859,18	4.556,30
3.752,86	859,18	4.612,04
3.808,59	859,18	4.667,77

obere Besoldungsstufe
Livello superiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	Insg. Totale
1.756,85	856,11	2.612,97
1.809,56	856,11	2.665,67
1.862,26	856,11	2.718,38
1.914,97	856,11	2.771,08
1.967,67	856,11	2.823,79
2.020,38	856,11	2.876,49
2.073,08	856,11	2.929,20
2.125,79	856,11	2.981,90
2.178,50	856,11	3.034,61
2.231,20	856,11	3.087,32
2.283,91	856,11	3.140,02
2.336,61	856,11	3.192,73
2.389,32	856,11	3.245,43
2.442,02	856,11	3.298,14
2.494,73	856,11	3.350,84
2.547,43	856,11	3.403,55
2.600,14	856,11	3.456,25
2.652,85	856,11	3.508,96
2.705,55	856,11	3.561,67
2.758,26	856,11	3.614,37
2.810,96	856,11	3.667,08
2.863,67	856,11	3.719,78
2.916,37	856,11	3.772,49
2.969,08	856,11	3.825,19
3.021,78	856,11	3.877,90
3.074,49	856,11	3.930,60
3.127,20	856,11	3.983,31
3.179,90	856,11	4.036,02
3.232,61	856,11	4.088,72
3.285,31	856,11	4.141,43
3.338,02	856,11	4.194,13
3.390,72	856,11	4.246,84
3.443,43	856,11	4.299,54
3.496,13	856,11	4.352,25
3.548,84	856,11	4.404,95
3.601,55	856,11	4.457,66

TABELLE STIPENDI MENSILI

MONATLICHE GEHALTSTABELLEN

1.4.2010

8. Funktionsebene

8. Qualifica Funzionale

untere Besoldungsstufe
Livello inferiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	Insg. Totale
1.561,52	859,18	2.420,70
1.655,21	859,18	2.514,39
1.748,90	859,18	2.608,08
1.842,59	859,18	2.701,78

Klasse
Classe

0
1
2
3

9. Funktionsebene

9. Qualifica Funzionale

untere Besoldungsstufe
Livello inferiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	Insg. Totale
1.865,74	864,18	2.729,92
1.977,69	864,18	2.841,87
2.089,63	864,18	2.953,81
2.201,57	864,18	3.065,75

obere Besoldungsstufe
Livello superiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	Insg. Totale
2.026,79	859,18	2.885,97
2.087,60	859,18	2.946,78
2.148,40	859,18	3.007,58
2.209,20	859,18	3.068,39
2.270,01	859,18	3.129,19
2.330,81	859,18	3.189,99
2.391,62	859,18	3.250,80
2.452,42	859,18	3.311,60
2.513,22	859,18	3.372,40
2.574,03	859,18	3.433,21
2.634,83	859,18	3.494,01
2.695,63	859,18	3.554,82
2.756,44	859,18	3.615,62
2.817,24	859,18	3.676,42
2.878,05	859,18	3.737,23
2.938,85	859,18	3.798,03
2.999,65	859,18	3.858,83
3.060,46	859,18	3.919,64
3.121,26	859,18	3.980,44
3.182,06	859,18	4.041,25
3.242,87	859,18	4.102,05
3.303,67	859,18	4.162,85
3.364,48	859,18	4.223,66
3.425,28	859,18	4.284,46
3.486,08	859,18	4.345,26
3.546,89	859,18	4.406,07
3.607,69	859,18	4.466,87
3.668,49	859,18	4.527,68
3.729,30	859,18	4.588,48
3.790,10	859,18	4.649,28
3.850,91	859,18	4.710,09
3.911,71	859,18	4.770,89
3.972,51	859,18	4.831,69
4.033,32	859,18	4.892,50
4.094,12	859,18	4.953,30
4.154,92	859,18	5.014,11

Vorrück.
Scatti

0
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35

obere Besoldungsstufe
Livello superiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	Insg. Totale
2.486,98	864,18	3.351,16
2.561,59	864,18	3.425,77
2.636,20	864,18	3.500,38
2.710,81	864,18	3.574,99
2.785,42	864,18	3.649,60
2.860,03	864,18	3.724,21
2.934,64	864,18	3.798,82
3.009,25	864,18	3.873,43
3.083,86	864,18	3.948,04
3.158,47	864,18	4.022,65
3.233,08	864,18	4.097,26
3.307,69	864,18	4.171,87
3.382,30	864,18	4.246,48
3.456,90	864,18	4.321,08
3.531,51	864,18	4.395,69
3.606,12	864,18	4.470,30
3.680,73	864,18	4.544,91
3.755,34	864,18	4.619,52
3.829,95	864,18	4.694,13
3.904,56	864,18	4.768,74
3.979,17	864,18	4.843,35
4.053,78	864,18	4.917,96
4.128,39	864,18	4.992,57
4.203,00	864,18	5.067,18
4.277,61	864,18	5.141,79
4.352,22	864,18	5.216,40
4.426,83	864,18	5.291,01
4.501,44	864,18	5.365,62
4.576,05	864,18	5.440,23
4.650,66	864,18	5.514,84
4.725,27	864,18	5.589,45
4.799,87	864,18	5.664,05
4.874,48	864,18	5.738,66
4.949,09	864,18	5.813,27
5.023,70	864,18	5.887,88
5.098,31	864,18	5.962,49



ÖDV / FP
SGB Cisl

Öffentlicher Dienst - Funzione Pubblica

Bozen – Bolzano

Siemensstraße 23
Via Siemens 23

Tel 0471 568468

Fax 0471 568470

Meran - Merano

Meinhardstr. 2
Via Mainardo 2

Tel 0473 230242

Fax 0473 230161

Bruneck - Brunico

Stegener Straße 8
Via Stegona 8

Tel 0474 537373

Fax 0474 375228

Brixen - Bressanone

Großer Graben 7
Bastion Maggiori 7

Tel 0472 200602

Fax 0472 208847

fps@sgbcisl.it
www.sgb-cisl.it